



HÖGSKOLAN VÄST

Institutionen för omvårdnad, hälsa och kultur

Ger det fria arbetet frihet?

En studie om balans mellan arbete och privatliv

Emma Lahtela & Karin Gillenäng

Provides free work more freedom?

A study of the balance between work and personal life

Examensarbete i pedagogik, 15hp.

Kandidatnivå.

VT 2014.

Titel: Ger det fria arbetet frihet? – En studie om balans mellan arbete och privatliv

Engelsk titel: Provides free work more freedom? – A study of balance between work and personal life

Författare: Emma Lahtela & Karin Gillenäng

Handledare: Sven Hassler

Examinator: Lena Nilsson

Institution: Omvårdnad, hälsa och kultur

Arbetets art – Självständigt arbete i Pedagogik, 15 hp.

Program: Hälsovetarprogrammet

Termin: VT 2014

Antal sidor: 51

Abstract

This qualitative study treats the construction and maintenance of balance between work and private life and how flexibility in the workplace is perceived. The study was conducted using semi-structured interviews and these have been conducted in five large companies around Gothenburg. The analysis and results are based on the phenomenographic method approach and the final results were four themes: *Balance*, *Flexibility*, *Combining family and work and lifelong learning* with related subcategories. The result shows that the construction and maintenance of balance between work and personal life is something that is tied to the individuals and the current situation in life. Two of the most common strategies to maintain a distinction proved to be planning as well as other activities, in order to move the focus away from the work. In the larger picture flexibility of work turned out to be something that all respondents are in favor of, and not perceived as something stressful.

Keywords: Balance, demarcation, flexibility, work life, personal life, learning, phenomenography

Abstrakt

Denna kvalitativa studie behandlar konstruerandet och upprätthållandet av balans mellan arbete och privatliv samt hur flexibilitet i arbetslivet uppfattas. Studien har genomförts med hjälp av semistrukturerade intervjuer och dessa har utförts på fem stora företag runt omkring Göteborg. Analysen och resultatet utgår från den fenomenografiska metodansatsen och slutprodukten blev fyra teman: *Balans, Flexibilitet, Kombination familj och arbete samt Livslångt lärande* med tillhörande underkategorier. Resultatet visar på att konstruerandet och upprätthållandet av balans mellan arbete och privatliv är någonting som är knutet till individerna och den nuvarande livssituationen. Två av de mest förekommande strategierna för att hålla en distinktion visade sig vara planering samt aktivera sig med annat för att flytta fokus bort från arbetet. Flexibilitet i arbetet visade sig på det stora hela vara någonting som alla respondenter ställer sig positiva till och inte uppfattar som någonting stressande.

Nyckelord: Balans, gränsdragning, flexibilitet, arbetsliv, privatliv, lärande, fenomenografi

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till de som deltagit i vår studie, utan er hade denna studie inte varit genomförbar! Vi vill även passa på att tacka vår handledare Sven Hassler för de värdefulla synpunkter och kommentarer han givit oss under processens gång.

Emma Lahtela & Karin Gillenäng

Trollhättan, maj 2014

Innehållsförteckning

Abstract	ii
Abstrakt	iii
1. Inledning	1
2. Bakgrund	2
2.1 Arbetslivets historik	2
2.2 Arbetslivet i dag	3
2.2.1 Flexibilitet genom utbytbarhet	3
2.2.2 Flexibilitet genom förtroende	3
2.3 Balans i livet	4
2.4 Problemområde	4
3. Syfte	5
3.1 Avgränsning	5
4. Teoretiskt ramverk	6
4.1 Balans	6
4.2 Gränsdragning	7
4.2.1 Gränsdragningsproblematik	8
4.2.2 Konflikter	9
4.2.3 Rollkonflikter	9
4.3 Krav och kontroll.....	10
4.3.1 Egenkontroll som risk- eller friskfaktor?.....	12
4.4 Lärande, erfarenhet och reflektion	12
5. Metod	15
5.1 Metodansats.....	15
5.2 Den fenomenografiska analysprocessen.....	16
5.3 Databeskrivningsmetod	16
5.4 Urval.....	17
5.5 Etiska överväganden.....	18
5.6 Tillvägagångssätt.....	18
5.6.1 Bearbetning av analys och material.....	19
5.7 Metoddiskussion.....	19
6. Resultatanalys	21
6.1 Balans	21
6.1.1 Gränsdragningsstrategier	21
6.1.2 Nåbarhet	22

6.2 Flexibilitet	24
6.2.1 Förtroende	24
6.2.2 Frihet under ansvar	26
6.2.3 Handlingsutrymme	27
6.3 Kombination familj och arbete	28
6.3.1 Roller	28
6.3.2 Socialt stöd	29
6.4 Livslångt lärande	30
6.4.1 Självkännedom	30
6.4.2 Planering och prioritering	32
6.4.3 Erfarenhetsutbyte	33
7. Diskussion	35
7.1 Hur konstrueras och upprätthålls balansen mellan arbete och privatliv?	35
7.2 Hur uppfattas flexibilitet genom förtroende i arbetslivet?	37
8. Källförteckning	40
Bilaga 1.	43
Bilaga 2.	44

1. Inledning

Det kanske är när vi sitter på spårvagnen, bussen, tåget eller andra offentliga platser som vi hör och ser det som allra tydligast, det som kallas för det gränslösa arbetet. Jobbet är någonting som kan vara med oss när som helst och var som helst. Kollegorna finns bara ett samtal eller ett mejl bort ifall man skulle behöva dem. Det är inte alltid så lätt att få ihop alla delar i livets pussel. Man slits mellan att prestera bra på arbetet och samtidigt vara en bra mamma, pappa, maka, make etcetera, med tanke på detta är det inte så konstigt att en del människor känner sig otillräckliga. På grund av detta har många människor en del svårigheter med att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv och man kan ställa sig frågan ifall det fria arbetet verkligen ger frihet.

2. Bakgrund

För att få en bakgrundsförståelse kommer detta avsnitt att behandla tidigare forskning kring det gränslösa arbetet samt centrala begrepp som är av betydelse för studien.

2.1 Arbetslivets historik

Under alla tidsperioder har människan arbetat. Förr handlade det till stor del om att överleva och därför utgjordes arbetet ofta av jakt, fiske och odling av mat. Under denna tid fanns det inte någon distinktion mellan arbete och fritid utan det var först under antiken som människorna såg detta som ett arbete och inte som någonting som enbart ingick i vardagen. Det var först då begreppet arbete började användas (Aronsson et. al 2012, s.21).

I början av 1900-talet speglades arbetslivet av Frederick Taylors scientific management- teori som i korta drag innebar att arbetsuppgifternas utformning skulle vara så enkla som möjligt utan att ställa för höga krav på kunskap och kompetens. Teorin är resultatinkriktad och bygger på effektivisering samt en stark ekonomistyrning vilket innebar att arbetet skulle utföras till så låga kostnader som möjligt (Bolman & Deal 2005, s.188). De anställdas egna kunskaper och förmågor beaktades inte utan istället anonymiserades de och en standardarbetare skapades för att kunna passa till olika arbetsuppgifter. Syftet med detta var att arbetet skulle flyta på utan störningar och att de anställda lätt skulle kunna bytas ut (Johansson & Skoog 2007 s.11). Detta mynnade ut i att de anställda blev omotiverade till sina arbetsuppgifter och oengagerade i sitt arbete. Under denna tidsperiod hade ledningen svårt att se att det kunde vara någonting annat än de anställda som utgjorde problemet. Det var först flera decennier senare som detta vände och man kom till insikt att det kunde vara arbetsutgifternas utformning som var orsaken till den låga arbetsmotivationen (Bolman & Deal 2005, s.188).

Under mitten på 1900-talet låg fokus på de materiella resurserna, de historiska händelserna, de ekonomiska måtten samt mätprecisionerna. En kortsiktig reducering av kostnader istället för att se till verksamhetens långsiktiga överlevnad utgjorde arbetets utgångspunkt. Det var ett starkt ”top-down”-perspektiv vilket i detta fall innebär att arbetstagarna inte har något att säga till om, utan de är strikt styrda ovanifrån. Detta resulterade i en ökning av den redan stora klyftan mellan beslutsfattarna och den operativa verksamheten. Detta genererade i att den operativa verksamheten saknade motivation och engagemang vilket fick verksamheten att bli lidande (Johansson & Skoog 2007 s. 9-10). Sedan dess har organisationernas villkor förändrats till att bli mer flexibla och givit individen utrymme för mer eget ansvar.

2.2 Arbetslivet i dag

Dagens arbetsliv innefattar på många håll flexibilitet både från medarbetare och från verksamheter. En medarbetare måste i de flesta fall kunna åta sig många och olika arbetsuppgifter samt enkelt kunna växla mellan uppgifterna när omständigheterna kräver det. Medarbetaren förväntas ofta ha en generell och bred kompetens och ska självständigt anpassa sig till den rådande situationen. Individerna får mer eller mindre själv avgöra situationen och ta sig an de uppgifter som behöver göras. För den som är timanställd eller arbetslös kan det handla om att anpassa sig efter en arbetsplats efterfrågan på arbetstagare på en viss arbetsplats (Allvin et. al. 2006, s. 34). I forskningen som studerats talas det om två typer av flexibilitet som kan förekomma i dagens arbetsliv vilka presenteras här nedan.

2.2.1 Flexibilitet genom utbytbarhet

När en verksamhet standardiseras blir den mindre beroende av individen vilket kan leda till att denne blir utbytbar och gör det lättare att anställa och introducera ny personal. Det är på detta sätt som Allvin med flera (2006 s. 34) beskriver innebörden av flexibilitet genom utbytbarhet. Att vara en flexibel organisation handlar bland annat om att kunna variera arbetskraften beroende på förändringar i efterfrågan. Med det menas att det krävs att det finns arbetskraft som är löst bunden till organisationen och som med kort varsel kan hoppa in eller ut ur organisationen beroende på hur stort tryck det är. Ett vanligt exempel på detta är bemanningsföretag där personalen snabbt kan bli ersatt (Allvin et. al. 2006 s. 48).

2.2.2 Flexibilitet genom förtroende

I dagens arbetsliv har individen en ökad autonomi över sitt arbete. Många arbetsgivaren strävar efter att främja innovationen och kreativiteten hos arbetstagarna genom att ge dem möjlighet till friare arbetstider, arbetsplatser, arbetsordning samt ansvarsområden. Nu ges de anställda ett eget ansvar över att bestämma och motivera när, var och hur ofta de behöver arbeta för att kunna uppnå de givna målen inom tidsramen (Allvin et. al. 2006 s. 35, 38-39). Kontentan av detta innebär att individen själv har ett stort eget ansvar över arbetets utformning och det finns därmed även utrymme för stor frihet. Flexibilitet genom förtroende lyfts som en samlingsrubrik för den flexibilitet som innefattar arbetstagarnas möjlighet till att själva bestämma över arbetstid, arbetsuppgifter samt arbetets utförande. Uppluckrandet av de gränser som tidigare förekom i arbetslivet medför ett större eget ansvar där det är upp till arbetstagarna själva att disponera sin arbetstid samt prioritering av arbetsuppgifter (Hagström 2007, s. 259-260).

2.3 Balans i livet

Att uppnå balans i livet är inte en lätt uppgift. Det är många olika komponenter som behöver integreras med varandra för att en någorlunda form av balans ska kunna uppstå och studien kommer att fokusera på balans mellan arbete och privatliv. Att sträva efter detta är av betydelse för både individen men även för verksamheten eftersom individerna är en del i företaget och bidrar till att det utvecklas framåt. En långvarig avsaknad av balans mellan arbete och privatliv kan leda till ohälsa hos individer eftersom det har visat sig att konflikter mellan arbete och privatliv har en negativ inverkan på hälsan (Blomquist & Röding 2010, s. 269-271). På befolkningsnivå kan det även komma att innebära kostnader för hälso- och sjukvården (Muna & Mansour 2009, s. 123-124). Det kan därför vara av betydelse att lyfta frågor gällande gränsdragning på arbetsplatser och i hemmen för öka förståelsen för hur balansen mellan arbete och privatliv upprätthålls.

2.4 Problemområde

Att hitta en fungerande balans mellan arbete och privatliv är inte någonting som sker per automatik. En del individer behöver arbeta aktivt för att hitta strategier och förhållningssätt som passar för just dem. Den ökade flexibiliteten i arbetslivet medför både positiva och negativa aspekter. En av de positiva aspekterna är att individen ges utrymme för hög grad av egenkontroll i arbetet. Kan man inte hantera det på rätt sätt kan det dock bli problematiskt eftersom en svårighet med gränslösa arbeten är att bli helt fri från arbetet efter arbetstid. Uppluckringen av gränsen mellan arbete och privatliv gör att de privata behoven lätt glöms bort eftersom det inte längre finns några självklara platser som är fria från arbetet. Detta kan medföra svårigheter med att hitta situationer där de privata behoven blir primära och arbetet läggs åt sidan (Allvin et.al 1999:2, s. 14).

3. Syfte

Utifrån problemområdet skapades ett syfte och som hjälp för att nå detta formulerades två frågeställningar.

Syfte: Söka kunskap om hur människor uppfattar och resonerar kring balans mellan arbete och privatliv.

Frågeställningar:

- Hur konstrueras och upprätthålls balansen mellan arbete och privatliv?
- Hur uppfattas flexibilitet genom förtroende i arbetslivet?

3.1 Avgränsning

Det har presenterats två typer av flexibilitet i arbetslivet som beskrivits i bakgrunden och denna studie tar sin utgångspunkt i den sistnämnda, flexibilitet genom förtroende.

När de krav och förväntningar som ligger på oss blir för stora i relation till vår förmåga att hantera dem leder det i många fall till upplevd obalans (Ericsson 2004, s. 9-10). I en del sammanhang förknippas denna obalans med arbetsplatsrelaterad ohälsa, stress och utbrändhet. Detta område ligger nära uppsatsens syfte, dock kommer fokus inte att ligga på ohälsa i denna studie. Däremot kommer faktorer som kan leda till ohälsa att nämnas då det är av betydelse för utvecklandet och förklarandet kring vissa resonemang.

4. Teoretiskt ramverk

I detta avsnitt presenteras teorier och begrepp som faller inom ramen för det gränslösa arbetet. Även pedagogiska aspekter kommer att lyftas fram för att bidra till ökad förståelse kring hur människor utvecklas genom informellt lärande, erfarenhet samt reflektion.

4.1 Balans

Många strävar efter att finna balans i livet och vissa har lättare än andra för att upprätthålla balansen. Det är dock inte ovanligt att många människor inte känner en fungerande balans, utan upplever det enbart under kortare perioder i livet. Ofta kommer det någonting annat som behövs jobbas med när man avklarat det föregående. Nationalencyklopedin definierar ordet balans som *“Förmåga att bibehålla sin jämvikt genom att motverka krafter som skulle kunna rubba den”*. Arbetet skulle kunna utgöra en sådan kraft som kan rubba jämvikten och i många fall är arbetet någonting som är viktigt för de flesta människor. En positiv aspekt som de flesta arbeten medför är exempelvis möjligheten till att knyta sociala kontakter samt att dela meningsfulla arbetsuppgifter med andra. Det som bland annat skulle kunna utgöra en negativ aspekt för vissa människor är svårigheten med att sätta en tydlig gräns och inte låta arbetet ta överhand. Detta kan tillsammans med kraven från familj och egna fritidsintressen leda till obalans i tillvaron. De egna och omvärldens krav och förväntningar måste ställas mot de resurser och förmågor vi besitter för att balans i livet ska kunna uppstå (Ericsson 2004, s.9-10).

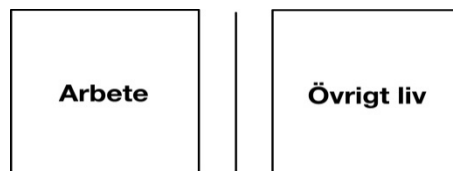
Att balansera arbete och privatliv kan ses som en dynamisk och stegvis process som skiljer sig från en individ till ett annan (Muna & Mansour 2009, s. 131). Livsstilen är någonting som kan ha inverkan på balansen. Uppstår obalans kan ett första steg till att försöka återfå den vara att se över sin livsstil, vilket inte alltid är så lätt eftersom våra vanor, ovanor och värderingar ofta är djupt förankrade i vår personlighet. För att kunna förändra vår livsstil krävs stor viljestyrka och beslutsamhet som behöver komma inifrån.

I engelskan talas det om begreppet *“work-life balance”*. En definition av begreppet lyder på följande sätt: *“Tillfredsställelse och bra funktionalitet på arbetet och i hemmet minskar risken för rollkonfliktet”* (Sturges & Guest 2004, s. 6). Detta begrepp uppstod under 1980-talet när både kvinnor och män började göra andra prioriteringar och istället sätta arbetet framför familj, vänner och fritid på ett sätt som var nytt (Muna & Mansour 2009, s. 122). Blomquist och Röding (2010, s. 272) menar att nyckeln till att kunna skapa en bra balans i livet är relationer.

De menar på att finns det goda relationer i både privatlivet och arbetslivet så är det lättare att få livspusslet att gå ihop.

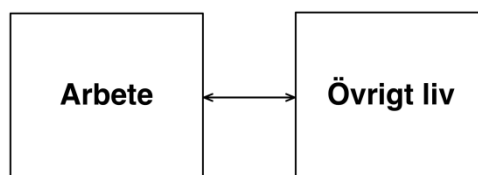
4.2 Gränsdragning

Under 1900-talets gång har synen på samspelet mellan arbete och privatliv växlat mellan att ses som två helt skilda sfärer till att allt mer flyta samman. Under denna tid har det arbetats fram två modeller som benämns som segmentering och överspridning som illustrerar dessa skillnader. Segmenteringsmodellen menar på att arbete och privatliv är två fenomen som fungerar parallellt utan att egentligen påverka varandra. Detta framhölls inte enbart som det verkliga scenariot utan som någonting som var värt att sträva efter. Modellen har sitt ursprung i industrisamhället när lönearbetet innefattade tydliga gränser där arbetet i motsats till idag var mer bundet till en fysisk lokal eller plats. Under denna tid var det även en tydlig arbetsfördelning mellan män och kvinnor där lönearbetet mer sågs som männens domän och hushållsarbete som kvinnornas. I arbetslivet tillfredsställdes de materiella behoven medan det var i privatlivet som de emotionella och sociala behoven fick ta plats. Detta resulterade i att hemmet blev den plats där individen hade möjlighet att slappna av och släppa arbetets och omvärldens krav och förväntningar (Mellner, Aronsson & Kecklund 2012, s. 1).



Figur 1: Segmenteringsmodellen, källa: Allvin et.al (2006)

I ovan nämnda modell tydliggjordes distinktionen mellan arbete och privatliv, dock insågs det relativt kort därefter att detta synsätt inte var hållbart. Nu flyttades fokus istället till att se arbete och privatliv som en helhet, gränserna luckrades upp och de två sfärerna flöt allt mer samman. De erfarenheter, attityder och upplevelser som fås i arbetet kan komma att spegla ens beteende i privatlivet och vice versa, denna modell kallas för överspridningsmodellen (Allvin et.al 2006, s. 106).



Figur 2: Överspridningsmodellen, källa: Allvin et.al (2006)

4.2.1 Gränsdragningsproblematik

“*Ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet*”, så här beskriver Allvin med flera (2006, s. 150) en konsekvens av flexibilitet genom förtroende. Utvecklingen av kommunikationstekniker har medfört att kopplingen mellan arbete och specifika arbetsplatser blivit svagare (Borell & Johansson 2005, s.183). Allt fler har den tekniska utrustning som krävs för att genomföra ett bra arbete hemifrån (Allvin et.al 1999:2, s. 13-14). En effekt av teknikens utveckling är det som i Storbritannien benämns som 24-timmarskulturen, vilket innebär ständig tillgänglighet. För många krävs det idelig närvaro via telefon dygnet runt, men även att man svarar på mejl utanför arbetstid och ibland till och med på semestern (Ericsson 2004, s.74-75). Allvin med flera (1999:2, s.13-14) belyser problematiken med det fria arbetet genom svårigheten att upprätthålla en distinktion mellan arbete och privatliv. Avsaknaden av en fast arbetsplats medför att individen själv måste skapa sina egna gränser. Detta gäller även de som har en fast arbetsplats eftersom de i större utsträckning har möjlighet att vara uppkopplade till sina arbeten även efter arbetstid (Borell & Johansson 2005, s.183). Ericsson (2004, s. 76) belyser problematiken med känslan av otillräcklighet samt upplevelsen av att arbetsprestationerna inte är tillräckliga. Man skulle kunna säga att det finns arbetsuppgifter för dygnets alla timmar och det är omöjligt att hinna med allt.

Vanliga separeringstekniker för att skilja arbete och fritid åt är den traditionella uppdelningen av tid och rum. Här kan det handla om att stänga av mobiltelefonen under vissa tider, undvika att arbeta under helger eller att ha en specifik plats eller ett specifikt rum i eller utanför hemmet som endast används för arbete. Dessa gränser gör det därmed lättare att särskilja arbete från privatlivet. För en del människor räcker inte dessa gränsdragningar utan arbetet upptar fortfarande en stor del av ens tankar. Aronsson med flera (2012, s. 139) diskuterar olika sätt att hantera detta på. Ett sätt kan utgöras av att störa ut tankarna genom att sysselsätta sig med någonting som kräver full uppmärksamhet. Andra sätt för att få in behövliga avbrott i arbetet kan vara att göra någon social aktivitet och detta tillsammans definierar innebörden av det som Allvin med flera (2006, s. 124) benämner som kontrasterande aktiviteter.

Högkvalificerade yrken blir allt mer fria samt utmanande vilket enligt Allvin med flera (2006, s. 121) kan vara en bidragande faktor till att högt uppsatta tjänstemän trivs så bra i sin arbetsroll. Denna yrkesgrupp kan uppleva viss grad av avsaknad gällande uppskattning och bekräftelse i privatlivet och kan känna att dessa känslöbehov istället blir uppfyllda på arbetsplatsen.

Ytterligare en aspekt av denna problematik är att vissa människor använder arbetet som en fristad, där de enbart kan fokusera på arbetet för stunden och kunna fly från verkligheten för att slippa reflektera över den rådande livssituationen. Dock blir ett sådant liv lätt ohållbart i längden och kan resultera i obalans och ohälsa. Det går inte att komma ifrån att arbete och privatliv integreras med varandra. När arbetet upplevs som utmanande och stimulerande får detta ofta en positiv inverkan på privatlivet i form av bättre humör och ökad energi (Ericsson 2004, s. 75-76).

4.2.2 Konflikter

“Både konflikten arbete-till-familj och familj-till-arbete påverkar den mentala och fysiska hälsan hos män och kvinnor” (Muna & Mansour 2009, s. 123). Citatet belyser sambandet mellan hur ens välbefinnande i den ena rollen kan komma att påverka den andra. Något som skulle kunna exemplifiera detta är en stressande arbetssituation. Är det mycket på gång på arbetet och man känner en viss avsaknad av kontroll skulle detta kunna ha en negativ inverkan på sinnesstämningen hemma. På samma sätt kan jobbiga situationer i privatlivet komma att påverka arbetsprestationerna. För att uppnå balans i livet kan det ibland uppstå konflikter som syftar till att försöka uppnå balans mellan arbete och privatliv och generellt sett kan dessa delas upp i två kategorier. Den ena utgörs av de individer som främst fokuserar på arbetet och den andra utgörs av de individer som strävar efter att integrera arbete med privatliv. Den förstnämnda kategorin upplever konflikt när deras privatliv utgör ett hinder för arbetsprocessen och upplever balans när arbetet flyter på utan distraktioner. De individer som däremot försöker kombinera arbete och privatliv upplever balans när de känner sig tillfreds med hur både arbetssituationen och privatlivet ser ut. Dessa individer upplever konflikt när arbetet går ut över privatlivet och jämvikten i tillvaron rubbas (Allvin et.al 2006, s. 130-131).

4.2.3 Rollkonflikter

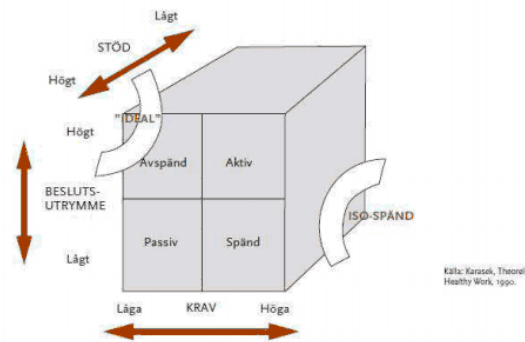
I livet intas olika roller och ibland kan dessa roller krocka vilket gör att konflikter mellan dessa kan uppstå. Angelöw och Jonsson (2000, s.33-35) pratar om två olika typer av rollkonflikter, inter-rollkonflikt är den ena och den uppstår när en och samma person innehar flera olika roller och förväntningarna på dessa motstrider varandra. Den andra typen är intra-rollkonflikt och här utgörs konflikten av att aktören i en och samma roll möter olika förväntningar på rollens innebörd. Dessa två typer av rollkonflikter kan tydligt illustreras med exempel från arbetslivet. Det finns anställda som ibland upplever krav och förväntningar från flera olika håll och att dessa innehåller motstridiga budskap, likt den intra-rollkonflikten. En inter-

rollkonflikt kan exempelvis uppstå när behov av övertidsarbete krockar med föräldrarollen. I en sådan här situation kan det uppstå en konflikt mellan yrkesrollen och den privata rollen som förälder.

4.3 Krav och kontroll

Beslutsutrymme är ett begrepp som innefattar två grundkomponenter. Den första utgörs av vardagsdemokrati och denna grundkomponent innehåller i sig två delkomponenter som kallas för uppgiftskontroll och deltagande i beslutsfattande. Uppgiftskontroll syftar till kontrollen över själva arbetet och illustreras genom att medarbetarna själva bland annat har möjlighet att påverka formen av arbetets utförande samt prioritering gällande arbetsuppgifter. En del i ett högt deltagande i beslutsfattandet innebär att medarbetarna har inflytande över sina arbetstider, det vill säga att de själva har möjlighet att bestämma när och var de ska utföra sina arbetsuppgifter. Den andra grundkomponenten relateras till den enskilde medarbetarens kompetens att utöva kontroll över den egna arbetssituationen. Detta kan vara till hjälp för att ta kontroll över en oväntad situation ifall en sådan uppstår. Den som har hög grad av kontroll och stort handlingsutrymme stimuleras ofta av de höga kraven eftersom detta kan bidra till deras lärande samt utveckling (Theorell 2003, s. 31-32). Det som nu beskrivits utgör två av de tre dimensioner som krav-kontroll-stöd-modellen bygger på. Denna modell utvecklades av Robert Karasek i samarbete med Töres Theorell.

Den sista dimensionen som modellen utgörs av kallas för socialt stöd. Här bygger det centrala på betydelsen av goda relationer arbetskamraterna emellan men även relationen mellan arbetskamraterna och dess chefer. För att medarbetarna ska kunna fungera som ett så bra stöd som möjligt för varandra är det viktigt att de har en gemensam bild av de mål som eftersträvas. Detta gör att de lättare förstår den andres situation och det finns en del faktorer som kan komma att påverka det sociala stödet, bland annat arbetsgruppens sammanhållning. (Theorell 2003, s. 36).



Figur 3: Krav-kontroll-stöd modellen, källa: Theorell (2003)

I modellen kan man tack vare kombinationen av hög och låg kontroll med höga och låga krav utläsa i vilken av de fyra kategorier som arbetstagare kan placeras inom. Dessa fyra kategorier blir *aktiva arbeten*, *passiva arbeten*, *spänd arbetsituation* och *avspänd arbetsituation*. Här illustreras på ett tydligt sätt att de arbeten som innefattar höga krav och låg kontroll ligger i riskzonen för arbetsrelaterad ohälsa, då de orsakar en hög nivå av stress och som redan nämnts är aktiva arbeten den kategori i modellen som visar på de mest positiva effekterna av att höga krav i kombination med hög kontroll. Detta kan enligt modellens skapare leda till ökad stimulans. Den tredje dimensionen är det sociala stödet. Kombinationen av ett spänd arbete och ett dåligt socialt stöd leder till ökad risk för ohälsa och är den kategori i modellen som ger sämst förutsättningar för ett fungerande arbetsliv (Theorell 2003, s. 37-38).

Dock finns det en del kritik gentemot denna modell. Grönlund (2007, s. 13-14) ifrågasätter bland annat den positiva bild av aktiva arbeten som skaparna av modellen framställer. Hon menar på att höga och stressande krav i kombination med hög kontroll inte alltid leder till utvecklande stimulans. Skillnader i ohälsa har minskat mellan personer som befinner sig inom kategorierna *aktiva arbeten* och *spänd arbetsituation*. Grönlund (2007, s. 13-14) menar att en förklaring kan utgöras av att den kontroll som kännetecknar aktiva arbeten, vilket är den kategori som många tjänstemannayrken faller inom ramen för, tvingas använda sin höga kontroll på ett för hälsan negativt sätt, genom kraftigt övertidsarbete, ökad sjuknärvaro samt arbete på fritiden.

Eftersom modellen grundades år 1990 kan man som Grönlund (2007, s. 12) ifrågasätta om detta är en föråldrad modell eftersom det har skett en rad förändringar i arbetslivet från det år modellen skapades fram tills idag. Informationsteknikens utveckling har bidragit till uppluck-

randet av de ramar och regler som traditionellt sett har styrt var, när och hur arbetet ska utföras. Denna nya frihet eller gränslöshet bidrar inte enbart till positiva effekter utan den ställer individen inför nya utmaningar, då denne själv måste strukturera sin tillvaro och dra gränser mellan arbete och privatliv. Uppgiften att balansera arbete och familj har i takt med kvinnors ökade möjlighet till att avancera i yrkeslivet blivit en angelägenhet för allt fler. Kvinnors ekonomiska frigörelse har tillsammans med krav på förändrade könsroller bidragit till att arbetsfördelning i hemmet står under ständig prövning, och i detta perspektiv är kontrollen inte självklart positiv. En hög kontroll kan visserligen göra det lättare att pussla ihop olika krav och åtaganden, men med kontrollen följer också ett ansvar för att agera. Detta kan leda till känslor av personligt misslyckande i de fall där agerandet inte löser problemen (Grönlund 2007, s. 13-14).

4.3.1 Egenkontroll som risk- eller friskfaktor?

I och med att modellen ovan utvecklades grundades tanken om att en hög grad av kontroll i arbetet hjälper de anställda att hantera uppkommande stressfaktorer i arbetet, utan att det skulle ha en negativ inverkan på deras hälsa. Den ökade autonomin har även betraktats som ett användbart sätt för att utveckla verksamheter, eftersom detta och den höga grad av flexibilitet som arbetstagarna ges möjlighet till skulle kunna leda till minskad frånvaro och lägre personalomsättning. Dock har det under senare tid framkommit en annan infallsvinkel på ovanstående resonemang som lyfter den eventuella problematiken om att en enskild individ inte kan bemästra de höga krav som ställs i arbetslivet idag (Grönlund 2007, s. 11). Enligt Grönlund (2007, s. 11-12) skulle den ökade autonomin kunna tänkas förvärra problemen eftersom den medför att individerna själv tvingas att prioritera och skapa samt dra sina egna gränser. Dessa gränsdragningar kan gälla både mellan olika arbetsuppgifter och gränsen mellan arbete och privatliv. Vidare menar Grönlund att denna gränsdragning kan utgöra en stressfaktor för många individer, särskilt då kraven från arbetsgivaren är höga eller väldigt diffusa. Denna problematik menar Grönlund på är särskilt tydliga i tjänsteproduktioner eftersom resultaten här ofta är svåra att mäta. Kärnan i detta resonemang blir därmed att den frihet som arbetstagarna ges möjlighet till gör arbetet till en ”*höningsfälla*” – *frestande söt men med en otrevlig förmåga att klibba sig fast.*” (Grönlund 2007, s. 12).

4.4 Lärande, erfarenhet och reflektion

Att upprätthålla en god balans mellan arbete och privatliv är ingen självklarhet. Det är någonting som det bör arbetas aktivt med för att kunna skapa balans och upprätthålla denna livst

igenom. Det finns inget som är rätt eller fel i denna fråga utan det är någonting som är oerhört individberoende. Varje individ behöver själv utgå från sin livssituation och de erfarenheter de samlat på sig med åren för att sedan ta lärdom av dessa. Lärande är inte någonting som enbart sker i samband med en formell utbildningssituation utan det är någonting som människor ägnar sig åt hela livet på olika sätt. Det informella lärandet sker exempelvis genom att delta i olika aktiviteter (Svederberg & Svensson 2001, s. 21). Ellströms (2004, s. 20) beskrivning av det informella lärandet är att det är någonting som ofta sker omedvetet och oavsiktligt. Det informella och livslånga lärandet kan ses som någonting som bland annat kan ske genom integration med personer i ens omgivning tillsammans med de dagliga erfarenheter som uppkommer. Därför kan det vara många som tar till vara på de kunskaper som människor runt omkring dem besitter för att öka sitt eget lärande. Detta kan bland annat ske genom diskussion av uppkomna problem och även genom att be om hjälp från arbetskamrater, familj och vänner för att hantera den aktuella livssituationen (Svederberg & Svensson 2001, s. 21).

Enligt Dewey (1999, s. 189) blir en erfarenhet inte meningsfull förrän man har reflekterat över den. Han menar på att det finns två typer av erfarenheter och fokus i en av dem ligger på att pröva sig fram. Genom att testa olika sätt att handla på, får konsekvenserna olika utfall beroende på vad som gjorts. Misslyckas det krävs reflektion över vad som gått snett och sedan bör det funderas på vad som kunde gjorts annorlunda för att slutligen pröva igen. Utifrån detta anammas sedan de metoder som fungerat bäst. I den andra erfarenhetstypen utgörs fokus istället av själva analysen kring vad det är som binder samman orsak och verkan samt handling och konsekvens. När insikten blir större kring vad som påverkar och spelar in på resultatet ökar möjligheten till att förutse ett så detaljerat utfall som möjligt. Om de faktorer och villkor som är av störst betydelse för resultatet redan innan är kända kan man i ett tidigare skede arbeta för att uppfylla dem och eliminera de överflödiga faktorerna (Dewey 1999, s. 189).

”Reflektion är en människas överläggning med sig själv” (Egidius 2003, s. 107). Reflektion handlar alltså om att ställa för och nackdelar mot varandra och föra ett resonemang kring ett fenomen, antingen själv eller i samspel med andra. Den grundläggande innebörden av begreppet reflektion utgörs av *“att man inte bara tänker, säger eller gör något utan dessutom funderar över vad man egentligen tänker, säger eller gör”* (Egidius 2003, s. 107). Tanken vänds alltså tillbaka till bland annat tidigare erfarenheter och sedan sker reflektion över dessa

(Egidius 2003, s. 108). Utöver det som nämnts tidigare gällande utvecklandet av det livslånga lärandet kan även reflektion utgöra en viktig del.

Även Piagets tre nyckelbegrepp kan relateras till utvecklandet av det livslånga lärandet eftersom det bland annat handlar om att ta till sig ny kunskap vilket kan bidra till ökat lärande. I grund och botten handlar det om individens samspel med omgivande miljö. Assimilation innebär att ny kunskap adderas som kompletterar den redan befintliga kunskap. När nya erfarenheter och kunskaper inte stämmer överens med den befintliga kunskapen kring ett visst fenomen uppstår obalans och när detta sker måste balansen försöka återfås. Ett sätt att tänka är att tänka om eller tänka nytt och det är detta som Piaget kallar för ackommodation. Det sker alltså en förändring från tidigare tankar och handlingsmönster och utifrån de nya erfarenheter och kunskaper som adderats. När balansen sedan återuppstår kallas det för adaption (Egidius 2003, s. 100).

Dock kan det finnas svårigheter med att implementera och göra det som beskrivits ovan till en naturlig del i arbetet. Eftersom en konsekvens av det flexibla arbetet är att gränserna luckras upp är det viktigt att det sker en kontinuerlig analys och noggrann planering av de befintliga arbetsuppgifterna. En svårighet med detta är bristen på tid som kan resultera i avsaknad av reflektionsutrymme. Detta kan i sin tur bli problematiskt eftersom de som arbetar efter principen frihet under ansvar ofta inte har någon konkret lösning på sina arbetsuppgifter utan det krävs eftertanke och reflektion för att lösa dessa. En annan viktig del för att kunna lösa problem av denna typ är genom att experimentera sig fram, reflektera över vad som gjorts samt utbyta erfarenheter med andra (Hagström 2007, s. 260).

5. Metod

Under det här avsnittet behandlas de val som gjorts gällande forskningsansats, datainsamlingsmetod, urvalsgrupp samt de etiska överväganden som gjorts. Sedan kommer en redovisning av hur insamlandet av det empiriska materialet sett ut samt hur analysprocessen gått till och avslutningsvis kommer en diskussion kring de metodval som gjorts.

5.1 Metodansats

Syftet med studien är att söka kunskap kring hur människor uppfattar och resonerar kring balansen mellan arbete och privatliv. För att kunna ta reda på människors tankar, erfarenheter och uppfattningar kring detta fenomen har en kvalitativ ansats valts. Den kvalitativa forskningsmetoden kan ses som ett paraplybegrepp eftersom denna metod innefattar många olika forskningstraditioner och metodansatser. Kännetecknande för den kvalitativa ansatsen är att datan består av olika språkliga utsagor (Fejes & Thornberg 2009, s. 19). Denna uppsats utgår från en abduktiv ansats vilket innebär en ständig växling mellan den induktiva och deduktiva ansatsen, det sker alltså en skiftning mellan teori och empiri genom hela uppsatsen (Fejes & Thornberg 2009, s.24).

Fenomenografi utgör den valda metodansatsen och detta var ett givet val, bland annat på grund av sökandet efter skillnader i människors gränsdragningsstrategier. Kärnan i denna ansats utgörs av att människor själva beskriver de fenomen som de uppfattar i sin omvärld. Det primära målet inom denna ansats är att urskilja skillnader mellan människors utsagor, men för att kunna göra det är det även viktigt att leta efter likheter. Inom denna ansats finns det inget som är rätt eller fel, sant eller falskt (Dahlgren & Johansson 2009, s. 122, 129), eftersom det aldrig kan sägas att det som en människa beskrivit sig uppleva är falskt eller fel (Larsson 1986, s. 12).

Inom all forskning är det av stor betydelse att sträva efter att upprätthålla så god kvalitet som möjligt. Inom den kvalitativa forskningen är det viktigt att hålla en systematik inom den metodologiska forskningsprocessen. En forskare bör försöka kombinera ett kritiskt och reflekterat tänkande med ett kreativt tänkande eftersom det är forskaren själv som utgör instrumentet för datainsamlingen och analysen. Studiens trovärdighet är en annan viktig aspekt och utgörs bland annat av forskarens systematik vid insamlandet och analyserandet av datan (Thonberg & Fejes 2009, s. 218- 221).

5.2 Den fenomenografiska analysprocessen

Dahlgren och Johansson (2009, s. 127-130) beskriver hur en fenomenografisk analysprocess kan se ut utifrån sju olika steg. Det första som bör göras efter att materialet är transkriberat är att bekanta sig väl med det. Detta kan göras genom att läsa igenom allt material flera gånger tills man känner sig väl förtrogen med det. Samtidigt som detta görs kan små anteckningar göras i det utskrivna materialet. Det andra steget benämns som kondensation och det är först här som själva analysen börjar. I detta steg urskiljs de mest signifikanta och betydelsefulla uttalanden för att sedan klippas ur passagerna. Dessa kommer att ligga till grund för den jämförelse som sker i det tredje steget i analysprocessen. Det är i detta steg som jämförelse mellan skillnader och likheter sker. Som nämnt tidigare är det primära målet inom fenomenografin att fokusera på variationerna och för att kunna göra detta kan inte likheterna undgås. I nästkommande steg grupperas de likheter och skillnader som funnits för att sedan försöka relatera dessa till varandra. I det femte steget artikuleras kategorierna, vilket innebär att likheterna ligger i fokus. Strävan här utgörs av att finna kärnan av likheterna i de olika kategorierna. I detta steg är det forskarens uppgift att vara kritisk gällande hur stor variation som får förekomma inom varje kategori. I följande steg namnges de olika kategorierna för att få fram materialets mest signifikanta delar. Det är av stor betydelse att namnen är relativt korta och speglar innehållet. Den sista fasen kallas för den kontrastiva fasen och här är det viktigt att på avstånd granska de olika passagerna för att se ifall de passar in under flera kategorier. Eftersträvansvärt är att varje kategori ska vara så uttömmande som möjligt.

5.3 Datainsamlingsmetod

Utifrån studiens syfte är vår ambition att få ett djup i våra respondenters utsagor kring hur de uppfattar och resonerar kring fenomenet balans mellan arbete och privatliv. Därför föll det sig naturligt att välja intervju som datainsamlingsmetod. Intervju är en vanlig förekommande metod inom den kvalitativa ansatsen eftersom det är oerhört svårt att själv skapa sig en föreställning om hur en grupp människor uppfattar ett visst fenomen om man inte talar med dem (Alvesson & Deetz 2000, s. 215-216). Intervju som datainsamlingsmetod lämpar sig även särskilt bra eftersom studien utgår från en fenomenografisk ansats och den semistrukturerade intervjun utgör basen i denna ansats (Larsson 1986, s. 26). Semistrukturerade intervjuer innefattar ett mindre antal frågor som anges i olika teman med syftet att låta respondenten själv utveckla resonemang kring det angivna temat (Dahlgren & Johansson 2009, s. 126).

Probing är en teknik som intervjuaren kan använda sig av för att försöka få ett så uttömmande svar som möjligt. Denna teknik innebär att intervjuaren är uppmuntrande gentemot respondenten och ställer följdfrågor som “hur menar du nu?”, “kan du utveckla det lite?”. Ytterligare en aspekt är den icke verbala probingen. Genom att intervjuaren nickar eller hummar lite och därigenom visar att denne är med på noterna kan detta få respondenten att utveckla sina svar ännu lite mer (Dahlgren & Johansson 2009, s. 126). Inom den fenomenografiska forskningen söker forskaren efter det som är underförstått. Det intressanta är alltså den oreflekterade uppfattningen av ett visst fenomen (Paulsson 2008, s. 74).

Ett medvetet val från vår sida har varit att båda skulle närvara under samtliga intervjuer. För att undvika rörlighet har det i förväg bestämts vem som ska ha huvudansvaret under intervjun. Den andre personen har fungerat som ett stöd genom att aktivt lyssna och haft möjlighet att flika in frågor som denne upplevt att intervjuaren missat. Om de två intervjuarna är samspelade kan detta bidra till ett större djup i intervjun eftersom det finns möjlighet att komplettera varandra vilket kan leda till att en större mängd information kan tillhandahållas (Troost 2010, s.67).

5.4 Urval

Hagström (2007, s. 259) skriver att bland annat högre uppsatta tjänstemän utgör en av de yrkesgrupper som tillämpar gränslöst och flexibelt arbete. Därför vore det lämpligt för studien att få ta del av tankar och uppfattningar kring balans mellan arbete och privatliv från människor som innehar sådana positioner. En förbindelse med ett antal stora företag skapades och därefter fick vi kontakt med en kordinator på fem av dem. Dessa personer kom att bli så kallade “gate-keepers” och de skickade sedan ut förfrågningar på respektive avdelning ifall det var någon som kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. De som anmälde intresse för att delta i undersökningen var både mellanchefer och personer som hade en högre uppsatt position.

Denna typ av urval kan liknas vid det som kallas för snöbollsmetoden. Namnet bygger på den metafor där en snöboll som rullas i töväder växer sig större ju längre den rullas. På motsvarande sätt växer urvalsgruppen (Troost 2010, s. 141). I och med kontakten med dessa gate-keepers har urvalet byggts upp. Denna urvalsmetod är effektiv när det gäller att få fram ett rimligt antal respondenter och lämpar sig bra för småskaliga forskningsprojekt, vilket vi anser att detta kan liknas vid (Denscombe 2009, s. 38).

5.5 Etiska överväganden

Kvale och Brinkmann (2009, s. 84-91) skriver om fyra etiska riktlinjer att förhålla sig till när forskning bedrivs och det är dessa som legat till grund för studiens genomförande. *Informerat samtycke* utgör första riktlinjen och bygger på frivilligt deltagande samt respondentens rätt att när som helst dra sig ur undersökningen. Det är viktigt som forskare att informera deltagarna om bland annat studiens syfte, om vilka personer som kommer att kunna ta del av materialet samt studiens konfidentialitet. Det är också viktigt att få respondentens samtycke till ljudinspelning av intervjun, fås inte detta samtycke är det viktigt att respektera det. Den andra riktlinjen är *konfidentialitet* och essensen i denna innebär att bevara respondentens anonymitet. Utöver att anonymisera respondenterna så tillhör det även standardmetoden att anonymisera platser eller institutioner så att dessa inte kan identifieras (Larsson2005, s. 10). Skulle sådan information förekomma att det är viktigt att deltagaren har givit sitt godkännande. Nästkommande riktlinje är *konsekvenser* och här gäller det att som forskare göra ett övervägande mellan vikten av att finna ny vetenskaplig kunskap på en eventuell bekostnad av deltagarens lidande. Den sista riktlinjen innefattar *forskarens roll* och här är det av stor betydelse att forskaren förhåller sig till det etiska ansvar som medföljer när en studie genomförs. Bland annat är det viktigt att förhålla sig så nära som möjligt till sitt forskningsområde samt att hålla en god vetenskaplig kvalitet på sin undersökning (Kvale & Brinkmann 2009, s. 88).

5.6 Tillvägagångssätt

Innan intervjuerna kunde genomföras var det nödvändig att skapa en intervjuguide. Vid producerandet av denna valdes den semistrukturerade typen av intervju med inslag av det tematiska tänket, eftersom studien utgår från den fenomenografiska metodansatsen. Det formulerades en bred intervjuguide för att försöka täcka in så många relevanta områden som möjligt. Innan genomförandet av den huvudsakliga undersökningen gavs möjligheten att gå ut på fältet och prova på att intervjua vid genomförandet av en pilotstudie. Detta var oerhört givande och gav insikt om hur viktigt det är som intervjuare att vara bekväm i situationen för att kunna skapa en så avslappnad atmosfär som möjligt, för så väl en själv som respondenten. Ytterligare en insikt utgjordes av vilken utmaning det kan vara att ställa de rätta följdfrågorna, men också hur viktigt det var att ibland våga vara tyst för att kunna ge respondenten möjlighet till att fundera. Under intervjuernas genomförande användes probing för att försöka få ett så uttömmande svar som möjligt.

15 stycken intervjuer har genomförts och dessa pågick under cirka 40 till 60 minuter och spelades in med hjälp av mobiltelefoner. Valet att komma till respondenternas arbetsplats vid genomförandet av intervjuerna grundar sig i att vi ville underlätta så mycket som möjligt för dem i deras redan hektiska vardag. Dock utgjorde detta en positiv aspekt även för oss eftersom det lättare skulle ge en ökad förståelse för dem och deras situation. Att befinna sig på en plats som de känner till kan även bidra till att de känner sig mer tillfreds vilket eventuellt skulle kunna komma att påverka deras utsagor.

I början av intervjun fick respondenten läsa igenom ett missivbrev som formulerats och detta innehöll kort information om oss samt intervjuens upplägg. Respondenterna fick sedan skriva under att de tagit del av informationen och båda parter fick sedan var sitt exemplar där bådars underskrifter fanns med. På grund av svårigheter att få ihop intervjuerna under en samlad period så skedde intervjuerna utspritt mellan slutet på mars till början på april 2014.

5.6.1 Bearbetning av analys och material

Tidigare i arbetet har den fenomenografiska analysprocessen beskrivits och dess innehållande steg har legat till grund för vår analys. Ett första steg var att dela upp intervjuerna för att enskilt transkribera de inspelade intervjuerna, vilket gjordes med hjälp av hörlurar för att undvika att obehöriga skulle kunna ta del av informanternas utsagor. Intervjuerna transkriberades ordagrant för att ingenting skulle kunna undgå och därefter lästes hela materialet igenom enskilt flertalet gånger för att skapa en bekantskap med empirin innan påbörjandet av analysen. I analysprocessens första steg behandlades materialet på var sitt håll genom att båda lyfte fram det som ansågs vara av betydelse för arbetet. Detta gjordes för att få en ökad reliabilitet i och med att materialet granskats utifrån två olika infallsvinklar istället för en. Därefter jämfördes och diskuterades de utvalda delarna som lyfts fram. Nästkommande steg i analysprocessen var att klippa ut betydelsefulla passager som sorterades i olika högar som illustrerar olika fenomen. Utifrån dessa kunde sedan olika kategorier skapas som slutligen slogs samman till olika teman.

5.7 Metoddiskussion

I detta avsnitt diskuteras och reflekteras det över de val som gjorts gällande forskningsansats, datainsamlingsmetod samt urvalsgrupp.

Den fenomenografiska metodansatsen fokuserar på människors uppfattningar och skillnader kring ett visst fenomen. Fenomenografins fokus speglar även syftet samt fångar människors

uppfattningar kring balans mellan arbete och privatliv, för att därefter försöka urskilja skillnader i respondenternas utsagor. För att få fram ett så innehållsrikt och givande empiriskt material som möjligt användes semistrukturerade intervjuer, vilket även stämmer väl överens med metodansatsen. Till skillnad från andra intervjutyperna erbjuder den valda typen en möjlighet till att fånga ett större djup och därmed en högre kvalitet i utsagorna. Dock skulle användandet av probing kunna påverka respondenternas svar genom att vi som intervjuare bland annat nickade på ett sätt som kan uppfattas som uppmuntrande. En konsekvens av detta skulle därför kunna bli att de utformar svaren efter vad de tror är rätt och vad vi vill höra.

Att vara två under samtliga intervjuer kan minimera risken att missa något väsentligt. Det har fungerat bra och även givit en större trygghet i rollen som intervjuare. Hade samspelet inte fungerat på ett bra sätt hade detta istället kunnat utgöra en faktor som eventuellt skulle kunna påverka intervjuens kvalitet på ett negativt sätt. Ytterligare en riskfaktor med att vara två intervjuare medan respondenten endast är en person är att denne eventuellt skulle kunna känna sig underlägsen. Detta är någonting som vi inte upplevt att någon av respondenterna känt och en anledning till detta kan grunda sig i att vi är mycket yngre än respondenterna. Även att de innehar en relativt högt uppsatt roll i sina yrken som tyder på att de har en viss yrkesmässig framgång kan vara en anledning till att de inte känt sig underlägsna. Under intervjutillfällena har de utstrålat stor självsäkerhet och i och med detta skulle det kunnat vara vi som känt oss underlägsna om intervjuerna genomförts enskilt.

Eftersom ett snöbollsurval har använts har påverkan kring vilka som har fått delta inte varit möjlig. Detta kan ha kommit att påverka resultatet, dock är det svårt att urskilja på vilket sätt. I och med att de har ett uppvisat intresse för ämnesområdet kan det vara så att de sedan tidigare har funderat och reflekterat kring ämnet och därför redan har tankar och åsikter kring vissa frågor.

6. Resultatanalys

Här nedan presenteras de resultat som framkommit och dessa knyts an till det teoretiska ramverket. Under analysprocessen skapades kategorierna: *Gränsdragningsstrategi, Nåbarhet, Förtroende, Frihet under ansvar, Handlingsutrymme, Roller, Socialt stöd, Självkänedom, Planering och prioritering* samt *Erfarenhetsutbyte*. Dessa kategorier placerades sedan i fyra teman: *Balans, Flexibilitet, Kombination familj och arbete* samt *Livslångt lärande*. Tecknet [...] kommer att förekomma i vissa citat och innebär att meningarna inte följer direkt efter varandra men ändå tillhör samma resonemang. Namnen på respondenterna är fingerade.

6.1 Balans

Under detta tema kommer kategorierna *Gränsdragningsstrategier* och *Nåbarhet* att presenteras.

6.1.1 Gränsdragningsstrategier

Utifrån det empiriska materialet sågs tydliga skillnader i hanteringen av gränssättningen mellan arbete och privatliv. Vissa respondenter föredrog en tydlig gräns medan det för andra passade bättre med en uppluckrad gräns. För att upprätthålla gränsen finns flertalet olika tillvägagångssätt och en av respondenterna berättade att denne har ett separat rum i huset som är den enda plats där jobbrelaterade uppgifter utförs. Detta kan liknas vid det Aronsson med flera (2012, s. 139) benämner som en vanlig separeringsteknik. Några av respondenterna särskiljer även på arbete och privatliv genom att planera, prioritera samt kommunicera med familj och arbetskollegor vilket utgör viktiga byggstenar i skapandet av en tydlig distinktion. De som strävar efter en tydlig gräns arbetar frekvent med dessa byggstenar för att kunna fokusera på rätt saker på rätt ställe under rätt tid. Planering och prioritering är någonting som kan knytas an till Hagströms (2007, s. 259-260) tankar kring disponering av arbetstid samt prioritering av arbetsuppgifter. Citatet nedan visar på vikten av prioritering av rätt saker.

“Det går inte att gräva sig ner för långt i saker och ting. [...] Idag måste man titta upp lite och se det mer ur ett helhetsperspektiv, se rimligheterna och göra det bra” Kajsa

Ur materialet framkommer det även att det finns de personer som önskar ha en tydlig gräns mellan arbete och privatliv men som har svårigheter med att upprätthålla den. En av de största svårigheterna för dem är bland annat att släppa tankarna kring arbetet efter arbetstid. Därför kan det vara viktigt att försöka hitta strategier för att koppla bort arbetet för en stund och

“Blåsa ut systemet” som en av respondenterna benämner det, vilket kan ses som en kontrasterande aktivitet om man använder Allvin med fleras (2006, s. 124) terminologi. Den strategi som tydligast trädde fram gällande förmågan att kunna koppla bort arbetet innebar att aktivt sysselsätta sig med någonting annat.

“Mitt sätt att koppla av är att vara aktiv med annat, riktigt aktiv med annat.” Arvid

Vad grundar sig skillnaderna i gällande viljan att ha eller inte ha en tydlig gräns mellan arbete och privatliv? Vill man ha en tydlig gräns kan detta indikera på att man vill minimera risken för att en inter-rollkonflikt ska uppstå, som Angelöw och Jonsson (2000, s. 33-35) benämner det. Som tidigare nämnts i arbetet menar Ericsson (2004, s. 75-76) på att det inte går att komma ifrån att arbete och privatliv integreras med varandra. Genom denna integrering kan det uppstå en inter-rollkonflikt eftersom det finns förväntningar från både arbetet och familjen som inte alltid tar hänsyn till varandra kring hur respondenterna ska agera. Att ha en tydlig gräns kan hjälpa respondenterna att mentalt befinna sig i nuet. Det kan exempelvis handla om att när man är hemma så ska man även vara det själsligt, för att man ska uppfattas som närvarande av dem runt omkring och därmed kan det undvikas att en rollkonflikt uppstår. Om syftet med att försöka särskilja arbete och privatliv är att undvika rollkonflikter kan då frågan om varför det finns människor som vill ha en uppluckrad gräns ställas. En tanke skulle kunna grunda sig i att dessa människor har en omgivning med större förståelse för deras arbetssituation vilket kan leda till att rollkonflikter inte uppstår lika lätt. I det empiriska materialet kan man urskilja exempel på detta, några av respondenterna har under perioder varit stationerade utomlands och har då flyttat dit och tagit hela familjen med sig. Här visar familjen på stor förståelse och är beredda att ställa upp samtidigt som det är viktigt att även respondenterna har en förståelse för sin partners situation, vilket utsagorna tyder på att de har. Kontentan av detta blir därmed att socialt stöd och rollkonflikter kan ha betydelse när det kommer till konstruerandet av gränsdragningen mellan arbete och privatliv.

6.1.2 Nåbarhet

En stor bidragande orsak till att gränserna luckrats upp och gjort det svårare att upprätthålla en tydlig gräns mellan arbete och privatliv är den utvecklande tekniken. En aspekt som detta medför är den ständiga nåbarheten. Vissa av respondenterna upplever det som positivt att ständigt vara nåbara och känner ett lugn i och med detta.

“Jag tycker faktiskt att det är jättepositivt. Det får mig att kunna koppla av för då vet jag att om någon vill mig något så ringer eller mejlar dem. Och hör jag ingenting så är det lugnt.”

Kajsa

Att ständigt vara nåbar ansåg de flesta respondenterna vara okej, de kunde till och med känna det som lugnande vilket citatet ovan påvisar. Detta kan indikera på individernas behov av att känna kontroll av att veta vad som händer och sker. De vill känna sig uppdaterade och informerade om aktuella händelser vilket lätt kan åstadkommas genom den ständiga nåbarheten. Detta kan ses i likhet med Grönlunds (2007, s. 11) resonemang gällande att en hög grad av kontroll i arbetet kan hjälpa arbetstagarna att hantera uppkommande stressfaktorer. Genom telefon och mejl kan viktig information snabbt spridas till alla berörda parter vilket kan ge dem en föräning om vad som komma skall och de behöver därför inte överrumplas när de anländer till arbetet nästa dag.

”Jag läser inte alltid mailen, men däremot så ser jag ju på rubriken då vad det är för nått och då ser man ju första meningen. Så man vet lite grann vad som väntar en när man kommer till jobbet nästa dag. Det tycker jag är lite skönt.” Lisa

Sedan finns det de som upplever den ständiga nåbarheten som någonting påfrestande eftersom de aldrig riktigt kan känna sig fria från arbetet.

”Vid vissa befattningar här så turas man om att vara den som ska svara på frågor. Då kan de andra koppla av, men i och med att jag har kommunikationsrollen så känner jag krav på mig att vara nåbar hela tiden och det är stressande i vissa perioder.” Moa

Detta kan relateras till 24-timmarskultur som Ericsson (2004, s. 74-75) belyser. En av respondenterna uttryckte det som att *“Man är lite stand by hela tiden ändå tyvärr”*. Det är oundvikligt att komma ifrån att detta är en fråga som har att göra med den organisationskultur som råder i de olika verksamheterna. Under flertalet intervjuer har det lyfts fram att det är viktigt att tänka på vilka signaler som sänds ut vid samtal eller mejl som inkommer sent på kvällen. I vissa organisationer råder en kultur där man inte kontaktar andra efter arbetstid medan det i

andra organisationer finns en dold förväntan på att arbetstagarna ska vara anträffbara och viliga att arbeta efter arbetstid.

"Egentligen är det negativt, det hade varit skönt att kunna stänga av ibland under semestern exempelvis och inte behöva tänka på jobbet. Men jobbar man som oss på ett globalt företag där det inte finns någon speciell semesterperiod. Så i den rollen jag har så är det helt omöjligt att stänga av. Men det är också ett val, skulle jag vilja ha det så får jag ta ett jobb där man arbetar med Sverige." Måns

På ett tydligt sätt går det att urskilja olikheter kring hur organisationskulturerna ser ut hos de verksamheter vi besökt beroende på om det är ett företag som arbetar globalt eller inte. I de företag där global verksamhet förekommer uppfattar vi det som svårare för de anställda att upprätthålla en tydlig gräns eftersom det är stora tidsskillnader mellan de olika länderna som de arbetar med. Därför ställs det högre krav på att de som arbetar på globala företag är nåbara även efter arbetstid, eftersom främst mejl men även telefonsamtal kan förekomma efter arbetstid i större utsträckning än hos ett icke globalt företag. Resultatet av detta kan därför bli att dessa respondenter upplever närbarheten som mer påfrestande.

6.2 Flexibilitet

Under detta tema kommer kategorierna *Förtroende*, *Frihet under ansvar* samt *Handlingsutrymme* att presenteras.

6.2.1 Förtroende

På det stora hela uppfattas flexibilitet genom förtroende som någonting positivt av alla respondenter. De flesta av respondenterna menar på att de inte skulle vilja byta bort möjligheten till det flexibla arbetet mot någonting annat, vissa vill rent av ha det mer flexibelt än vad de har idag. Det flexibla arbetssättet skapar många fördelar för arbetstagarna eftersom de ges möjlighet att själva bestämma när, var och till viss mån även hur de ska arbeta. Den ökade autonomin hos individerna har även betraktats som ett användbart sätt för verksamheterna att utvecklas framåt i och med minskad frånvaro och lägre personalomsättning (Grönlund 2007, s.11). Dock kan det ifrågasättas vem det är som gynnas mest av denna flexibilitet, arbetstagarren eller arbetsgivaren? Citaten nedan skildrar båda sidor.

"... hade jag det lugnt en eftermiddag så kunde jag sticka ut och köra MC bara jag var kontaktbar. När det var villkoret för den flexibiliteten så var det helt okej tycker jag." Stefan

“Det är en fördel för företaget, att de har dig mer nåbar hela tiden, oberoende om det är semester eller helgdagar.” Anna

Flertalet av respondenterna menar på att möjligheten till att ha ett flexibelt arbete grundar sig i ett givande och tagande mellan dem själva och deras arbetsgivare. För arbetstagarna handlar det till stor del om de positiva fördelar som det flexibla arbetet medför vilket blir en möjlighet för dem i och med att verksamheten ger dem utrymme för ett stort självbestämmande gällande deras arbetssituation. Detta visar på att företagen ger sina anställda ett stort förtroende, men det man kanske inte reflekterar över är att även de anställda ger mycket av sig själva till verksamheten. Bland annat ger många av respondenterna mer tid till verksamheten än de 40 timmar i veckan de åtagit sig i och med deras heltidstjänst. Från empirin framkom det att de flesta inte får betalt för övertidsarbete utan i deras löneavtal ingår det en viss summa för eventuell övertid. De flesta av dem uppfattar dock inte detta som någonting negativt utan ligger i linje med Allvin med fleras (2006, s. 35, 38-39) tankar om att det flexibla arbetet främjar innovationen och kreativiteten hos människor. Det som illustrerar tagandet för de anställda kan bland annat utgöras av att de tar sig frihet att göra privata saker under arbetstid, som nämnts tidigare. På samma sätt kan en del arbetsgivare ta sig friheten att kontakta sina anställda utanför arbetstid.

Det som skrivits ovan kan tillsammans med våra utsagor indikera på att det flexibla arbetet gynnar båda parter. Ur materialet kan dock tolkningen om att det är företagen som gynnas mest av flexibiliteten göras. Det som skrivs ovan gällande övertidsarbete kan tillsammans med 24-timmarskulturen som Ericsson (2004, s. 74-75) belyser göra att företagen får en större fördel av det flexibla arbetet. Arbetstagarnas fördelar gällande det flexibla arbetet som nämns här ovan kan komma att hamna i underläge jämfört med de fördelar som företagen får. En anledning till att respondenterna är villiga att ställa upp på dessa villkor, gällande exempelvis övertidsarbetet, kan grunda sig i att de upplever en god stimulans samt att de känner sig tillfreds med den höga graden av autonomi som de uppfattar som positivt. Denna autonomi är även någonting som Grönlund (2007, s. 11) menar på är av stor betydelse för verksamheternas utveckling. Slutsatsen gällande vem som gynnas mest av det flexibla arbetet blir därmed ur vår synvinkel att det är företagen som gynnas mest.

6.2.2 Frihet under ansvar

Utifrån det empiriska materialet går det att utläsa att respondenterna uppfattar att den höga grad av egenkontroll som de innehar blir en friskfaktor för dem. Detta stämmer överens med det som Grönlund (2007, s. 13-14) menar på, att den höga frihetsgraden och det stora handlingsutrymmet gör det lättare att kombinera olika krav och åtaganden. Många av respondenterna säger sig arbeta efter principen frihet under ansvar som bland annat innebär att arbetsgivaren förlitar sig på att det som ska göras blir gjort utan att de lägger sig i hur arbetstagarna går till väga för att lösa uppgifterna. Detta är någonting som kan relateras till det Allvin med flera (2006, s. 38-39) diskuterar kring flexibilitet genom förtroende. Det är slutprodukten som är av betydelse och inte tillvägagångssättet eller nerlagd arbetstid.

En annan fråga som kan ställas är ifall det fria arbetet verkligen ger mer frihet för arbetstagarna? När frågan ställdes till intervjudeltagarna var det givna svaret från början ja för de flesta, men efter att de funderat och tänkt efter ett tag så var svaret inte längre lika självklart. Materialet tyder på att det finns en tvåsidig uppfattning kring denna fråga. Det kan utläsas att flertalet av respondenterna anser att det är deras möjlighet till självbestämmande över sin arbetssituation som ger dem frihet. En av respondenterna menar på att det fria arbetet inte ger mer frihet men däremot att det fria arbetet ökar individens känsla av kontroll över sitt eget arbete. En faktor som vissa uppfattar som motverkande för denna frihet är känslan av att aldrig riktigt bli fri från arbetet eftersom det inte finns någon som tar över dina arbetsuppgifter när du går hem för dagen. Ericsson (2004, s. 76) påvisar att det flexibla arbetet även medför en viss problematik gällande att det finns för många arbetsuppgifter i relation till dygnets alla timmar vilket gör det omöjligt att hinna med allt.

“Många som jobbar inom produktionen här de jobbar ju i skift och de vet att när de slutar sitt skift så är det någon annan som tar över, det är inte deras ansvar längre. Men mitt skrivbord ser ju likadant ut och samma saker ligger kvar. Så är det mer frihet, det kan man ju fundera på. Man kan bestämma lite mer, men jag har ingen som kan göra det åt mig, det ligger kvar.”
Moa

De flesta utsagor indikerade på att respondenterna verkade trivas väldigt bra i sin nuvarande arbetssituation. En bidragande faktor till detta är den frihet som de anser att det flexibla arbetet medför, vilket kan knytas an till Allvin med fleras (2006, s. 121) resonemang kring varför

tjänstemän ofta trivs så bra i sin yrkesroll. Däremot stämmer utsagorna inte överens med deras teori om att denna yrkesgrupp ofta kan känna avsaknad av bekräftelse från privatlivet. Istället pekade empirin på att respondenterna känner sig väldigt tillfreds med sitt privatliv.

En av de mindre positiva sakerna som några av respondenterna påvisar med det flexibla arbetet är att de ibland blir tvungna att arbeta på sin fritid, vilket är en av de negativa aspekterna som Grönlund (2007, s. 13-14) anser att det fria arbetet har. Dock uppfattar de inte detta som något hinder för dem eftersom de var medvetna om att detta skulle kunna komma att förekomma när de åtog sig sitt arbete. På det stora hela så uppfattar respondenterna det som att det flexibla arbetet öppnar upp för möjlighet till en viss grad av frihet men att det i slutändan inte genererar i mer frihet eftersom arbetet är någonting som ständigt finns vilande över dem. Summan av detta blir alltså att de uppfattar det som att det flexibla arbetet medför en påtaglig frihet, som bland annat utgörs av att de själva har möjlighet att fattar beslut gällande när, var och hur de ska arbeta. Däremot så anser de sig inte ha mer frihet än någon som inte arbetar under flexibla arbetsförhållanden i och med svårigheten att helt distansera sig från arbetet efter arbetstid. För att arbetet inte ska ta överhand kan det vara av betydelse att lära sig dra en tydlig gräns och sedan hålla sig till denna.

6.2.3 Handlingsutrymme

I studien har det flertalet gånger lyfts fram att en konsekvens som det flexibla arbetet medför är den höga grad av egenkontroll som ställs på de enskilda individerna. Synen på detta har skiljt sig åt avsevärt mellan bland annat Karasek och Theorell, upphovsmännen till kravkontroll-stöd modellen (Theorell 2003, s. 31-32) och Grönlund (2007, s. 13-14). De förstnämnda är positivt inställda till den höga grad av kontroll och handlingsutrymme som det flexibla arbetet har till följd. Den sistnämnda menar däremot på att just detta är någonting som kan ha en negativ inverkan på hälsan, bland annat i form av stress. Det empiriska materialet visar dock enbart på positiva uppfattningar i helhet gällande hög grad av kontroll.

Ytterligare en aspekt som det flexibla arbetet medför är de höga krav som ställs på enskilda arbetstagare (Grönlund 2007, s. 11). Många av intervjudeltagarna upplever att de krav som ställs på dem i arbetet är relativt höga men samtidigt anser många av dem att de är rimliga. Ur materialet framkommer det på ett tydligt sätt att respondenterna uppfattar kraven som någonting positivt eftersom det blir stimulerande och utvecklande för dem. Knyts detta an till Karasek och Theorells (Theorell 2003, s. 31-32) modell gällande krav, kontroll och stöd så illustre-

rar respondenternas svar att detta är något som kan relateras till den "aktiva" dimension i modellen. Skaparna anser att detta är den dimension som ger bäst förutsättningar för ett fungerande arbetsliv. Ställs detta i relation till Grönlunds (2007, s. 13-14) kritiska resonemang gällande denna dimension så är även hennes åsikter kring detta delvis applicerbara på det empiriska materialet. Bland annat visar utsagorna på att det förekommer en del övertidsarbete samt arbete under fritiden.

"Det ställs ju rätt så stora krav [...] jag trivs rätt så bra när det är ganska mycket så, det är värre när det är för lite att göra, hur nu det känns." Erik

En anledning till att de upplever de höga krav som ställs på dem i arbetet som stimulerande och utvecklande istället för stressande kan grunda sig i att de känner att de besitter tillräckligt med kunskap och kompetens för att kunna hantera kraven. Har de inte den kunskap och kompetens som krävs så tillhandahåller de sig den på ett eller annat sätt. Utsagorna visar på att ett användbart sätt för att skaffa sig ny kunskap är bland annat genom att be om hjälp från kollegor vilket kan relateras till Svederberg och Svenssons (2001, s. 21) resonemang kring hur det livslånga lärandet kan ta sig uttryck. Ofta handlar dessa arbetskrav om sådant som ligger inom deras intresseområde vilket är en klar fördel då nyfikenhet och vilja är två viktiga grundkomponenter för lärande och utveckling.

6.3 Kombination familj och arbete

Under detta tema presenteras kategorierna *Roller* och *Socialt stöd*.

6.3.1 Roller

Många av utsagorna tyder på att föräldrarollen kan ses som någonting som kan hjälpa samt stärka respondenterna i deras yrkesroll. Några av dem som innehar en chefsposition poängterade att vissa erfarenheter som kommit till följd av deras föräldraroll även är av betydelse för deras yrkesroll. Några av dem anser att de bland annat tar de med sig värdefulla kunskaper och en ökad förståelse för människors behov. Här illustreras en positiv bild av hur olika roller kan stärka varandra. En negativ aspekt med olika roller är att de ibland kan krocka och då kan det som kallas rollkonflikter uppstå (Angelöw & Johansson 2000, s. 33-35). Utsagorna illustrerar att det främst förekommer konflikter där yrkesrollen krockar med rollen som privatperson. Något som många upplevde som konfliktfyllt var att göra längre resor med jobbet eftersom detta ofta innebar att de då inte längre kunde vara behjälpliga i hemmet på samma sätt i och med det långa avståndet.

”När man är borta då är man borta och då är det svårt att stötta om det händer någonting.”

Måns

De flesta av respondenterna faller inom ramen för den kategori som Allvin med flera (2006, s. 130-131) menar på strävar efter att integrera arbetet med privatlivet. De upplever därför det som konfliktfyllt när arbetet går ut över det privata. Detta kan jämföras med överspridningsmodellen (Allvin et.al 2006, s. 105-106) då det eftersträvas att åstadkomma en jämnvikt mellan de två delarna för att uppnå balans. Tar en av sfärerna överhand kan balansen rubbas och detta kan upplevas som en konflikt. Det är dock inte alltid arbetet som gör intrång på privatlivet utan det omvända förekommer också. Ett vanligt scenario som kan exemplifiera detta var när respondenterna var tvungna att vara hemma för vård av sjukt barn. De flesta uppfattade emellertid inte detta som konfliktfyllt.

6.3.2 Socialt stöd

Flertalet av intervjudeltagarna poängterar vikten av ett bra socialt stöd för att kunna upprätthålla en god balans. De finner det viktigt att ha goda relationer samt en kommunikation med både chef och kollegor men även med familj och vänner.

”Pappa hjälpte ju mig jätte mycket med barnpassning så jag behövde aldrig sitta och fundera på det här att man skulle hämta på dagis och sådant här som jag ser att det är ett stress moment.” *Stina*

Detta stämmer väl överens med Blomquist och Rödings (2010, s. 272) teori om att goda relationer gör det lättare att få livspusslet att gå ihop. Något som många upplevt som positivt och betryggande är att de har en god relation med sina chefer och kollegor eftersom det underlättar möjligheten att föra en dialog med dem kring hur deras arbetsituation och arbetsbelastning ser ut. Skulle det vara något som inte fungerar på ett tillfredsställande sätt kan de tillsammans diskutera fram en lösning som passar alla parter.

”... man måste ju ha en dialog med sin chef också om hur mycket man kan och orkar med.”
Peter

Det är även av stor betydelse för upprätthållandet av balansen att kunna kommunicera och samarbeta med ens partner. Vissa av informanterna har en uttalad strategi med sin partner

när det exempelvis handlar om vem som ska vara hemma för vård av sjukt barn. Detta är någonting som de gör för att underlätta både i privatlivet genom att minimera möjligheterna till att det uppstår konflikter, men även för att underlätta för båda i deras arbete.

”... vi har löst det rätt bra. Det har varit så här att vi har jobbat heltid båda två hela tiden, jag har alltid börjat väldigt tidigt på morgonen, så jag har gått innan familjen är vaken och så har jag hämtat barnen. Min man har lämnat barnen och kommit hem senare på eftermiddagen, så vi har balanserat det. [...] Grundprincipen har alltid varit varannan dag när det var sjuka barn. Så vi har aldrig liksom bråkat om vem som ska vara hemma med barnen. Jag tycker att det har fungerat väldigt bra.” Lisa

Med hjälp av empirin kan det tydligt ses att det sociala stödet har betydelse när det kommer till att integrera livets olika delar.

6.4 Livslångt lärande

Under detta tema presenteras kategorierna *Självkänedom, Planering och prioritering* samt *Erfarenheter*.

6.4.1 Självkänedom

Flertalet av intervjudeltagarna har belyst hur viktigt det är att ha en god självkänedom för att minimera risken med att arbetet ska ta överhand. Utsagorna påvisar att desto längre man befunnit sig i arbetslivet desto lättare blir det att säga nej till arbetsuppgifter som det inte finns tid för. Från en respondent framkom det att denne anser det vara viktigt att kunna fokusera på huvuduppgiften och låta övriga uppgifter komma senare i mån av överbliven tid. Vidare påpekar respondenten att det såklart är eftersträvansvärt att vara behjälplig för sina kollegor om det finns möjlighet till detta, eftersom man själv gärna vill kunna rådfråga och be om hjälp när det behövs. De erfarenheter man samlat på sig genom åren kan göra att man lär känna sig själv och sina gränser bättre vilket kan göra det lättare att våga säga nej. Det är viktigt att vara lite ego, som en av respondenterna uttryckte det, så att ens välmående alltid kommer i första hand.

Ur empirin kan man utläsa skillnader i informanternas svar gällande att våga säga nej till arbetsuppgifter man inte anser sig ha tid för. Dessa skillnader anser vi skulle kunna grunda sig i

åldersskillnad samt hur länge de varit verksamma i branschen. De som varit yngre och inte befunnit sig i verksamhetsområdet lika länge har ett annat behov av att klättra på karriärstegen jämfört med de som varit med längre. Här nedan följer två citat som skiljer sig från varandra där den ena respondenten befinner sig i början av sin karriär medan den andra varit med ett tag.

“... men jag vill göra ett så bra jobb som möjligt, jag vill sticka ut, jag är yngst i hela branschen i hela Sverige som jobbar med det här, [...] jag vill liksom leverera. [...] det är ju självklart andra förmåner som pengar och sådant också men det är ju inte det i första hand, det gjorde det först, men det gör det inte längre, utan det är bara att bli bättre och att bli mer respekterad. Det är mitt mål.” Arvid

“Jag tror man lär sig att bli säkrare i sig själv, självsäkrare på något vis, man behöver inte hålla på att visa framfötterna och så där då va, utan jag tror man blir mera säker och vet vad man själv vill också, det är ju viktigt.” Mikael

Självkänedom är någonting som kan relateras till både Ellströms (2004, s. 20) samt Svederberg och Svenssons (2001, s.21) beskrivning av det informella lärandet. Att lära känna sig själv är någonting som ofta sker omedvetet med åren som går och det finns inte något formellt utbildningssyfte. För att kunna bli mer medveten om sig själv, sitt beteende och sina tankar krävs det ofta en mer djupgående reflektion som Egidius (2003, s. 107-108) menar är den sanna innebörden av begreppet reflektion. Efter att ha studerat det empiriska materialet kan vi se att det är av betydelse för respondenterna att ha en god självkänedom då detta kan komma att vara till hjälp för dem när de ska skapa och konstruera sina gränser mellan arbete och privatliv. Vänder respondenterna tillbaka tanken till tidigare erfarenheter kring gränsdragningsproblematik och reflekterar över dessa på djupet kommer de förhoppningsvis till insikt om hur stor grad av integration mellan arbete och privatliv de klarar av, samt vad de behöver göra för att distansera sig om arbetet tar för mycket fokus. En av respondenterna lyfte fram att denne anser det vara viktigt att inte glömma bort att socialisera sig med andra. Respondenten hävdar att det ibland kan vara bra att hämta ny energi utifrån samt att få lite distans till situationen. Kärnan i detta resonemang utgörs av att påvisa hur stor betydelse kontinuerlig reflektion faktiskt har. I det empiriska materialet kan det ses att det har skett en reflektion gällande gränsdragningsproblematik hos de flesta respondenter. Detta kan antingen ha skett omedvetet

eller medvetet, det syns i alla fall att någon form av reflektion har förekommit eftersom många av dem känner till sina brister och begränsningar gällande detta område.

6.4.2 Planering och prioritering

Livet är under ständig förändring och olika skeden i livet intas där olika prioriteringar hamnar i förgrunden. På grund av detta finns det inte ett och samma sätt som fungerar livet ut när det handlar om att försöka skapa och upprätthålla livsbalansen. Som framkommit i kategorin *Gränsdragningsstrategier* utgör planering och prioritering en användbar gränsdragningsstrategi. Det kan vara av betydelse att lära sig bemästra detta för att underlätta upprätthållandet av balansen. Ett tillvägagångssätt skulle kunna vara att man reflekterar över sina erfarenheter, vilket ligger i linje med Deweys resonemang (1999, s. 189) om de två erfarenhetstyperna. Som nämnts under föregående kategori så tyder utsagorna på att de flesta informanterna reflekterar över sina erfarenheter. I detta fall handlar det om reflektion kring de val och prioriteringar som görs gällande familj och arbete samt vilka konsekvenser som kan bli till följd av valen och prioriteringarna. I materialet kan det ses att båda erfarenhetstyper har förekommit. Några av de respondenter som anammat det första tillvägagångssättet, det vill säga de som har handlat utan att ha haft konsekvenserna i åtanke har drabbats av oönskade konsekvenser. På ett tydligt sätt illustrerar utsagorna att de respondenter som istället använt sig av den andra erfarenhetstypen, alltså de som i förväg reflekterat över tänkbara konsekvenser, har fått ett bättre utfall gällande sin gränsdragning mellan arbete och privatliv. Citatet nedan visar en av respondenterna som tillämpat den andra erfarenhetstypen.

“Det bandet går ju inte att backa. Har barnen väl vuxit upp så har de gjort det. Man måste ha den insikten när man fattar de besluten och det tror inte jag att alla har.” Peter

Vilken av erfarenhetstyperna är att föredra när det handlar om att tillhandahålla sig ett så stort lärande som möjligt gällande gränssättning? Ibland kan det vara bra att våga experimentera sig fram utan att vara rädd för att misslyckas. Essensen i den första erfarenhetstypen bygger på resonemanget om att man lär av sina misstag. I det här sammanhanget anser vi dock att denna typ inte är att föredra. Anledningen till detta har sin grund i de negativa konsekvenser som resultatet ovan påvisar kan bli ett möjligt utfall vid användandet av denna erfarenhetstyp. Vi menar på att den andra erfarenhetstypen är att föredra i och med att det redan innan finns en tanke om vad konsekvenserna kan komma att bli vilket förhoppningsvis kan minimera uppkomsten av allvarliga oönskade konsekvenser. Dock är det i många fall svårt att i förväg på

ett detaljerat plan kunna förutse hur utfallet kommer att se ut om man inte vågar pröva. Fast när det som i detta fall kan bli ganska stora konsekvenser om det går fel så menar vi på att kan det vara bättre att lära sig av andras misstag. Detta för att i största möjliga mån undvika att själv göra samma misstag eftersom det kan finnas svårigheter med att reparera eventuellt uppkomna negativa konsekvenser. På det stora hela anser vi alltså att när det handlar om gränsdragningsfrågor så är den andra erfarenhetstypen att föredra.

6.4.3 Erfarenhetsutbyte

En av respondenterna belyste vikten av att öppna upp för kreativitet och innovation på arbetsplatsen för att lyfta fram de olikheter som finns istället för att tona ned dem. Att kunna ta del av kollegors kunskaper och erfarenheter ses som en förmån bland många av intervjudeltagarna eftersom detta bland annat skapar en positiv atmosfär där ingen är rädd för att ta hjälp av sina kollegor.

”... vi sitter i ett öppet landskap så det är bara att gå och fråga, så där har man verkligen stöd.” Olle

Öppna kontorslandskap skulle kunna vara ett tillvägagångssätt för att öppna upp för lärande på arbetsplatsen. Genom att arbeta på detta sätt ökar möjligheten för integration mellan medarbetarna vilket är någonting som kan relateras till det Svederberg och Svensson (2001, s. 21) resonerar kring att ta hjälp av människor i ens omgivning för att öka sitt eget lärande. Detta stämmer väl överens med Piagets (Egidius 2003, s. 100) tankar om att lärande är någonting som ofta sker i samspel med andra vilket även är någonting som utgör grunden för hans nyckelbegrepp som beskriver hur ny kunskap kan hanteras.

I uppsatsen har det flertalet gånger lyfts fram att det flexibla arbetet gör det möjligt att arbeta var som helst bara det finns tillgång till internet, vilket är någonting som Borell och Johansson (2005, s. 183) poängterar. Alla respondenterna har en fast arbetsplats, men många av dem tar tillvara på möjligheten att kunna arbeta hemma eller på ställen som lämpar sig bäst för stunden. Några av de respondenter som arbetar på globala företag har sina chefer och närmsta kollegor i andra länder. En möjlig problematik med detta skulle kunna handla om bristen på möjlighet att diskutera eller föra en dialog med chef eller kollegor ansikte mot ansikte. Denna problematik skulle på sikt kunna medföra svårigheter gällande att ta tillvara på kollegornas kunskaper och erfarenheter, vilket respondenterna här ovan påvisar som någonting viktigt.

Det som nu beskrivits kan försvåra det lärande som sker när man utbyter kunskap och erfarenheter med andra.

7. Diskussion

Diskussionen nedan kommer att innefatta två olika infallsvinklar som kommer att förhålla sig till den samlade bild av respondenternas uppfattningar kring konstruerandet och upprätthållandet av balansen mellan arbete och privatliv samt deras uppfattningar kring den flexibilitet genom förtroende som tillämpas i deras arbetsliv. Den första delen av diskussionen kommer att utgöras av den första infallsvinkeln där ena författarens bidrag till diskussionen presenteras. Därefter följer diskussionens andra infallsvinkel som är den andra författarens bidrag.

7.1 Hur konstrueras och upprätthålls balansen mellan arbete och privatliv?

Utifrån empirin har vi fått en ökad förståelse kring problematiken gällande att sätta gränser mellan arbete och privatliv. Resultatanalysen indikerar på att detta är någonting som är knutet till individen, det fanns ingen given gränsdragningsstrategi som passade alla och inte heller en strategi som fungerade livet ut eftersom livet ständigt förändras. Som nämnts tidigare i arbetet kan detta liknas vid Muna och Mansours (2009, s. 131) resonemang kring att balanserandet av arbete och privatliv är en dynamisk process.

I resultatanalysen dras kopplingen om att det kan vara rollkonflikter samt det sociala stödet som kan påverka huruvida man vill ha en tydlig gräns eller inte. Ett bra socialt stöd kan vara av stor betydelse för att hjälpa individer att få livspusslet att gå ihop, detta stämmer väl överens med Blomquist och Rödings (2010, s. 272) teori om goda relationer. Många av respondenterna berättar om hur det dåliga samvetet kan smyga sig på när man exempelvis arbetar över och på samma sätt kan känslan av dåligt samvete fås när man är hemma med familj och vänner och känner att man borde arbeta. Ericsson (2004, s. 76) åskådliggör känslan av otillräcklighet samt upplevelsen av att arbetsprestationerna inte är tillräckliga. Att ha goda relationer på arbetet samt att kunna prata med sin chef om det blir för mycket kan vara av betydelse för att chefen ska kunna få en förståelse för individens livssituation. Detta skulle kunna leda till en minskning av det dåliga samvetet, särskilt om familjen har en förståelse för dennes arbetssituation.

Konflikter är något som det allra flesta vill undvika, detta kan därmed medföra en vilja om att strävan efter att minimera risken för konflikt. I resultatanalysen tolkas konflikt i relation till gränssättning och kontentan blev att en tydlig gränssättning var eftersträvansvärt för att minska konfliktfyllda situationer. Detta kan kopplas till Allvin med fleras (2006, s. 130-131) resonemang gällande att det för vissa individer kan upplevas som konfliktfyllt när arbetet går ut över det privata. Uppfattar individen det som konfliktfyllt när arbetet tar överhand kan ett

naturligt sätt för att undvika detta vara en tydlig gräns, genom exempelvis att inte jobba hemma eller att inte kolla mejl efter arbetstid. En annan aspekt som kan ses när det gäller hur respondenterna hanterar gränssättningen mellan arbete och privatliv är hur deras personligheter påverkar deras val vilket säkerligen kan relateras till psykologiska teorier. Det hade därför varit av intresse att genomföra en liknad studie fast med ett psykologiskt perspektiv för att få en ännu större förståelse.

I resultatanalysen framkom det att erfarenheter tillsammans med reflektion är någonting som är av betydelse för lärandet gällande konstruerandet samt upprätthållandet av gränsen mellan arbete och privatliv. Det handlar både om att öka sin självkänedom samt att lära sig planera och prioritera. Att skaffa sig större självkänedom framhölls i resultatanalysen kunde göras genom en djupgående reflektion (Egidius 2003, 107) som kunde underlätta för att veta vad man klarar av och inte. Resultatanalysen visar på en koppling mellan att lära sig planera och prioritera och att man bör reflektera över sina erfarenheter vilket enligt Deweys (1999, s. 189) kan göras på två olika sätt. I och med det som framkom i resultatanalysen kan det vara av vikt att fundera över hur stor effekt vårt reflekterande har på vårt sätt att sätta gränser mellan arbete och privatliv. I dagens samhälle ska allting gå så fort, det ska presteras på topp hela tiden och allt ska hinnas med. Avsaknad av reflektion skulle kunna utgöra en faktor som gör det lättare att hamna i ett utmattningssyndrom. Det är kanske det vi saknar allra mest, att få tid att reflektera och dra lärdommar från vad som gjorts bra och mindre bra. Med hjälp av empirin och det som lyfts i resultatanalysen kan vi tyda att det kan vara av betydelse att reflektera över vad som egentligen görs (Egidius 2003, s. 107) och vad man vill göra och vad det får för konsekvenser.

Gränsdragning mellan arbete och privatliv är någonting som utsagorna visar på är komplicerat och som många av respondenterna tycker är svår att hantera. Det märks av en del att mer kunskap om gränsdragningsproblematiken efterfrågas samt att de vill finna en jämnare balans mellan arbete och privatliv. Kontentan av hur vida man sätter gränsen mellan arbete och privatliv är väldigt olika samt att det är mycket som kan ha en inverkan på detta. Resultatanalysen indikerar på att reflekterandet är en viktig del och denna kan komma att påverka gränssättningen.

7.2 Hur uppfattas flexibilitet genom förtroende i arbetslivet?

Studiens syfte var att söka kunskap om hur människor uppfattar och resonerar kring balans mellan arbete och privatliv. I respondenternas uppfattningar gällande deras möjlighet till flexibilitet i arbetet har det vuxit fram ett tydligt resonemang kring att vissa av dem genom denna flexibilitet vittnar om detta som en källa till frihet.

Resultatanalysen indikerar på att uppfattningarna kring flexibilitet genom förtroende generellt sett är väldigt positiva. Gällande definitionen av frihet i arbetet så anser vi att den delvis kan variera utifrån vem betraktaren är. Utifrån den tolkning som gjorts av det empiriska materialet tyder utsagorna på att det verkar finnas olika typer av frihet. Den ena typen skulle kunna kallas för konkret frihet och innefatta den form av frihet som arbetstagarna ges i form av möjlighet till egenkontroll och handlingsutrymme. Konkreta exempel på detta är de återkommande arbetsrelaterade när, var och hur frågorna som arbetstagarna själva har möjlighet att styra över. Abstrakt frihet skulle kunna utgöra den andra typen och denna kan syfta till den enskilda individens egen uppfattning om att vara fri från arbetet, en frihet svårare att värdera och mäta. Denna kan exemplifieras av individens förmåga till att avskärma sig mentalt från arbetet och därmed hålla en tydlig distans till arbetet efter arbetstid.

Många av respondenterna uppfattar sig ha en stor grad av konkret frihet till följd av det flexibla arbetet och detta kan i många fall påverka balansen mellan arbete och privatliv både positivt och negativt. Likt ett givande och tagande mellan arbetsgivare och arbetstagare krävs det i många fall även ett givande och tagande i en familj för att försöka få balans att uppstå. Som nämnts i resultatanalysen kan det exempelvis handla om vem som ska vara hemma för vård av sjukt barn. För att man ska få till ett fungerande givande och tagande för båda parter indikerade resultatanalysen på att det är viktigt att man kan kommunicera med varandra. Blomquist och Röding (2010, s. 272) menar att goda relationer är nyckeln till att kunna skapa en bra balans och för att ha goda relationer krävs det i de flesta fall även en god kommunikation vilket bekräftas av analysen.

I det empiriska materialet framkom det att många av de som arbetar på globala företag måste göra längre resor på regelbunden basis och i sådana situationer blir det extra tydligt att goda relationer med berörda parter blir avgörande för upprätthållandet av balansen. I ett sådant här läge ger den som är kvar hemma en stor möjlighet till sin partner i och med att denne åtar sig att sköta allt där hemma under reseperioden. Men utifrån det empiriska materialet syns det dock att respondenterna inte enbart ser fördelar med att göra dessa resor. En del av informan-

terna uppfattar det som problematiskt att inte vara närvarande i hemmet eftersom följden av detta blir svårigheter med att stötta ifall någonting skulle hända. Blir det för många och för långa resor kan detta för många upplevas som jobbigt vilket då kan bli en inter-rollkonflikt som Angelöw och Jonsson (2000, s. 33) benämner det. Det som många respondenter menar på är fördelaktigt med dessa resor är att de nu får möjlighet att arbeta mer än åtta timmar per dag vilket innebär att när de väl är hemma så kan de ägna mer tid åt familj, vänner och andra aktiviteter och detta blir möjligt tack vare det flexibla arbetet.

I resultatanalysen indikerar det insamlade materialet på att den abstrakta friheten verkar vara svåruppnåelig. Den största anledningen till detta grundade sig i svårigheten att helt distansera sig från arbetet efter avslutad arbetstid och det kan ligga någonting i det som Ericsson (2004, s. 75-6) säger, att det inte går att komma ifrån att arbete och privatliv integreras på ett eller annat sätt. Just det flexibla arbetet ökar integrationen mellan arbete och privatliv på ett sätt som ett icke-flexibelt arbete inte skulle göra. Möjligheten till att arbeta var som helst bara det finns tillgång till internet är någonting som skulle kunna exemplifiera att det flexibla arbetet i större utsträckning integreras med privatlivet. Gränsuppluckringen kan, precis som Allvin med flera (1999:2, s. 14) antyder, bland annat medföra att det inte längre finns några självklara platser som är fria från arbetet, vilket gör att arbetet allt mer integreras med privatlivet oavsett om det är eftersträvänsvärt eller inte. En konsekvens kan därför bli, precis som resultatanalysen tyder på, svårigheter med att distansera tankarna från arbetet efter arbetstid. Utsagorna tyder på att de flesta av informanterna trivs väldigt bra med sina arbeten och tycker att det är roligt, vilket i sig också kan utgöra en svårighet att dra en tydlig gräns mellan arbetstid och fritid. Ett roligt och stimulerande arbete blir ofta lockande men samtidigt kan svårigheter med att distansera sig uppstå, vilket kan liknas vid det Grönlund (2007, s. 12) benämner som *"Honungsfällan"*.

Ytterligare en aspekt som man inte får förbise är vilken påverkan tekniken och den ständiga närheten har på den abstrakta friheten. Som resultatanalysen påvisar så ställde de flesta av respondenterna sig positiva till att ständigt vara nåbara och vissa ansåg till och med att det kunde ha en lugnande effekt. Dock skulle detta ändå kunna utgöra en faktor som till viss del kan begränsa den abstrakta friheten, även om de flesta av våra respondenter inte uppfattar det så. Men som en av respondenterna benämner det så är vissa av dem lite *"stand by"* hela tiden och det är just detta som bidrar till att det kan vara svårt att känna sig helt fri från arbetet. Borell och Johansson (2005, s. 183) uttrycker att tekniken skapar möjligheter för de flesta att

vara uppkopplade till arbetet vilken tid som helst på dygnet, den så kallade 24-timmarskulturen (Ericsson 2004, s. 75-76), vilket kan göra det lättare att integrera arbetsrelaterade uppgifter i privatlivet. Den positiva aspekt som kommer till följd av detta är möjligheten att nyttja den konkreta frihetens fördelar men samtidigt så blir detta en negativ aspekt sett ur den abstrakta frihetens synvinkel.

Flexibilitet genom förtroende är på det stora hela någonting som respondenterna uppfattar som positivt. Enligt dessa respondenter ger det fria arbetet inte mer frihet på ett övergripande plan, utan genererar i större kontroll över arbetssituationen. Det är inte lätt att nå abstrakt frihet vid ett flexibelt arbete men det gäller för varje individ att själv finna metoder och strategier som fungerar för att hålla en viss gräns mellan arbete och privatliv för att det ena inte ska ta överhand. Kontentan av detta blir att även om ett icke-flexibelt arbete kanske hade genererat i större abstrakt frihet så väger det flexibla arbetet över med sin möjlighet till stor autonomi samt ett stort handlingsutrymme.

8. Källförteckning

Allvin, Michael (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Allvin, Michael, Wiklund, Per, Härenstam, Annika & Aronsson Gunnar (1999:2). *Frikopplad eller frånkopplad, om innebörden och konsekvenser av gränslösa arbeten* [Elektronisk]

Tillgänglig: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/4228> [2014-02-24]

Alvesson, Mats & Deetz, Stanley (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Aronsson, Gunnar, Hellgren, Johnny, Isaksson, Kerstin, Johansson, Gunn, Sverke, Magnus & Torbiörn, Ingemar (2012) *Arbets- & organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Författarna och Natur & kultur: Stockholm

Blomquist, Christine & Åkesson Röding, Pia (2010). *Ledarskap: personen, reflektionen, samtalen*. Lund: Studentlitteratur.

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Borell, Klas & Johansson, Reine (2005). *Det egna hemmet som andras arbetsplats*. I: Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red.). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.

Dahlgren, Lars Owe & Johansson, Kristina (2009). Fenomenografi. I: Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.

Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

- Egidius, Henry (2003). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur
- Ericsson, Björn (2004). *Om att nå balans i arbetet och livet*. Jönköping: Brain Books AB.
- Ellström, Per-Erik (2004). *Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet*. I: Ellström, Per-Erik & Hultman, Glenn (red.). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Dewey, John (1999). *Demokrati och utbildning*. Göteborg: Daidalos.
- Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (2009). *Kvalitativ forskning och kvalitativ analys*. I: Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Grönlund, Anne (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 13, nr 2 [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:158916/FULLTEXT01.pdf> [2014-03-05].
- Hagström, Tom (2007). *Arbetslivspedagogik och det gränslösa arbetet. En transaktionell ansats*. [Elektronisk]. Tillgänglig: http://www.ped.gu.se/pedfo/pdf-filer/hagstroem12_4.pdf [2014-03-02]
- Johanson, Ulf & Skoog, Matti (2007). *Verksamhetsstyrning: för utveckling, förbättring och förändring*. Stockholm: Liber.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, Staffan (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, Staffan (2005). *Om kvalitet i kvalitativa studier*. *Nordisk Pedagogik*, (25), 1, 16-35.
- Lantz, Annika (2013). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Mellner, Christin, Aronsson, Gunnar & Kecklund, Göran (2012). Segmentering och integrering – om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och hälsa* nr 2012;46(4) [Elektronisk] Tillgänglig:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/29983/1/gupea_2077_29983_1.pdf [2014-02-24]

Muna A, Farid & Mansour, Ned (2009). Balancing work and personal life: the leader as acrobat. *Journal of Management Development* Vol. 28 No. 2, 2009 pp. 121-133 [Elektronisk]

Tillgänglig: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1770568> [2014-02-24]

Paulsson, Gun (2008). Fenomenografi. I: Granskär, Monica & Höglund-Nielsen, Birgitta (red.) *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.

Sturges, Jane & Guest, David (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, Vol 14, no 4, pages 5-20 [Elektronisk]

Tillgänglig: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.17488583.2004.tb00130.x/abstract> [2014-02-24]

Svederberg, Eva & Svensson, Lennart (2001). *Ett folkhälsopedagogiskt synsätt*. I: Svederberg, Eva, Svensson, Lennart & Kindeberg, Tina (red.) *Pedagogik i hälsofrämjande arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Theorell, Töres (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? En kunskaps-sammanställning*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

Thornberg, Robert & Fejes, Andreas (2009). *Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier* I: Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.

Bilaga 1.



Hej!

Vi är två studenter som läser vår sista termin på Hälsovetarprogrammet på Högskolan Väst, Trollhättan. Just nu håller vi på att skriva vårt examensarbete i pedagogik och uppsatsen handlar om det gränslösa arbetet och gränsdragningen mellan arbete och privatliv. Syftet med uppsatsen är att söka förståelse kring hur människor uppfattar och resonerar kring balansen mellan arbete och privatliv.

Vi ser denna intervju som ett samtal där vi får möjlighet att ta del av dina tankar och erfarenheter kring ämnet. Denna intervju kommer ta upp till 60 minuter och innehåller sex stycken teman. Intervjun kommer med ert samtycke att spelas in, och självklart garanterar vi er anonymitet, liksom er möjlighet att när som helst avbryta intervjun. Materialet kommer endast att användas till vårt arbete och inspelningen raderas när arbetet är klart. Vi hoppas på er medverkan och är tacksamma för ert deltagande.

Om det skulle behövas, är det okej ifall vi återkommer? Ja Nej

Med vänliga hälsningar,

Emma Lahtela: xx@live.se 073-XXXXXXX

Karin Gillenäng: xx@hotmail.com 070-XXXXXXX

Respondent

Intervjuare

Bilaga 2.

Intervjuguide

Vi har använt oss av de frågor som är fetmarkerade. De övriga har endast utgjort ett stöd om svaren på de ställda frågorna tenderat att inte bli tillräckligt givande.

Bakgrund

1. **Kan du berätta om din livssituation?**
2. Ålder:
3. **Kan du berätta om ditt arbete?**
4. Hur länge har arbetat inom den här branschen?
5. Hur många timmar i veckan har du schemalagd arbetstid?
6. Hinner du med dina arbetsuppgifter under din arbetsdag? Om inte hur många timmar får du arbeta extra?

Gränsdragning

1. **Vad innebär balans i livet för dig?**
2. **Hur gör du för att skapa och upprätthålla balans mellan arbete och privatliv?**
3. Vad innebär gränsdragning mellan arbete och privatliv för dig? Är du nöjd med hur det i dagsläget ser ut för dig?
4. Anser du att du känner till dina egna begränsningar för hur mycket arbete du klarar? Utveckla!
5. Upplever du ibland konflikter mellan rollerna? Kan du ge exempel? Ex, påverkar din roll som chef din roll som mamma?
6. Anser du att din yrkesroll och roll som privatperson kan hjälpa varandra? Ex, om du trivs hemma så är det lättare att prestera på arbetet och vice versa.
7. **Tycker du att du med åren lärt dig sätta tydliga gränser?**

Flexibilitet

1. **Vad innebär flexibilitet i ditt arbete för dig?**
2. **Hur tillämpar du det flexibla arbetet?**
3. Hur är din syn på att arbetslivet blivit så flexibelt?
4. Upplever du att du är mer anträffbar nu jämfört med för några år sedan? Utveckla! Vad är det som gör att du upplever det så här? Tycker du att det är positivt eller negativt?
5. Hur uppfattar du att den ökade flexibiliteten påverkar dig?
6. Förekommer flextid på din arbetsplats? Hur tycker du det är i så fall?

Företaget

1. **Vilka krav/förutsättningar ställs på dig i arbetet? Hur upplever du dessa?**
2. Vet du om det finns någon strategi från företagets sida gällande att hjälpa medarbetarna upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv? Ex vad säger policys? Vad säger chefer om flexibla arbetsvillkor? Upplever du att detta hjälper dig? Varför/Varför inte?
3. Hur upplever du kollegors stöd gällande att uppnå balans mellan arbete och privatliv?

Privatliv

1. **Hur tycker du att kombinationen familj och arbete fungerar?**
2. Arbetar du hemifrån ibland? Hur fungerar det tycker du?

3. Behöver du använda mobil, dator etc för att kunna arbeta hemma? Har du tydliga gränser för när dessa ska stängas av? (till jobbrelaterade saker)
4. Så som fördelningen ser ut mellan arbete och privatliv ser ut i ditt liv just nu, anser du det hållbart i ett längre perspektiv? Om inte, vad behöver förändras?

Stress

1. **Vilka associationer får du när du hör ordet stress?**
2. **Har du några specifika strategier för att hantera stress?**
3. Hur uppfattar du att den ökade flexibiliteten bidragit till att du känner **stress på arbetet**? Är det några specifika situationer?
4. Hur uppfattar du att den ökade flexibiliteten bidragit till att du känner **stress i privatlivet**? Är det några specifika situationer?

Ger det fria arbetet mer frihet?