



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Akademien för hälsa, vård och välfärd

Arbetslivets nya krav

Chefer och medarbetares gränshantering mellan arbete och privatliv

Viktor Söderström

Självständigt arbete

15 HP

Avancerad nivå

Arbetslivsvetenskap

Magisterprogrammet i arbetsliv och ledarskap

Mälardalens Högskola

Handledare: Wanja Astvik

Examinator: Helena Blomberg

Arbetslivets nya krav

Chefer och deras medarbetares gränshantering mellan arbete och privatliv

Viktor Söderström

Gränslöst arbete kan både ses som en frihet och ett krav. Det möjliggör ett flexibelt arbete men kan även göra så att gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. Det skapar en möjlighet att själv kunna styra sitt arbete i avseende till tid och rum, men det kräver att individen kan sätta gränser då det annars kan leda till negativa konsekvenser. Syftet med studien var att undersöka hur chefer och deras medarbetare upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt strategier för att bemöta gränslösa krav. Dessutom avsåg studien att undersöka vilka resurser som ansågs betydelsefulla för att finna en balans i vardagen. Studien genomfördes med hjälp av en kvalitativ forskningsmetod där intervjuer var insamlingsmetod. Sammanlagt deltog tolv intervjupersoner från både kommunal och privat verksamhet, varav sex stycken var chefer. Resultatet visade både för- och nackdelar gällande gränslöst arbete. Det visade bland annat att cheferna var mer negativt påverkade av det än deras medarbetare. Cheferna använde i större utsträckning integrering som strategi medan medarbetarna segmenterade de båda sfärerna. Socialt stöd och teknik som resurs sågs som betydelsefullt för båda grupperna för att kunna skapa en balans och känna tillfredsställelse i vardagen. Det behövs fortsatt forskning kring vilka konsekvenser gränslöst arbete kan leda till hos såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Nyckelord: Gränslöst arbete, flexibilitet, integrering, segmentering, resurser

Inledning

Sedan länge har arbetet setts som ett ansvar men även en plikt för individen att följa tills dagen är slut och privatlivet samt fritiden väntar. Förhållandet mellan arbetstagarens arbetsliv och privatliv ser däremot annorlunda ut idag jämfört med hur det såg ut för några decennier sedan. Idag har förhållandet mellan individens arbete och privatliv flutit ihop vilket har gjort det svårare att kunna hitta och sätta gränsen för att kunna finna en balans mellan de båda. Detta skulle kunna förklaras med att arbetslivet har genomgått stora förändringar i samband med digitaliseringens framfart på arbetsmarknaden. Utvecklingen och användningen av tekniken inom arbetslivet har medfört ett nytt sätt att kommunicera på samt bedriva sitt arbete på, ett så kallat gränslöst arbete. Idag kan ett flexibelt arbete genomföras där både arbetsplats och arbetstid kan variera utan bestämd plats där arbetet ska ske. Ett sådant gränslöst arbete berör idag de flesta yrkesgrupper som utför ett administrativt arbete med hjälp av datorer eller mobil och som därför har möjligheten att arbeta hemifrån i stället för på arbetsplatsen. Exempel på dessa yrken är chefer, lärare, personer som arbetar med it/telekom med mera. Att ständigt vara tillgänglig för sitt arbete är något som riskerar att leda vidare till stress och ohälsa för individen. Detta på grund av det blir svårare att kunna sätta en gräns från sitt arbete och sin fritid vilket leder till att

individen inte får en tillräcklig återhämtning. Likaså kan en ständig tillgänglighet av tekniken försvåra återhämtningen från arbetet samt kan leda vidare till en rad andra negativa faktorer (Allvin, et al. 2006). Utifrån ovanstående kan man ställa sig frågan om gränslöst arbete även kan innefatta yrken som i stor utsträckning är bundna i tid och rum till sin arbetsplats, exempelvis sjuksköterskor och lärare. De kan antas vara mindre bundna till teknikens hjälpmedel och att arbeta hemifrån, men kan trots det ändå i viss utsträckning vara gränslösa. Dessutom kan man ställa sig funderande över om det är chefens eller enbart individens ansvar att ansvara för hur det gränslösa arbetet bedrivs. Idag har frågan om det gränslösa arbetet aktualiserats flera gånger både med hjälp av facklig verksamhet och forskning på området. En väsentlig fråga rörande balans mellan arbete och privatliv är hur individerna väljer att förhålla sig mellan sitt privatliv och arbete samt vilka strategier de har för att skapa en balans i livet.

Det är av intresse att studera hur gränslöst arbete kan påverka en individs hälsa, även för de yrkesgrupper som i hög grad är bundna i tid och rum till sin arbetsplats. Tekniken och digitaliseringen har en stor inverkan på hur det gränslösa arbetet bedrivs idag. Avsikten med föreliggande studie är att undersöka vad chefer och deras medarbetare anser och upplever som betydelsefullt att kunna hantera balansen mellan arbete och privatliv likaså vilka strategier de använder för att hantera det gränslösa arbetet avseende tid och rum. Dessutom är det av intresse att jämföra eventuella skillnader mellan chefer och medarbetare inom den privata och kommunala verksamheten. Studiens bidrag till forskningsfältet är att den studerar förekomsten av gränslöst arbete i ett urval av yrken som inte anses vara "klassiskt" gränslösa.

Det nya arbetslivet

Gränslöst arbete. Begreppet gränslöst arbete är komplext men kan enligt Allvin, et al., (2006) definieras som att arbetstagaren inom en organisation har otydliga gränser gällande arbetets tidsomfattning, vart och hur arbetet skall bedrivas samt en oklarhet gällande ansvar för uppgifterna. Mycket av detta beror på tekniken då en större del av befolkningen har tillgång till antingen en dator eller mobiltelefon att använda i samband med arbetet. För både arbetstagaren och arbetsgivaren innebär det gränslösa arbetet möjligheten till att ständigt vara tillgängliga via jobbtelefon-mejl där vikten ligger på individens samvete gällande när den ska vara tillgänglig eller ej (Allvin, et al., 2006). Denna typ av arbete kännetecknas av en hög grad av tillgänglighet och flexibilitet vilket medför att ett stort ansvar läggs på individen vilket skapar nya arbetsförhållanden då arbetet alltid finns med en. En följd av de nya arbetsförhållanden är att de traditionella arbetstiderna försvinner och det kan bli svårt att lägga lika mycket tid på sin fritid och familj. Det gränslösa arbetets flexibilitet har lett till att de anställda inom organisationen ställs inför högre krav gällande sitt arbete både när det handlar om ansvar samt planering. Till följd av detta skapas svårigheter gällande hur och var gränsen mellan arbete och privatliv ska sättas. Att vara ständigt tillgänglig via exempelvis mejl och telefon, kan leda till både ohälsa, hög grad av stress, utbrändhet och sjukskrivningar vilka är höga kostnader för både individen och organisationen (Bannai & Tamakoshi, 2014). De krav som ställs på individens tillgänglighet kan innebära en hög arbetsbelastning och att individen får svårt att komma ifrån arbetet vilket ökar stressnivån.

Däremot behöver inte ett gränslöst arbete enbart ses som något negativt då det för många är en stor fördel och förmån att själva flexibelt kunna välja vart och när man vill arbeta. Dessutom anses det skapa bättre förutsättningar gällande de anställdas valmöjlighet då de själva har kontroll på sin planering och genomförande utav arbetet. Delaktighet och ett inflytande är två viktiga komponenter för en organisation som vill bli framgångsrika vilket bland annat möjliggörs med ett gränslöst arbete. Genom att individerna själva får ett inflytande gällande sina arbetsuppgifter, är det tänkt leda till att de blir allt mer autonoma. På så sätt minskar detaljstyrningen och fokus på målen och resultaten ökar (Allvin, et al., 2014). Sammanfattningsvis kan

det gränslösa arbetet beskrivas som både något positivt och negativt bland arbetstagare och arbetsgivare. Inom många yrken och branscher har det gränslösa arbetet samt tekniken möjliggjort ett nytt sätt att kunna lagra och bearbeta kommunikation vilket har förvandlat vårt sätt att bedriva arbetet. Däremot kan detta leda till konsekvenser för den psykosociala arbetsmiljön och för individens hälsa. Det behövs dock mer forskning gällande de konsekvenser ett gränslöst arbete kan leda till för både organisationen och individen själv (Allvin, et al., 2014).

Flexibilitet inom arbetslivet. I dagens arbetsliv och på arbetsmarknaden har begreppet *flexibilitet* blivit ett allt vanligare begrepp. Om ett gränslöst arbete skall kunna bedrivas är flexibilitet den viktigaste förutsättningen. Flexibilitet kan definieras som organisationens eller individens möjlighet till anpassningsbarhet gällande arbetet som bedrivs och de mål som skall uppfyllas. Digitaliseringen har idag möjliggjort för individer att inte behöva vara lika tillgängliga i organisationens fysiska miljö utan istället kunna bedriva sitt arbete mer flexibelt. Flexibilitet är idag en viktig grundläggande del för organisationer, dels när man talar om lönsamhet men även för konkurrenskraft samt produktivitet (Allvin, et al. 2006). Genom att arbetstagare är flexibla är det tänkt att leda till att de blir mer autonoma, har en större motivation för arbetet samt blir mer mål- och resultatfokuserade.

Enligt Hill et. al (2010) finns det två stycken olika sätt att belysa flexibilitet på där den ena fokuserar på individen själv medan den andra handlar om organisationen i sig. Utifrån ett organisatoriskt perspektiv beaktas flexibilitet för organisationen att exempelvis utforma strategier vilka möjliggör nya sätt att kunna anpassa sig utifrån arbetsmarknadens olika förändringar. Organisationerna kan anpassa sig efter marknaden genom att vid en stor efterfrågan, öka arbetsstyrkan och skapa nya arbetstider för att kunna hålla sig kvar på banan och möta kundernas krav. Vid flexibilitet utifrån ett arbetstagarperspektiv berör det hur dessa bidrar till strukturen och kulturen inom organisationen (Allvin, et al., 2014). Organisationerna ger ett förtroende för att arbetstagarerna skall själva kunna planera hur, vart och när de ska bedriva sitt arbete vilket är tänkt leda till att de blir mer motiverade samt engagerade i sina arbetsuppgifter. Utöver detta finns det även en möjlighet att flexibiliteten leder till att arbetstagarernas produktivitet samt skärpta uppmärksamhet ökar vilket gynnar dess arbetstillfredsställelse. Detta på grund av individen själv får möjligheten att lägga upp hur och när sitt arbete ska tas itu med. Det är viktigt att beakta att alla har olika egenskaper och förmågor som kan påverka hur individen bemästrar ett flexibelt arbete.

Att vara flexibel i sitt arbete har både sina fördelar och nackdelar vilka är viktiga att diskutera. Genom att bedriva ett flexibelt arbete finns möjligheten att kunna gå ifrån sitt arbete för att handskas med situationer inom sitt privatliv vilket i sin tur kan bidra till en minskad grad av självupplevd stress och högre grad av kontroll (Haley & Miller, 2014). Att som arbetstagarer ha flexibla arbetsförhållanden kan även leda till fördelar gällande arbetstagarernas mentala hälsa vilket är något som Grzywacz (2018) undersökte i en studie. Resultatet tydde på att arbetstagarer med flexibla arbetsförhållanden hade en mindre grad av stress och utbrändhet jämfört med de som inte hade möjligheten att kunna arbeta flexibelt. Detta beror delvis på friheten gällande planering och hur tiden skall läggas upp för att bedriva arbetet. Dessutom betonar Grzywacz (2018) att flexibilitet gynnar inte enbart arbetstagarernas hälsa utan är även en stor fördel för organisationen, då friska samt välmående arbetstagarer är lika med att de presterar bättre inom sitt arbete.

Att arbeta flexibelt har sina fördelar men det är även viktigt att belysa dess konsekvenser gällande organisationens arbetsmiljö och arbetsmarknaden i sig. I en studie av Kelliher & Andersson (2010) visade resultatet att flexibilitet i arbetet både påverkar och förlänger arbetstiden negativt för arbetstagarerna vilket resulterar i att arbetsintensiteten blir större. Den ökade arbetsintensiteten gör att arbetstagarerna får svårt att själv kunna sätta en gräns mellan sitt arbete och privatliv och istället arbetar mer än en vanlig arbetsdag på åtta timmar. Dessutom är det lätt hänt

att arbetstagaren tar på sig allt för många arbetsuppgifter då inga klara gränser finns vilket i sin tur skapar en belastning. Ett flexibelt arbete kan vidare komma att leda till ett minskat socialt umgänge, mindre stöd och personlig kommunikation från chefer och kollegor vilka är viktiga faktorer inom arbetslivet för att kunna bedriva sitt arbete och må bra. Genom att bedriva ett flexibelt arbete finns inte tillgången till samma sociala umgänge som finns vid en fysisk arbetsplats. Dessutom minskar det sociala stödet som är betydelsefullt att få från både kollegor samt chef för att kunna bedriva sitt arbete.

Digitalisering. Digitaliseringen har en stor inverkan på arbetslivet då det har förändrat både organisation avseende nya arbetsmetoder exempelvis automatisering samt de anställdas arbetsvillkor vad gäller exempelvis flexibelt arbete vilket både kan ses som en frihet men även ett krav på att ständigt finnas tillgänglig. Digitalisering som begrepp kan både användas när man talar om utvecklingen av hur information hanteras, samt hur samhället har utvecklats med hjälp av digitaliseringens olika verktyg (Hagberg & Johnsson, 2016). Digitaliseringen har bland annat medfört ett nytt sätt att kunna bearbeta, skapa och lagra både data och information digitalt. Begreppet används dessutom för att beskriva den samhällsutveckling som skett med hjälp av tekniken vilket bland annat innebär att information och data behandlas med hjälp av datorer och internet (Reis et al., 2018). Digitaliseringen har idag påverkat samhället i sig dels när man talar om handeln och kommunikationen mellan varandra. Dessutom är det ett viktigt verktyg inom de flesta branscher som har medfört med flera olika möjligheter, men även utmaningar. Bland annat har det skapat en ny struktur för organisationer där arbetsgivare med hjälp av tekniken kan dela upp och fördela arbetsuppgifter på ett nytt sätt än tidigare. Trots att digitaliseringens utveckling av arbetet är tänkt att leda till ökad effektivitet och produktivitet, kan det dock påverka de anställda negativt exempelvis stressen för att ständigt vara tillgänglig samt att relationen mellan privatliv och arbete försvåras (Hagberg & Johnsson, 2016). De anställda inom en organisation är oerhört viktiga för att verksamheten skall växa, utvecklas och fungera samt att kunna utmana andra organisationer. Det är därför betydelsefullt att inte enbart fokusera på hur digitaliseringen kan påverka hur själva arbetet genomförs utan även vilka konsekvenser det kan leda till för de anställda. Ett problem digitaliseringen har skapat är att det har bidragit till nya beteenden bland de anställda som lett till ohälsa och stress. Dessa beteenden kan exempelvis handla om att känna krav att aldrig lämna ifrån sig sin jobbtelefon eller datorn för att kunna vara tillgänglig även under ledighet eller semester (Diehl, et al., 2015).

I en studie utav Diaz et al., (2011) framkom det att användandet utav de digitala verktygen kunde leda till en ökad arbetstillfredsställelse bland individerna men även försvåra deras gräns mellan deras privatliv och arbete på grund av att tekniken medför en ständig tillgänglighet. Digitaliseringens utveckling har medfört möjligheten att kunna bedriva sitt arbete var och när man vill vilket medför att gränsen mellan arbete och privatliv kan suddas ut. Genom att använda sig av verktyg såsom mobil eller dator med tillgång till internet, kan man besvara mail eller samtal utan att fysisk kontakt eller ett möte behövs. Detta kan ses som en fördel för både organisationen och individen själv då det blir en minskning på ekonomiska utgifter genom att slippa ta sig till fysiska platser eller möten för att kunna bedriva sitt arbete vidare (Diaz et al., 2011). För en del personer kan detta vara till en stor fördel då arbetet till viss del inte är knutet till en fysisk miljö utan kan genomföras och anpassas utifrån individuella behov gällande plats och tid. Det kan dock skapa dilemman i gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv. Att vara ständigt uppkopplad med hjälp av digitaliseringens verktyg kan försvåra denna gränsdragning. Digitaliseringen kan således vara både positiv eller negativ då en del ser det som stor fördel med att kunna integrera arbete med privatliv medan andra istället upplever integrering som att det medför ökad arbetsbelastning, minskad social kontakt och onödigt stress.

Gränsstrategier - Segmentering och integrering. Tekniken och digitaliseringens framfart inom arbetslivet är som sagt en stor bidragande faktor för det gränslösa arbetet och flexibilitetens stora genomslag i arbetslivet. Detta har lett till möjligheter för individen själv att kunna styra hur arbetet skall läggas upp, men även begränsningar där den ständiga tillgängligheten medför risker att det blir mindre avkoppling från arbetet. Att bedriva ett gränslöst arbete förutsätter att individen skall kunna sätta gränser mellan arbete och privatliv vilket kan skapa konflikter exempelvis att arbetstiden dras ut och det inte finns tillräcklig tid för familj eller andra sysslor. Att sätta gränser har i det gränslösa arbetet till viss del blivit ett ansvar för den anställda att ta ansvar för istället för att chefen har en sådan funktion (Allvin et al. 2014). Anställda och chefer/ledare inom en organisation kan ha olika uppfattningar och förhålla sig olika gällande hur balansen mellan deras arbete och privatliv skall se ut samt vart gränsen skall sättas. Det finns flera olika modeller och teorier om hur en individs arbete förhåller sig till dess privatliv samt hur dessa två sfärer har en inverkan på varandra (Allvin, et al., 2006). När man talar om ett gränslöst arbete brukar det i de allra flesta fall vara individen som har ett självständigt ansvar att kunna sätta gränsen samt hitta balansen mellan sitt privatliv och arbetsliv (Allvin, et al., 2014). En anställds gräns kan vara av både fysisk och beteendemässigt slag, exempelvis att man inte befinner sig på sin arbetsplats under sin semester eller att svara på mejl under tiden man är ledig. Dessutom kan dessa gränser även bestå av attityder och förhållningssätt till arbetet då man under fritiden väljer att försöka koppla av och inte stressas över arbetet och istället kunna tänka på och ägna sig åt andra saker (Allvin, et al., 2014).

Olika tillvägagångssätt för att kunna sätta gränser mellan arbete och privatliv berör aspekterna tid och rum. Det kan exempelvis handla om att individen har specifika platser och tider, det vill säga var och när arbetet skall utföras. Man kan även vända på detta gällande privatlivet med platser och tider där inget arbete får eller skall förekomma för att inte förstöra balansen. I en studie av Glavin & Schieman (2012) visade resultatet att individer med en högre arbetsbelastning, längre arbetstid samt fler och större krav på inlärning fick ökade problem gällande balansen mellan privatliv och arbete. Däremot hade de individer med en större möjlighet att själva kunna ta beslut och styra sitt schema mindre problem gällande balansen mellan de två sfärerna. Mycket av detta beror på teknikens och digitaliseringens form av verktyg vilket både kan vara till en stor fördel i det gränslösa arbetet men även en nackdel då arbetet alltid finns med en. (Glavin & Schieman, 2012).

Vad beträffar reglering i tid och rum talar exempelvis Kreiner (2009) om strategierna *Segmentering* och *Integrering* som olika sätt att hantera gränserna mellan arbetslivet och privatlivet. Kreiner (2009) definierar begreppet segmentering som en strategi där syftet är att både kognitivt och fysiskt begränsa att arbete och privatliv går in i varandra utan istället hålls isär. Integrering är en motsatt strategi och som namnet antyder innebär denna strategi att individen integrerar arbetet med privatlivet.

De individer som väljer att använda sig av segmentering vill skilja de två sfärerna från varandra så väl det bara går genom olika strategier. Exempelvis genom att stänga av jobbtelefonen när man kommit hem, inte svara på mejl på fritiden med mera. Dessutom vill de även lämna arbetet bakom sig på fritiden för att istället kunna fokusera på hem och privatliv. De som integrerar privatlivet med arbetet har strategier där deras arbete är en del av fritiden där det ses som naturligt att svara på mejl, jobbsamtal eller att ägna tid åt sitt arbete under ledighet och semester. En kombination av de båda strategierna är även vanligt där individen lägger vikt på att segmentera sin roll inom arbetet under vissa veckor vilket sedan skiftar över till att individen integrerar sitt privatliv med sitt arbete. Exempel är de som är verksamma i ett säsongsarbete så som asfaltsläggare. Det är viktigt att själv kunna reglera sitt arbete, det vill säga att själv kunna planera sitt arbete, sätta deadlines, kunna organisera med mera. En individ med en gränsdragningsstrategi som fungerar har en inverkan på välmående, hälsa liksom återhämtningen från arbetet och andra krav i livet (Allvin, et al., 2006). Om det inte finns en fungerande strategi

är det risk för att individen utvecklar stressrelaterade besvär, psykiska och fysiska hälsoproblem samt svårigheter med återhämtning och sömn. Detta på grund av att individen överskrider arbetets tidsramar och tar sig an för många arbetsuppgifter och inte får erforderlig återhämtning (Allvin, et al. 2014).

Stress och återhämtning. Stress har varit viktig för mänsklighetens överlevnad vid hot och andra faror då stressen förberedde individen både fysiskt och mentalt. Men stressen har en helt annan innebörd i dagens samhälle jämfört med förr. Det moderna arbetslivets krav på en ökad flexibilitet på grund av konkurrens med andra företag, har vidare lett till att det blivit en högre arbetsintensitet och krav på de anställda. Idag lever vi människor i ett stressfyllt samhälle där vårt arbete inte är den enda faktorn som ställer krav på oss, utan där även vår vardag innehåller stress. I arbetet kan stressen handla om en ökad tidspress, oregelbundna arbetstider med mera medan i privatlivet kan det handla om att stress angående vardagsbestyr, ekonomi och relationer (Eklöf, 2017). Stress behöver dock inte enbart vara negativ utan kan även vara positiv. Stress kan vara positiv liksom negativ utifrån hur människor påverkas och reagerar på stressen (Eklöf, 2017). Att uppleva positiv stress kan leda till att individen känner en drivkraft medan negativ stress påverkar individens upplevelse av hanterbarhet negativt. En positiv stress är kortvarig vilket oftast aktiveras när man känner sig hotad eller behöver prestera och där den negativa ofta är långvarig och får negativa följder för hälsan. Den positiva stressen ser alltså till att vår kropp aktiveras och individen blir allt mer motiverad medan den negativa stressen gör tvärtom och minskar känslan av hanterbarhet över situationen. Det som avgör hur individen blir påverkad av stress beror på belastningen och de resurser som finns tillgängliga för att hantera belastningen. Belastningen kan komma från arbetet men även privatlivet och där socialt stöd och kontroll är exempel på resurser som kan motverka stressen (Allvin, et al., 2014). Dessutom menar Allvin, et al. (2014) vidare att en individs stress vid ett flexibelt arbete minskar då det finns ett socialt stöd i privatlivet samt att det finns en hög grad av kontroll.

En individs återhämtning och nedvarvning har en stor betydelse för hälsan där arbetets belastning samt tider har en stor inverkan. Återhämtning är viktigt för att kunna motverka en hög självupplevd stress och belastningar från arbetet såsom långa arbetsdagar, hög intensitet eller att man alltid har arbetet i tankarna. För alla individer är sömnen av stor betydelse för att få nödvändig återhämtning. En individ med bristande återhämtning och ökad stressnivå riskerar att drabbas av hjärt-kärlsjukdomar och depression (Härmä, 2006). Dessutom påverkar sömnbristen även hur individen utövar sitt arbete och det kan leda till att det sker olyckshändelser eller att något blir fel på grund av bristande fokus, vilket kan kosta både för individen själv och organisationen (Allvin, et al. 2014).

Att ha svårt att sluta tänka på arbetet under sin fritid är något som kan leda vidare till mental utmattning vilket även det kräver återhämtning (Eklöf, 2017). I en studie av Aronsson & Svensson (1997) undersöktes lärares återhämtning samt nedvarvning från sitt arbete. Studiens resultat visade att de lärare som inte kände sig nedvarvade eller fick tillräcklig återhämtning, hade en ökad sjukfrånvaro, sämre hälsa samt sämre arbetsvillkor jämfört med de lärare som kände sig tillräckligt återhämtade. En hög stressnivå utifrån långvariga överbelastning i kombination med låg grad av återhämtning leder ofta till sjukskrivning (Eklöf, 2017). Dessutom hittade Aronsson & Svensson (1997) ett samband mellan anställdas välmående och hög arbetsbörda. I studien framgick även att arbetsbördan kunde kopplas med fysiologiska samt psykologiska reaktioner såsom hög grad av stress och emotionella problem. På grund av de två reaktionerna får individen svårare att kunna återhämta sig och har en lägre skattad känsla av välbefinnande efter att arbetet är slut. I studien upptäcktes det dessutom att de med en mindre grad av kontroll och inflytande i sitt arbete samt ingen delaktighet eller stöd från organisationen fick större fysiolo-

giska och psykologiska besvär. För de som hade ett gott stöd och kände av att de hade en hanterbarhet och kontroll över sitt arbete var inte besvären lika förekommande (Aronsson & Svensson, 1997).

Krav-resursmodellen

Det finns idag en hel del olika modeller och teorier som berör psykosocial arbetsmiljö kopplat till stress/hälsa inom en organisation såsom krav-resursmodellen, vilket är en av de nyare alternativen. Modellen togs fram som ett alternativ som en förbättring på de redan tidigare existerande modeller och ett antal likheter finns mellan dessa. Flera av de tidigare modellerna berör dimensionerna krav och resurser och vad de har för betydelse för en individ inom arbetslivet. Modellen kan användas på en mängd olika arbetsplatser samt yrkesgrupper och används genom att beskriva faktorer som är kopplade till exempelvis motivation och utbrändhet med hjälp av faktorerna resurser och krav (Bakker & Demerouti, 2007).

Enligt Bakker & Demerouti (2007) kan de krav som påverkar hur en anställd utför sitt arbete vara av fysisk, psykisk/mental, social samt organisatorisk karaktär. För att kunna bemöta dessa krav krävs det att individen antingen har en fysisk eller mental förmåga likaså kompetens. Allt för höga krav kan leda till utmattning, mindre engagemang och försämrad hälsa för de anställda.

När man talar om krav kopplat till ett gränslöst arbete berör det främst kravet för att individen själv får ett stort ansvar att bestämma när, hur samt var någonstans arbetet skall ske. Krav kopplat till ett gränslöst arbete kan exempelvis vara att det finns en tidsgräns, graden av arbetsmängd, allt för många arbetsuppgifter, hur pass svåra uppgifterna är att genomföra, ständig tillgänglighet via tekniken med mera. Bakker & Demerouti (2007) betonar att kraven i arbetet kan både vara positiva och negativa och kan upplevas både som ett hinder men även engagerande för de anställda. Det som är avgörande är de resurser den anställda har tillgång till i sitt arbete samt hur dessa används. Enligt modellen kan resurserna i arbetet på motsvarande sätt vara fysiska, psykiska, sociala eller organisatoriska. När man talar om resurser inom arbetslivet talar man främst om de organisatoriska samt sociala resurser en anställd har, men även deras individuella förutsättningar har beaktats alltmer i modellen (Xanthopoulos, et al. 2009).

Vid ett gränslöst arbete är det viktigt att det finns tillgång till resurser för att bemöta de krav som ställs på individen samt kunna uppnå de mål som krävs. Resurser kopplat till ett gränslöst arbete kan handla om att individen får feedback för sin insats vilket kan kopplas vidare till det sociala stödet hen får från sin chef och medarbetare. Dessutom är både klara och tydliga mål samt instruktioner från arbetsgivarna att följa en betydelsefull resurs vid gränslöst arbete för att känna en form av kontroll och handlingsutrymme över sina arbetsuppgifter. De sociala förutsättningar exempelvis socialt stöd och status en anställd eller chef har är en betydelsefull resurs både inom arbetslivet så som i privatlivet och kan ha en motverkan för både stress samt utbrändhet (Bakker & Demerouti, 2017). Om höga krav ställs kan resurserna moderera belastningen och istället främja hälsa och motivation att bemöta arbetsuppgifterna. Enligt modellen känner individen av motivation och arbetsglädje när det finns en balans mellan tillgängliga resurser inom organisationen och de krav som individen ställs inför. En anställd med allt för höga krav och få resurser riskerar att bli utbränd eller utveckla ohälsa som givetvis påverkar deras arbetsprestation inom organisationen. Det är dock av vikt att påpeka att höga krav inte alltid skall ses som något negativt då en balanssituation mellan höga krav och goda och tillräckliga resurser istället kan bidra till att de höga kraven skapar en drivkraft hos individen och resurserna används för att kunna jobba sig framåt mot målen (Crawford & Rich, 2010). Enligt Holt-Lunstad, et al., (2010) är det sociala stödet betydelsefullt för att kunna bevara en livsbalans och viktigt för vår hälsa. I resultatet av deras studie framfördes det att sociala relationer kan ha en större betydelse än att hålla sig hälsosam i livet exempelvis jämfört med fysisk aktivitet

(Holt, Smith & Layton, 2010). I en annan studie (Dellve et al., 2013) undersöktes chefers behov av socialt stöd för att kunna bedriva sitt ledarskap. Resultatet tydde på att chefen behöver ett socialt stöd på arbetsplatsen men framförallt inom privatlivet. Enligt Lundkvist (2013) är det sociala stödet från kollegor och familj en viktig del för cheferna. När det gäller känsliga ämnen föredrar man hellre ett stöd från personer från sin familj. En anledning kan vara att om man som chef diskuterar personliga problem med kollegor kan det tolkas som att man är en svag ledare och statusen minskar.

Syfte och frågeställningar

Som ovanstående litteraturgenomgång har visat är det bland annat i samband med digitaliseringens framfart och de nya organisationstrukturerna som gränsen mellan arbete och privatliv, i asveende till tid och rum, har suddats ut. Det gränslösa arbetet har dock sina fördelar genom att det möjliggör att individen själv kan styra över sitt arbete samt arbeta flexibelt. Däremot kan den ständiga tillgängligheten leda till en ökad stressnivå samt ohälsa för individen på grund av otillräcklig återhämtning. Tidigare forskning konstanterar betydelsen av en fungerande strategi för att kunna sätta en tydlig gräns och känna en balans i vardagen. Friheten med ett gränslöst arbete behöver inte alltid ses som något positivt då det innebär en hel del utmaningar för individen. I samband med digitaliseringens snabba framfart är det viktigt att studera hur det kan påverka individers hantering av gränsen mellan sitt yrke och privatliv, både gällande för yrken som betraktas typiskt gränslösa och de som inte gör det.

Syftet med studien är att undersöka hur chefer och deras medarbetare, vilka mer eller mindre är bundna i tid och rum till sin arbetsplats, upplever gränsen mellan yrke och privatliv samt undersöka individuella strategier för att hantera de speciella kraven som ett gränslöst arbete i tid och rum kan innebära. Ytterligare ett syfte är att undersöka vilka resurser i arbetet som är viktiga för individen för att åstadkomma en god balans mellan mellan arbete och privatliv. Avslutningsvis avser studien göra en jämförelse mellan cheferna och medarbetarna samt mellan de två verksamheterna. Studiens syfte kan specificeras i följande tre frågeställningar:

- Hur upplever chefer och deras medarbetare i gränslösa arbeten (i tid och rum) gränsen mellan yrke och privatliv?
- Vilka strategier använder chefer och medarbetarna för att hantera ett gränslöst arbete i tid och rum?
- Vilka resurser i arbetet upplevs som betydelsefulla för att kunna åstadkomma en balans mellan arbete och privatliv?

Metod

Studiedesign

Studien utgår efter en kvalitativ forskningstradition då studiens frågeställningar behandlar individers tankar, erfarenheter samt känslor gällande det avsedda forskningsfenomenet. I det här fallet avser studien att undersöka om chefers och medarbetares upplevelse gällande gränsdragningen mellan yrke och privatliv vilket innebär att kvalitativ metod är att föredra. Vikten ligger i att tolka ord och meningar istället för att kvantifiera insamlad data vilket är mer lämpat vid en kvantitativ forskningsmetod. Avsikten med studien är därav att få en djupare förståelse för ämnet gränslöst arbete via individers subjektiva upplevelser. Studien är inspirerad av den *fenomenologiska ansatsen* för att kunna tolka fenomenet studien avser att undersöka. Med hjälp av en *tematisk innehållsanalys* är det tänkt att en mer tydlig och fördjupad beskrivning skall träda fram gällande hur individen uppfattar och/eller har erfarenheter om ett viss fenomen Valet av ansats baserades på studiens frågeställningar. Cresswell (2013) betonar även risken med att forskarens egen subjektivitet kan påverka tolkningen av verkligheten vilket i sin tur påverkar resultatet av studien. En abduktiv ansats har använts till studien, en blandning av deduktiv samt induktiv ansats, vilket innebär att forskaren går fram och tillbaka mellan insamlad empiri, forskning samt förekommande teori för att kunna tolka och förstå ämnet. Enligt Kvale & Brinkmann (2009) är denna form av ansats passande att använda om det handlar om ett komplext ämne. Forskaren innehar en viss form av förförståelse då en pilotstudie med två intervjupersoner genomförts tidigare om ett liknande ämne. Dessutom har forskaren tidigare skrivit arbeten om digitaliseringen och dess inverkan på både arbetsmarknaden samt på arbetslivet i sig. Det har därför varit av vikt att beakta förförståelsen så att den inte målar av sig på resultatet allt för mycket till den grad att den blir felvinklat.

Urval och deltagare

Studien utgick främst efter ett *bekvämlighetsurval* vilket enligt Bryman (2011) syftar på ett urval av individer som finns tillgängliga, vilket kan resultera i en hög svarsfrekvens. Urvalet skedde vidare genom en *snöbolls-kedjeurval* genom hänvisning vidare av tidigare deltagare till andra lämpliga personer att intervjua till studien (Bryman, 2011). Kontakt med potentiella deltagare skedde genom mail. Sammanlagt kontaktades fjorton personer där det var en person som tackade nej och en som var tvungen att avbryta deltagandet på grund av tidsbrist. Totalt deltog tolv personer i studien, varav sex chefer och sex medarbetare. Urvalet bestod av sju kvinnor och fem män där den yngste deltagaren var 24 år och den äldste 57 år gammal. Sex av de deltagande i studien har en partner, är gift och har dessutom barn. Fyra av de deltagande bor tillsammans med sin sambo men har inga barn. Två intervjupersoner är ensamstående. De som deltog i studien var bland annat från en kommunal verksamhet i södra Sverige medan resterande arbetade för ett privat utbildningsföretag i en mellansverige. Av konfidentialitetsskäl har namnen på verksamheten och företaget utslutits. Utifrån tidigare studier samt litteratur valdes undersökningsdeltagare som mer eller mindre är bundna till sin arbetsplats men ändå kan utföra ett gränslöst arbete, jämfört med yrkesgrupper där flexibilitet är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete. Då arbetslivet utvecklas i takt med digitaliseringens framfart, kan det antas att gränslöst arbete även kan innefatta yrkesgrupper som i stor utsträckning är bundna till arbetsplatsen i tid och rum. Förskollärare och sjuksköterskor som exempel på yrken, har ett mått av gränslöshet trots att de till större delen är bundna vid bestämda tider och en arbetsplats. Förskollärare har viss tid som är arbetsplatsförlagd, men inte all sin tid. När man talar om gränslöst arbete inom dessa yrkesgrupperna handlar det främst om hemarbete i form av reflektion,

utvärdering samt förberedelser. Däremot är dessa mer bundna till sin arbetsplats än de som bedriver ett administrativt arbete där gränslösheten är viktig för att kunna utföra sitt arbete.

Urvalet från den kommunala verksamheten bestod av tre chefer, två förskollärare och en barnskötare. Detta urval motiveras utifrån att en del av en förskollärares arbetstid inte är arbetsplatsförlagd utan de kan själva bestämma plats och tid. Det gränslösa arbetet sker bland annat genom förberedelse inför utvecklingssamtal med föräldrar. Även transkribering av intervjuer med barnen, planering av aktiviteter samt analys och uppföljning kan ske hemifrån. De behöver även vara tillgängliga via mobil och mail för att svara på samtal från föräldrar eller kollegor. Vid personals frånvaro krävs flexibilitet genom att kanske behöva ändra sitt eget schema. Lärare bär även med sig engagemanget för sina elever/barn efter avslutat arbete. Det kan exempelvis handla om att ett barn far illa vilket medför att de inte kan släppa tankarna på detta under sin fritid. I den privata verksamheten bestod urvalet av tre chefer, kundansvarig, utbildningsansvarig, kommunikatör. Anledningen till detta urval var att undersöka eventuella skillnader/likheter mellan exempelvis kommunal och privata verksamhet. Exempelvis om cheferna i både den kommunala samt privat verksamheten hade liknande upplevelse gällande gränslöst arbete. Dessutom fanns det ett intresse i att undersöka om strategierna skiljde sig åt beroende på vilken verksamhet individen arbetade i och om tillgången till resurser var detsamma för balans mellan sfärerna.

Då det moderna arbetslivet möjliggör ett gränslöst arbete innebär detta även att medarbetare utöver chefen, på egen hand själva kan bedriva sitt arbete var som helst och när som helst. Detta medför att de krav som ställs på chefen även kan hamna på medarbetaren vilket kräver att rätt resurser finns tillgängliga för att bemöta de utmaningar och hinder som finns i samband med ett gränslöst arbete. Därav är det av intresse att undersöka skillnaden mellan chefer och medarbetarnas upplevelse av ett gränslöst arbete och de krav som medföljer.

Etiska överväganden

Vid användandet av semistrukturerade intervjuer är det betydelsefullt att intervjupersonerna får en inblick samt förståelse över studien och dess syfte. Studiens datainsamling har tagit hänsyn till etiska frågor genom att utgå efter Vetenskapsrådets (2011) forskningsetiska principer vilka är till för att skydda och värna om deltagarnas konfidentialitet samt rättigheter. Dessa är; *Nyttjandekravet, Konfidentialitetskravet, Samtyckeskravet och Informationskravet.*

Innan intervjuerna genomfördes fick intervjupersonerna både muntlig och skriftlig information angående studien syfte. Dessutom betonades att deltagandet var helt frivilligt samt möjligheten och rättigheten att avbryta medverkan när som helst. I enlighet med konfidentialitetskravet informerades deltagarna att deras deltagande behandlas konfidentiellt så att inga enskilda personer eller arbetsplatser ska vara möjliga att känna igen i den färdiga uppsatsen.

Datainsamling och material

Studiens datainsamling hade som syfte att undersöka hur chefer och medarbetare upplever gränsdragningen mellan yrke och privatliv avseende tid och rum. Datainsamlingen förväntades även att ge en detaljerad skildring av hur intervjupersonerna resonerar och tänker gällande det avsedda fenomenet. Datainsamlingsmetoden bestod av semistrukturerade individuella intervjuer. Enligt Kvale & Brinkmann (2009) är det de semistrukturerade intervjuerna som är den främst använda formen av intervju att använda sig av när ett visst fenomen eller ämne skall diskuteras. I enlighet med Bryman (2011) använder semistrukturerade intervjuer ett antal olika teman som anses vara viktiga att undersöka vid intervjuerna.

Förutom generella bakgrundsfrågor utgick intervjuguiden efter fyra områden eller teman som byggde på tidigare forskning och det presenterade teoretiska ramverket vilka berörde; *Arbete och privatliv*, *Socialt stöd*, *Tillgänglighet* samt *Organisationsstruktur*. Dessa teman hade var för sig förslag med frågor för att få svar på studiens frågeställningar. Dessutom ställdes följdfrågor vid intressanta ämnen eller svar som diskuterades vilka ansågs intressanta eller kunna bidra till att svara på undersökningens frågeställningar. Intervjuerna genomfördes med en narrativ intervjuteknik då det enligt Kvale & Brinkmann (2009) möjliggör för intervjupersonen att kunna tala fritt om ämnet vilket kan leda till att nya oväntade svar eller diskussioner dyker upp. Mellan varje fråga fanns det tid för intervjupersonen att kunna utveckla sina svar ytterligare gällande temat och åstadkomma en naturlig konversation mellan intervjuare och respondent. I slutet av intervjun fick respondenten möjlighet att tillägga något hen tyckte saknades eller ville diskutera vidare. Intervjuerna spelades in med hjälp av mobiltelefon. Samtalet pågick runt 40–45 minuter att genomföra. Vid sidan om i intervjun skrevs det ner stödord av de svar som framkom som tänktes kunde vara relevanta för studien. En liten upplevd nackdel med de intervjuer som genomfördes med hjälp av mobilen är att ansiktsuttryck och kroppsspråk i samband med att frågorna ställdes, inte gick att ta hänsyn till. Efter att alla intervjuer var klara transkriberades allt intervjumaterial i ett Word-dokument. Åtta intervjuer genomfördes i ett avskilt rum (bestämt plats på förhand) medan fyra intervjuer genomfördes via telefon. Varje utskrivna intervju omfattade sex till åtta sidor text och det totala utskrivna materialet omfattar 83 sidor.

Databearbetning

Studien ville som tidigare nämnt i enlighet med fenomenologin, förstå människans upplevelse och tankar gällande det gränslösa arbetet. När transkriberingen var klar, bearbetades materialet genom att det lästes igenom noggrant flera gånger för att kunna finna ett sammanhang, förståelse samt identifiera det som ansågs relevant för studiens frågeställningar. (Bryman, 2011). Därefter meningskoncentrerades intervjupersonernas berättelser och tankar i det utskrivna intervjumaterialet. Enligt Kvale & Brinkmann (2009) görs det för att kunna kategorisera intervjuerna till olika teman. De teman som skapades hade en koppling till tidigare forskning om gränsen mellan arbete och privatliv samt till studiens tre frågeställningar. Den första frågeställningen om *Gränslöshet i tid och rum*, undersökte intervjupersonernas upplevelse av gränsen mellan arbete och privatliv i asveende tid och rum. Här identifierades fyra teman vilka var; flexibilitet, krav, tillgänglighet som krav och tillgänglighet med teknik. Frågeställningen analyserades i relation till tidigare studier och forskning om gränslöst arbete och flexibilitet inom arbetslivet. Den andra frågeställningen om *Strategier för gränsdragning* berörde intervjupersonernas strategier för att hantera det gränslösa arbetets krav. Här undersöktes två teman vilka var; segmentering och integrering. Även denna frågeställning analyserades med hjälp av tidigare studier och forskning om gränstrategier i ett gränslöst arbete och de två strategierna segmentering samt integrering. Dessutom analyserades *strategier för gränsdragning* med hjälp av Bakker & Demeroutis (2007) krav-resursmodell. Den sista frågeställningen om *Resurser i gränslöst arbete* undersökte vad intervjupersonerna ansåg som viktiga resurser för att kunna finna balans mellan arbete och privatliv. Här identifierades två teman vilka var *socialt stöd* och *tekniken som resurs*. Här användes krav-resursmodellen för analys. Dessutom analyserades tekniken som resurs med hjälp av tidigare forskning om digitaliseringen. Analysen av identifierade teman för respektive frågeställning sammanfattas i tabell 1 nedan.

Tabell 1
 Sammanfattande beskrivning av analys och identifiering av teman.

Forskningsfrågor	Teman	Jämförelse mellan chefer och medarbetare	Jämförelse mellan privat och kommunalt
Upplevelsen av gränsen mellan yrke och privatliv (i tid och rum).	<i>Flexibilitet</i> <i>Krav</i> <i>Tillgänglighet</i>	Chefer upplevde högre krav på flexibilitet samt tillgänglighet via tekniken.	Privat anställda bedriver ett gränslöst arbete i större utsträckning än i de kommunala.
Strategier för att hantera gränslöst arbete i tid och rum.	<i>Segmentering</i> <i>Integrering</i>	Chefer är mer benägna till att använda integrering som strategi.	Integrering som strategi var mer förekommande bland privat anställda.
Resurser för att kunna åstadkomma en balans mellan arbete och privatliv.	<i>Socialt stöd</i> <i>Tekniken som resurs</i>	Tekniken som resurs har en större betydelse för cheferna.	Socialt stöd var lika betydelsefullt för båda. Tekniken var däremot mer betydande bland de privat anställda.

Resultaten illustreras med hjälp av ett urval av citat. Citaten har redigerats för att öka läsbarheten och för att ta bort information som kan avslöja respondentens identitet. Redigeringen har dock gjorts på ett sådant sätt att inte meningen i det sagda ska ändras. För att tydliggöra vilken kategori intervjuperson som citaten är hämtade från märks citaten med beteckningarna M-K (medarbetare kommunal verksamhet), C-K (chef kommunal verksamhet), M-P (medarbetare privat verksamhet) och C-P (chef privat verksamhet). Alla av intervjupersonerna har fått vars ett av sina citat presenterade för en så jämn fördelning som möjligt.

Resultat

Resultatet presenterar först hur intervjupersonerna upplever gränsen mellan yrke och privatliv i avseende tid och rum. Därefter redgörs för vilka strategier som används för gränsdragning mellan de två sfärerna. Slutligen redovisas vad intervjupersonerna anser som viktiga resurser att ha tillgång till för att uppnå en balans mellan arbetsliv och privatliv.

Gränslöshet i tid och rum

Flexibilitet. Arbetstider är viktiga för individer då det sätter en ram för när arbetet börjar och när det slutar så att övrig tid kan ägnas åt familj och fritid. I intervjuerna framkom det att många hade vanlig arbetstid från måndag till fredag men att det kunde även innefatta flexibla arbetstider. De flesta var beroende att förhålla sig till arbetsituationen på sin arbetsplats, främst cheferna vilka hade en hel del resor till olika möten och kunder att tänka på. För medarbetarna handlade det om att förhålla sig till verksamhetens behov. Då intervjupersonerna har en viss frihet i att själv kunna genomföra sina arbetsuppgifter hemifrån eller från annan plats, innebär det ett ansvar att själv förhålla sig till tiden utan att det blir allt för intensivt. En av intervjupersonerna förklarar att flexibla arbetstider möjliggör för hen att hinna med både sitt arbete och privatliv:

Att kontrollera mina arbetstider gör det enklare att planera mitt privatliv och specifika dagar då jag kanske vill spendera tid med min familj eller vänner. Men då gäller det att jag verkligen gör mitt arbete och i tid. (M-P)

Det kan som sagt ses som en fördel att ha flexibla arbetstider men även som en nackdel då det oftast påverkar individens återhämtning från kraven. I följande citat betonar två av cheferna om en otillräcklig återhämtning i följd av arbete:

Det kan hända att jag enbart har tid för mitt arbete vissa dagar vilket gör att jag inte har tid med annat. Istället för att ägna mig åt andra saker under min fritid måste jag återhämta och vila upp mig så jag orkar arbeta även dagen efter. (C-K)

Ena dagen kan det vara det hur lugnt som helst på jobbet och andra dagar behöver jag slita långt in på kvällen. Att mina arbetstider är såhär ser jag som en nackdel då det påverkar min sömn en hel del. (C-P)

En annan intervjuperson förklarar att det blir svårt att sluta tänka på arbetet efter arbetstid och att återhämtning och vila ligger i fokus därefter:

Under intensiva arbetsveckor har jag knappt tid för fritid eller vänner. Vill hellre vila mig än att ägna mig åt annat då jag oftast är helt slut efter en dag. (M-K)

Chefer och deras medarbetare i både privata och den kommunala verksamheten uttryckte i intervjuerna, att fördelen i ett gränslöst arbete är att kunna bedriva sitt arbete vart man ville.

Exempelvis valde hellre medarbetarna i den kommunala verksamheten att förbereda sina utvecklingssamtal hemifrån i ett rum där det var tyst och inte kunde störas till skillnad från förskolan som kan vara en högljudd miljö. För vissa var flexibilitet i och med det gränslösa arbetet en frihet att själv kunna välja om de ville jobba på plats eller exempelvis arbeta hemma istället. Dessutom möjliggjorde det att kunna ägna sig åt saker som behöver tas itu i privatlivet, exempelvis hämta barnen från förskolan. Detta innebär ett stort inflytande att individen själv styr över sitt arbete och att det genomförs. Citaten nedan visar var och när intervjupersonerna brukar bedriva sitt arbete:

Har ofta en del möten så det blir ett flexibelt arbetande i och med allt resande. Arbetsplatsen varierar beroende på resandet men jag försöker hålla mig till mitt kontor. Brukar dock checka av lite arbete under helgen för att hålla mig på banan och vara förberedd inför nästa vecka. (M-P)

Jag har ett flexibelt arbete. Har ett kontor men kan själv bestämma när, var och hur jag vill arbeta i måtta. Ibland händer det att jag arbetar under helger. (C-K)

Jag utgår från mitt kontor men har ansvar för hela distriktet vilket innebär att jag ofta är på resande fot. Det blir ofta helgarbete för att komma ifatt. (C-P)

Den mesta av mina arbetstid är på plats men kan även hända att det blir några timmar flexibelt hemarbete. Det kan var administrativa uppgifter som kan skötas hemifrån för att förbereda för kommande dagar. (M-K)

Det som kan utläsas av ovanstående citat är att det finns en likhet mellan chefer och medarbetare inom både kommunal samt privat verksamhet. En av intervjupersonerna förklarade i intervjun att hen föredrog att befinna sig på sin arbetsplats då det upplevdes som att mer blev gjort då.

Jag kan tycka det är svårare att fokusera på mitt arbete på annat ställe än på min arbetsplats då det ofta brukar leda till att jag börjar göra andra saker. (M-P)

Däremot utnyttjas möjligheten att kunna arbeta var man vill genom att arbete bedrivs hemifrån för att förbereda sig inför kommande vecka eller hinna med de arbetsuppgifter som inte hunnits göras tidigare. Det betonades bland annat i en intervju att flexibilitet var viktigt för hen att kunna anpassa sig till sitt arbete och sina kollegor så att arbetsuppgifterna utförs i tid:

Då jag ibland måste arbeta hemifrån är flexibiliteten nyttig för mig då det gör så jag kan hinna med mitt arbete utan att mitt arbete eller kollegor blir drabbade (M-P)

Arbetsbelastning och tidspress som krav. Krav från både arbetet och privatliv är enligt cheferna och medarbetarna en av de faktorer som bidrar till att ett gränslöst arbete skapas. Dessa krav kan komma i konflikt med varandra vilket försvårar individens balans i vardagen och gör det betydelsefullt med en fungerande strategi för gränstragning. Det kan handla om konkreta åtgärder för att kunna bemöta de krav som ställs för att inte hamna bakom och kunna hänga med i processen. De krav som intervjupersonerna upplevde komma från arbetslivet berörde främst arbetsmängd och tidspressen på arbetet. I intervjuerna framkom det även att ansvaret för att själv bestämma när, hur samt var arbetet skall ske innebar ett stort krav för individen att kunna bemöta då det oftast krockar med vardagen. Nedan presenteras hur intervjupersonerna ser på hur det gränslösa arbetets krav påverkar deras fritid:

Till viss del tycker jag att kraven påverkar mitt privatliv då det kan krocka med andra krav från mitt privatliv. Beroende på läget på jobbet får jag prioritera bort vissa saker för att hinna med mitt arbete (C-P)

Jo, jag kan känna mig stressad på grund av jobbet och ägnar mig mindre tid åt andra saker under min fritid. Men det är inte så ofta. (M-P)

Det påverkar ganska mig mycket. Under vissa perioder upplever jag att jag är trött psykiskt när jag kommer hem och är oerhört slut. Detta gör att man kanske inte får den tiden med familjen som man önskar utan måste återhämta sig istället. (C-K)

Det som kan utläsas av citaten ovan är att kraven krockar med deras privatliv vilket kan försvåra deras vardag och att de istället måste prioritera de saker som är viktigast. På så sätt kan detta tolkas som att deras gränsdragning för arbete och privatliv kan försvåras eller suddas ut vilket påverkar deras stressnivå och minskar återhämtningen. Bland medarbetarna upplevdes kraven från arbetet däremot inte påverka deras privatliv i lika stor utsträckning som cheferna då de inte har samma ansvar och kan istället kompensera för extra arbete. Vid en jämförelse mellan cheferna och medarbetarna var det fem av sex chefer som upplevde svårigheter med att hålla isär privatliv och arbete. Två medarbetare från den privata sektorn upplevde konflikten som påtaglig medan de fyra övriga medarbetarna inte kände att arbetets krav påverkade deras privatliv.

Jag tycker inte att de krav som ställs på mig är inte så pass markanta att de påverkar mitt privatliv. (M-K)

Såklart har jag krav som ställs på mig men jag känner att jag kan hantera dessa. (M-P)

Tillgänglighet som krav. Enligt intervjupersonerna är tillgänglighet ett krav som styr över hur och när de bedriver sitt arbete. Det framkommer i intervjuerna att det finns en tydlig skillnad bland medarbetarna och cheferna gällande att vara tillgänglig gentemot sin arbetsplats och det som hör till. För cheferna är det ett ansvar att ständigt behöva vara tillgänglig medan medarbetarna hamnar mer i ett stand-by-läge och är redo vid akuta behov. Enligt cheferna är tillgängligheten en mycket viktig faktor att ta hänsyn till i rollen som chef och ses nästan som ett självklart krav:

Ja, i rollen som chef måste jag ju alltid finnas tillgänglig för alla. Kollegor, kunder och liknande. Jag kan faktiskt känna att det blir jobbigt ibland under min ledighet eller semester. (C-P)

Då mina arbetstider kan ändras under kort varsel kan det hända att jag måste vara det ja genom min mobil. Annars känner jag inte något krav på att jag ska vara tillgänglig. (M-K)

Som chef har man ju såklart ett stort ansvar och då ska jag vara tillgänglig. Annars känns det som att jag kan missa viktiga samtal eller annat viktigt vilket jag inte vill då det kan förstöra planering eller annat. (C-K)

Jag har inget direkt krav eller förväntning från min arbetsgivare på att vara tillgänglig efter arbetstid. Jag känner heller inte själv att behöva vara tillgänglig under min fritid. (M-P)

Det som kan utläsas av chefernas svar är att kravet på att vara tillgängliga leder till att arbetslivet inkräktar med deras privatliv och fritid. En av cheferna uttrycker specifikt att det upplevs som jobbigt att vara tillgänglig under både semester och fritid. För medarbetarna handlar det mer om ett osynligt krav då det är ett frivilligt krav de har på sig själva och inte från arbetsgivaren att behöva vara tillgänglig. Att vara tillgänglig ses istället som ett eget val så länge arbetet sköts och genomförs som det ska. Däremot kan dessa outtalade krav kännas som högre än de formella kraven som arbetsgivaren på arbetsplatsen sätter då det är individen själv som skapar dem. På så sätt kan det hända att de känner sig pressade av deras egna krav.

Att jag är öppet tillgänglig för mina kollegor och föräldrar under fritiden gör jag frivilligt då det känns bättre än att inte vara det. (M-K)

Jag behöver inte vara tillgänglig efter arbetstid men jag är hellre det än att jag missar något viktigt. (M-P)

Tillgänglighet med teknik. I intervjuerna framkom det att den tekniska utrustningen såsom jobbmobil eller dator är en styrande faktor gällande intervjupersonernas tillgänglighet och till vilken grad de är tillgängliga. Både cheferna och deras medarbetare använder sig av teknikens hjälpmedel i form av privat mobil och dator vilket medför att utomstående kan ta kontakt med dem gällande arbetsrelaterade saker. För cheferna inom den privata samt kommunala verksamheten handlar det om ett krav på att vara tillgänglig via mobil och mail på grund av deras roll i arbetsplatsen och deras arbetsuppgifter. Dessutom måste de vara flexibla för att kunna anpassa sig efter arbetets krav och olika uppgifter som måste genomföras i tid. Däremot påpekar de att det kan kännas påfrestande med att vara tillgänglig via tekniken under vissa stunder och att det kan gå ut över deras privatliv vilket kan utläsas av följande citat:

Kan se användandet av tekniken som både en fördel och nackdel faktiskt. Datorn möjliggör ju för mig att kunna utföra vissa arbetsuppgifter hemifrån när jag vill. Däremot kan det vara påfrestande som sagt att vara tillgänglig genom mobilen hela tiden. (M-P)

Till en stor del blir ju min fritid påverkad då jag känner mig illa tvungen att ständigt kolla min jobbmail så jag inte missar viktig information. Det har nästan blivit som en vana att kika på mailen så ofta jag kan. (C-P)

Det är svårt att säga. Jag får en inre stress då jag är eftersökt på mobilen eller mail, men samtidigt ger det mig en möjlighet till att kunna vara flexibel. (C-K)

Att tekniken påverkar intervjupersonernas fritid framkom i intervjuerna och att det delvis beror att samma teknik används både under arbetstid som i privatlivet. Genom att ha arbetet närvarande via tekniken kan det locka till att utföra arbetsuppgifter eller läsa mail under exempelvis kvällar och ledighet istället för ordinarie arbetstid. Här handlar det även om att vara flexibel och anpassa arbetet efter sin vardag vilket både kan ses som en fördel och nackdel. Det fanns en skillnad mellan intervjupersonerna då medarbetarna hade en större möjlighet att kunna stänga av all teknik för att kunna koppla av och fokusera på sitt privatliv medan cheferna var illa tvungna att alltid ha igång dem. I citaten nedan betonar två medarbetare att vara tillgänglig med tekniken inte är något krav från arbetsgivaren utan används av egen vilja för att själv bli uppdaterad:

Jag har faktiskt själv lagt in min jobbmail på mobilen för att kunna hänga med i vad som händer. Detta innebär ju att jag läser mail och ibland svarar på dem dessutom. Men det är ju såklart ett eget val och inget krav från arbetet. (M-K)

Både ja och nej. Om jag sitter vid datorn eller mobilen under fritiden kan det hända att jag flikar in på jobbrelaterade saker och ting för att ha koll på läget och inte stå där som ett frågetecken nästa arbetsdag. Men det gör jag oftast av eget intresse. (M-P)

Strategier för gränsdragning

I samband med ett gränslöst arbete och tillgång till teknikens verktyg, är det lätt hänt att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut för individen. Gränserna kunde vara av beteendemässiga slag där man exempelvis undviker att svara på mail eller samtal på sin fritid. De kunde även handla om att exempelvis ägna sig åt andra saker under sitt privatliv och inte tänka på sitt arbete under fritiden. I intervjuerna framkommer det att det är upp till individerna själva hur de hanterar gränserna gentemot sitt arbete. Det vill säga hur mycket arbete som skall utföras hemifrån, under kvällstid, om de ska svara på mail eller samtal med mera. Mycket beror på vilken form av gränsdragande strategi som används för att få det att fungera och finna en balans i livet. Det framkom i intervjuerna att intervjupersonerna förhåller sig olika till gränsdragning och använder sig av olika strategier för att få en välfungerande vardag. Nedan kommer resultatet presenteras utifrån de två strategiformerna segmentering och integrering vilka förekom bland intervjupersonerna.

Segmentering som strategi. I intervjuerna framkom det att en del av intervjupersonerna föredrog att segmentera arbetet med sitt privatliv vilket var vanligare bland medarbetarna jämfört med cheferna. Tekniken kan vara ett tillvägagångssätt för att segmentera genom att ha olika tekniska verktyg för arbete och fritid. Bland annat möjliggjordes detta för en intervjuperson genom att lägga undan jobbmobil och jobbdator eller helt enkelt stänga av dem:

Jag har en veckoplanering som jag följer varje vecka. Om jag följer planeringen blir jag klar med arbetet för dagen och kan stämpla ut för att fokusera på min fritid. Dessutom stänger jag av jobbtelefon och notiser på jobbappar. (M-P)

I ovanstående citat förklarar intervjupersonen att hen genomför sitt arbete på plats genom att följa sin planering och hinner på så sätt att genomföra allt som ska innan hen stämplar ut. Detta kan beskrivas som en segmenterande strategi och gränsdragning då intervjupersonen alltid försöker att bedriva sitt arbete på själva arbetsplatsen och inte från någon annan plats eller tidpunkt. Vidare svarar en annan intervjuperson snarlikt på frågan men att det beror mycket på hur pass stor arbetsbelastningen är. Om det är en lugn vecka blir det möjligt för individen att lämna arbetet bakom sig när man lämnat arbetsplatsen och på så sätt finna en balans.

Om det inte är mycket att göra på jobbet eller annat som behöver planeras kan jag enkelt stänga dörren för mitt arbete och fokusera på annat. (M-P)

Brukar alltid ägna mig åt andra saker under fritiden så att jag automatiskt inte tänker på jobbet. Försöker även lägga undan mobilen om jag är med vänner och familj eller tränar då det känns onödigt att ägna tid åt arbete då. (M-K)

Det som kan utläsas av ovanstående citat är att intervjupersonen medvetet vill hålla sig borta från att vara tillgänglig för sitt arbete efter arbetstid. Att exempelvis umgås med vänner och

familj eller ägna sig åt fysisk ansträngning gjorde det enklare för intervjupersonerna att tänka mindre på sitt arbete. Detta kan ses som en form av strategi för att kunna sätta en tydlig gräns samt finna en balans mellan arbetet och privatlivet. Det framkom däremot att de intervjupersoner med segmentering som strategi, var ibland tvungna att integrera sitt arbete med privatliv då det i vissa stunder är svårt att segregera de båda sfärerna. Intervjuperson nedan försökte att undvika tänka på sitt arbete efter arbetstid som strategi. Däremot var det svårt att undvika arbetet under sin fritid då det kunde hända att någon kollega blivit sjuk och behöver därför rycka in. Intervjupersonen nedan försöker undvika arbetet under sin fritid men förklarar att hen däremot är ett knapptryck ifrån sin arbetsplats:

Jag försöker inte tänka på jobbet under min fritid. Men det kan hända att mina arbetstider ändras med kort varsel eller att någon blir sjuk och ringer upp mig. Annars ägnar jag inte tid åt jobbrelaterade saker på min mobil. (M-K)

Integrering som strategi. Bland intervjupersonerna fanns de som ville integrera sitt arbete med privatliv för att känna en balans och få vardagen att fungera. Det fanns även de som självmant valde att integrera sitt arbete med privatlivet för att förbereda sig inför kommande dagar så att arbetsintensiteten inte blev lika tung:

Jag brukar prioritera mina arbetsuppgifter och ta det som är viktigast. Är också tillgänglig på mobilen då det ofta ringer efter kontorstid vilket innebär mer arbete. (C-P)

Försöker alltid få så mycket arbete gjort som möjligt samt hålla mig till planeringen. Det kan betyda att jag även måste arbeta hemma under min lediga tid men som är ett måste om jag får ett viktigt samtal. (M-P)

Ibland händer det att jag inte orkar med vissa arbetsuppgifter under min ordinarie arbetstid. Istället brukar jag ta mig an det under min lediga tid och brukar få mer gjort då. (C-K)

Försöker alltid att stänga av tänket på jobbet när jag är hemma. Mestadels går det bra men i samband med den yrkesroll jag har så är det ofta att jag behöver arbeta hemifrån. (M-P)

Det cheferna belyste till skillnad från medarbetarna var att de i större utsträckning använder sig av tekniken för att integrera arbetet med privatlivet. Cheferna sätter istället inte lika många gränser i samband med användandet av tekniken hemifrån eller någon annanstans under fritiden. Detta resulterade i både en möjlighet att kunna bemöta samt hantera krav men att det uppstod konflikter mellan arbetet och fritid. I intervjuerna med cheferna framkom det att jobbmobilen alltid var på för att vara nåbar gällande viktiga samtal från både kunder och kollegor. På så sätt integrerar cheferna de två sfärerna ihop med varandra och deras arbete finns ständigt närvarande. Dessutom framkommer det att cheferna inte särskiljer arbetet från privatlivet då det förkommer även flexibelt arbete hemma, under ledighet och kvällstid bortsett från den vanliga arbetstiden de har. På så sätt är flexibilitet en strategi för att kunna integrera sitt arbete med privatliv vilket delvis görs för att hinna med arbete under stressiga perioder eller liknande. Detta kan tolkas som att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut då deras strategi leder till att de två sfärerna går samman med varandra för att få vardagen att fungera.

Resurser för balans

Socialt stöd i ett gränslöst arbete. Vid ett gränslöst arbete kan tillgången av resurser vara betydelsefulla för individen för att klara av de krav som ställs, både från arbetet samt i privatlivet. Om arbetet bedrivs utanför arbetsplatsen och på obekväma tider minskar oftast den fysiska kontakten vilket dessutom framkom i intervjuerna. Ett socialt stöd från både kollegor, chefer, vänner och familj var betydelsefullt enligt deltagarna för att kunna klara av vardagens krav, såväl i arbetslivet som i privatliv. Genom ett emotionellt stöd från vänner, familj och kollegor skapas tillfällen att tala om svårigheter i arbetslivet vilket kan vara avstressande. Bland intervjupersonerna kunde det handla om att samtala om vad som ska hända i helgen, diskutera besvärigheter på arbetet tillsammans med kollegor med mera. Genom ett instrumentellt stöd från kollegorna, vilket innebär praktisk hjälp, kunde arbetet underlättas genom exempelvis en avlastning vid en hög arbetsbelastning eller tempo. Det sociala stödet bland intervjupersonerna kunde vara både från kollegor samt vänner och familj för att därmed skapa en balans. Vissa var beroende av sina kollegors informationstöd för att enklare kunna ta beslut eller prioritera i sitt arbete. En kommunikation gällande arbetsuppgifterna skapar dessutom bättre möjligheter samt förutsättningar för hur arbetsuppgifterna ska genomföras på rätt sätt. De flesta av intervjupersonerna förklarade att med en fungerande relation till sin chef och kollegor kunde diskussioner föras gällande arbetssituationen vilket kunde minska arbetsintensiteten:

Det har en stor betydelse för mig både i arbets- och privatlivet. Stödet är viktigt för att kunna utföra mitt arbete på bästa sätt. Jag behöver mina kollegor för att bolla idéer och lösa problem. Mina vänner och familj är ett stort stöd och fyller mig med energi. (M-P)

Jag upplever ett stort stöd från mina kollegor och chef. Vi pratar med varandra och försöker hjälpa till i arbetet med det vi kan. Även min familj ger ett stort stöd genom att ha förståelse för hur min arbetssituation kan se ut. (M-K)

Mina kollegor är viktiga för mig. Vi har en god kontakt och har förståelse för varandra vilket jag tycker är viktigt för att trivas likaså att arbetet skall fungera. (C-K)

I citatet nedan betonar intervjupersonen betydelsen av ett socialt stöd då det ger hen möjlighet att kunna få återkoppling på sitt arbete samt vilka mål som skall uppnås. Genom ett socialt stöd från både kollegor och chef får individen tillgång till betydelsefulla resurser såsom kommunikation, tydliga mål med mera:

Från min chef får jag feedback och återkoppling gällande mitt arbete vilket jag upplever viktigt för att hålla mig på banan. Utan kommunikationen och vägledningen med min chef känns det som att mitt arbete hade blivit svårare. (M-P)

I intervjuerna framkom det även hur betydelsefullt stödet från vänner och familj var för att kunna finna en balans mellan arbete och privatliv. Det kunde exempelvis handla om att intervjupersonen nedan var mindre utsatt för krav från privatlivet vilket på så sätt möjliggjorde att hen kunde arbeta mer:

Det är viktigt med ett stöd för mig, speciellt i rollen som chef. Min fru förstår mig och mitt arbete och jag känner att jag får ett stöd för att kunna hinna med vardagen. Exempelvis kan hon ta hand om vissa sysslor som inte jag hinner på grund av arbete. (C-P)

Utöver mina kollegor på jobbet så har vänner och familjen en oerhört stor betydelse för mig. Under tillfällen då det är mycket på jobbet för mig, finns de alltid där för att stötta mig. (C-P)

Tekniken som resurs. I ett gränslöst arbete kan tekniken både bidra till en frihet för individen men även utgöra en utmaning och en riskfaktor som kan påverka negativt. Det som framkom i intervjuerna var att användandet av tekniken kunde bidra till stress i vardagen men också minska stressen. I denna del av resultatet kommer tekniken belysas som en betydelsefull resurs som individerna har tillgång till. I intervjuerna framkom fördelar med tekniken då den bidrar till en ökad flexibilitet för individen. De intervjuade ansåg att tekniken bidrog till att de kunde bli allt mer effektiva i sitt arbete och få fler saker gjort. Det kan tolkas som att intervjupersonerna upplevde tekniken som stressande men även som en viktig resurs i sitt arbete. En av intervjupersonerna förklarade att hen brukar läsa mail under söndagen för att vara redo inför kommande vecka och inte missa något viktigt. Annars blev hen stressad över att inte kunna känna en kontroll över sitt arbete genom att inte ha tekniken till hands.

Under söndagar händer det att jag läser mail och uppdaterar mig inför kommande vecka. Om jag inte har en koll över vad som väntas så blir jag stressad om det istället kommer som en chock dagen efter. (M-P)

I intervjuerna framkom det att de som använder integrering som strategi, måste använda sig av tekniken för att finna en balans. Det framkom även att cheferna såg tekniken som en betydelsefull resurs då det möjliggör flexibilitet, effektivitet och förenklar arbetet. Med hjälp av datorn och mobil kan de själva kontrollera både var och när deras arbete ska bedrivas vilket de ansåg kunde minska stressen.

Tekniken gör mig stressad över att kolla mailen under vissa stunder. Men utan min mobil eller dator hade jag blivit ännu mer stressad då jag förlorar kontroll eller inte vet vad som händer i mitt arbete. Det är både en frihet och ett krav antar jag. (M-K)

Det är en bra hjälp då jag själv kan disponera över när och var jag ska utföra vissa arbetsuppgifter. (M-P)

Utan min dator eller jobbmobil hade det försvårat mitt arbete betydligt. Det är till en stor hjälp att kunna kolla mailen medan jag ägnar mig åt andra saker under fritiden. (C-K)

I citatet nedan förklarade intervjupersonen vidare att med hjälp av teknologin kan hen med enkelhet ta snabbare beslut istället för att vänta till nästa dag.

Om jag inte hade dator eller mobil hade jag inte kunnat ta de beslut jag tar snabbt så jag slipper tänka på det nästa dag. (C-P)

För en av intervjupersonerna sågs tekniken som en fördel då den enkelt kunde användas för att ta kontakt med andra personer utan att behöva resa någonstans.

Ja när jag har tillgång till både jobbmobil och dator är det enkelt att kontakta mina kunder eller andra personer. Givetvis är det skönt men ibland kan det också vara bra med ett fysiskt möte. (C-P)

Jämförelse mellan chef och medarbetare

Upplevelse av gränslöst arbete. Det fanns en likhet i den privata verksamheten där medarbetarna bedriver ett flexibelt gränslöst arbete likt som sina chefer då de båda regleras av arbetet. Bland medarbetarna upplevdes kraven från arbetet däremot inte påverka deras privatliv i lika stor utsträckning som cheferna då de inte har samma ansvar och istället kan kompensera för extra arbete. Däremot var det ibland ett måste för dem för att kunna hinna ikapp. I den kommunala verksamheten skiljde det sig mer åt då det var mer förekommande med ett gränslöst arbete för cheferna än för medarbetarna. Cheferna bedrev dessutom ett gränslöst arbete i större utsträckning i samband med att de ofta är på resande fot till skillnad från dess medarbetare. Istället bedrev de ett gränslöst arbete men inte i lika stor grad om man jämför med cheferna. För de medarbetare inom både den kommunala samt privata verksamheten ansågs kraven inte vara lika påfrestande som de var för cheferna. Cheferna i de båda verksamheterna var tvungna att vara mer tillgängliga medan för medarbetarna handlade det mer om att vara redo vid akuta behov eller planering av arbetsuppgifter. Det framkom dessutom att både cheferna och deras medarbetare använder sig av teknikens hjälpmedel i sitt privatliv men hos cheferna sågs det som ett krav. Dessutom hade medarbetarna inom de båda verksamheterna möjlighet att kunna stänga av sin mobiltelefon om de ville.

Strategier. Det fanns en tydlig skillnad bland cheferna och deras medarbetare inom den kommunala verksamheten gällande strategier för gränsdragning. Det framkom att cheferna är illa tvungna att integrera arbete med sitt privatliv för att kunna bemöta de krav som ställs på dem. För medarbetarna handlade det om att de ville tänka på annat efter arbetstid och försökte segmentera de två sfärerna. Inom den privata verksamheten fanns det en likhet mellan cheferna och deras medarbetare då integrering som strategi var mer förekommande. Däremot var strategin inte lika förekommande för medarbetarna utan var självvalt för de skulle hinna med arbete under stressiga perioder eller liknande då de ville underlätta arbetet framöver.

Socialt stöd och tekniken som resurs. Det fanns en stor likhet gällande betydelsen av socialt stöd som resurs bland cheferna och medarbetarna i både den privata samt kommunala verksamheten. Den enda skillnaden var att cheferna ibland kunde behöva ett större stöd från sin familj i samband med ärenden i privatlivet för att arbetet inte skulle krocka med fritiden eller att det blir för stressigt. Exempelvis var det en chef som kunde diskutera med sin partner som hade förståelse över chefs arbetsutställning och kunde hämta barnen på förskolan. Denna upplevelse hade både de kvinnliga och manliga cheferna. I den privata verksamheten sågs tekniken som en betydelsefull resurs för både cheferna och deras medarbetare för att kunna arbeta flexibelt. De som använde integrering som strategi var tvungna att använda sig av teknikens verktyg för att kunna finna en balans i vardagen. Med hjälp av tekniken upplevde de båda en kontroll över arbetet. Den enda skillnaden var här att medarbetarna hade möjligheten att stänga av tekniken under fritid. I den kommunala verksamheten fanns det en skillnad då cheferna såg tekniken som ett måste för att kunna bedriva sitt arbete hemifrån medan de anställda inte använde det i lika stor utsträckning.

Jämförelse mellan medarbetare i verksamheterna

Upplevelse av gränslöst arbete. Det fanns en skillnad mellan medarbetarna i den privata jämfört med den kommunala verksamheten. I den kommunala verksamheten kunde det ske arbete hemifrån eller efter ordinarie arbetstid, men däremot inte i lika stor utsträckning som den privata verksamheten. Här var de istället tvungna att arbeta flexibelt och förhålla sig till ett högt tempo vilket skedde då de exempelvis inte hade hunnit med sina arbetsuppgifter under arbetsiden. Detta jämfört med de kommunalt anställda som behövde förbereda samtal då och då samt finnas tillgänglig för föräldrar under vissa tillfällen. Kraven från ett gränslöst arbete upplevdes som högre i den privata verksamheten jämfört med den kommunala verksamheten. Likheten var däremot att de båda upplevde att kraven inte påverkade deras privatliv i särskilt stor utsträckning. Både de anställda inom kommunala samt privata verksamheten använder sig av teknikens hjälpmedel under fritiden vilket medför att deras arbete alltid finns med en. I den privata verksamheten används tekniken i en större utsträckning för att genomföra arbetsuppgifter än de i den kommunala verksamheten. Att genomföra arbetsuppgifter efter arbetsid förekom även i den kommunala verksamheten men att det var mer vanligt att finnas tillgänglig via mobil och mail.

Strategier. Strategierna för att hantera gränsen mellan arbete och privatliv varierade mellan de båda verksamheterna. Det var fler som i den privata verksamheten var tvungna att integrera för att genomföra arbetsuppgifter i tid så inte arbetsintensiteten blev tung och att de hann med i processens gång. Det fanns exempelvis de i den privata verksamheten som självmant lagt in sin jobbmail kopplat till sin vanliga mobil. Givetvis fanns det de som ville segmentera men var illa tvungna att integrera sitt arbete med privatliv. Bland de medarbetare i den kommunala verksamheten var segmentering mer förekommande då de exempelvis ägnade sig åt annat än jobbrelaterade saker under sin fritid. Däremot kunde det hända att även dessa var tvungna att integrera sitt arbete med privatliv vid utvecklingsamtal från föräldrar samt samtal med kollegor vid frånavaro.

Socialt stöd och tekniken som resurs. Det framkom att medarbetarna i både den privata samt den kommunala verksamheten var beroende av ett socialt stöd från sina kollegor för att kunna bedriva sitt arbete vidare. Det fanns även en likhet där de båda upplevde att ett socialt stöd från kollegor gällande arbetsituationen kunde minska arbetsintensiteten. Skillnaden här var att de inom den privata verksamheten var mer beroende av att få ett socialt stöd från sin chef då det möjliggjorde en kommunikation och återkoppling gällande arbetsuppgifter och de mål som skall uppnås. Detta upplevde de som att det bidrog till att en gräns sätts mellan arbete och privatliv och gör det enklare att återhämta sig. Det fanns dessutom en likhet mellan medarbetarna inom den kommunala samt privata verksamheten gällande socialt stöd i privatlivet. Båda betonade betydelsen av socialt stöd från sin familj och vänner vilket fyllde dem med energi efter en arbetsdag och kunde enklare koppla av från arbetet. Tekniken som resurs upplevde av båda verksamheter som något stressande men en betydelsefull resurs att ha tillgång till i sitt arbete. Det diskuterades om fördelen med att tekniken kan bidra till att de får en flexibel arbetsplats vilket skapade effektivitet och får fler saker gjort. Detta gällde framförallt de inom den privata verksamheten då de kunde få en flexibel arbetsdag medan de i den kommunala verksamheten inte hade möjligheten att arbeta hemifrån under en hel dag. Medarbetarna inom både den privata samt kommunala verksamheten ansåg att tekniken bidrog till att de fick en kontroll över sitt arbete vilket minskade stressen.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka hur chefer samt deras medarbetare upplever gränsen mellan yrke och privatliv samt vilka strategier som används för att bemöta de krav som ställs på individen. Utöver detta hade studien som avsikt att identifiera vilka resurser som ansågs betydelsefulla för att kunna åstadkomma en god balans mellan arbete och privatliv. I diskussionen kommer resultatet ställas mot tidigare studier och forskning presenterat i inledningen. Dessutom kommer förslag på framtida forskning diskuteras.

Resultatdiskussion

Gränslöshet i tid och rum. Upplevelsen av gränslöst arbete i tid och rum var snarlik mellan cheferna och deras medarbetare inom den kommunala samt privata verksamheten. Medarbetarna men främst chefernas användning av tekniken påverkade deras arbetsförhållanden genom att de bland annat möjliggjorde en tillgänglighet samt flexibilitet. Bannai & Tamakoshi (2014) förklarade i sin studie att en ständig tillgänglighet i ett gränslöst arbete kunde leda vidare till en hög grad av stress och att återhämtningen blev bristande. Cheferna i studien var vana att arbeta i stressiga förhållanden, däremot påverkades de inte så pass mycket att deras återhämtning blev drabbad. Gränslöst arbete kunde ses som en möjlighet för flexibelt arbete och som en hjälp till att kunna balansera arbetet med privatlivet. Att ha kontroll upplevdes som en betydelsefull resurs då de själva får ett inflytande över sin planering samt genomförandet av arbetsuppgifterna. Detta kan kopplas till Bakker & Demeroutis (2007) krav-resursmodell vilket visar på betydelsen av individens tillgång till resurser för att bemöta de krav som hen ställs inför. Enligt Allvin, et al., (2014) ser många verksamheter och organisationer ett flexibelt arbete som en fördel då det är tänkt att deras arbetstagare ska bli allt mer autonoma och mer fokuserade på målen. Allvins, et al., (2014) beskrivning kan kopplas till resultatet där flexibelt arbete ansågs vara betydelsefullt för att kunna hinna med sina arbetsuppgifter och för att balansera vardagen. I samband med ett inflytande över sina arbetsuppgifter är det viktigt att beakta tillgången till socialt stöd i form av kommunikation från sin chef och kollegor för att kunna få kritik och vägledning i sitt arbete. Vikten av detta betonar Hill et. Al (2010) i sin ena beskrivning av flexibilitet på individnivå där organisationen ger sitt förtroende till anställda att själva kunna planera bedrivandet av sitt arbete och bidra till organisationens struktur. Det framkom även att flexibelt arbete sågs som en fördel bland intervjupersonerna istället för att behöva skjuta på arbetet ytterligare. Haley & Miller (2014) betonade detta i sin studie där möjligheten till flexibelt arbete kunde leda till att den självupplevda stressen minskade samtidigt som graden av kontroll ökade. Det som framkom i resultatet och som kan kopplas med tidigare studie av Kelliher & Andersson (2010) var att det flexibla arbetet förlängde arbetstiden. I intervjuerna berättades det om att arbete kan behöva bedrivas hemifrån då det antingen inte hunnits genomföras under arbetstid eller för att förbereda sig inför kommande dag eller vecka. Att arbetstiden förlängdes och att arbete bedrivs på fritiden var framförallt mest förekommande bland cheferna vilket påverkade deras arbete och privatliv. För både chefer och medarbetare var digitaliseringen och teknikens verktyg faktorer som bidrog till och möjliggjorde ett gränslöst arbete. Resultatet visade att tekniken kunde både vara en fördel då det ledde till en ökad kontroll men samtidigt en nackdel då det kunde försvåra gränsen mellan arbete och privatliv vilket var något som även framkom i Diaz et al., (2011) studie. Det som sågs som en fördel med tekniken för chefer var att de ibland kunde slippa resa till olika möten och istället använde sig av tekniken vilket både minskar ekonomiska kostnader och var bättre för miljön.

Strategier. Det framkom i resultatet att både cheferna och deras medarbetare inom de båda verksamheterna använder sig av strategier likt de strategier vilka presenteras som tidigare forskning i inledning, det vill säga integrering och segmentering. Så som Allvin et al., (2014) förklarade hade det för de med ett gränslöst arbete blivit ett eget ansvar att själva sätta gränser. Resultatet av hur cheferna upplevde det gränslösa arbetet och de krav som ställs på dem liknar resultaten i Glavin & Sciemans (2012) studie, som visade att de med en högre arbetsbelastning, längre arbetstid samt fler och högre krav fick svårt att balansera arbete och privatliv. De kände sig ofta trötta och utmattade efter arbetet och var ibland tvungna att ta med sig arbetet hem. Detta kan enligt Glavin & Schieman (2012) bero på tillgången till de tekniska hjälpmedlen vilket stämmer överens med cheferna men även vissa medarbetare. I sin studie förklarade Kreiner (2009) de två strategierna segmentering och integrering vilka kan kopplas med det framkomna resultatet i denna studie. Det var främst cheferna i urvalet som valde att integrera sitt arbete med privatliv för att hinna med sina arbetsuppgifter samt finnas tillgängliga via mobil eller mail. Detta gjorde att de kunde hantera de krav som ställdes på dem, men det var samtidigt en nackdel då de två sfärerna kunde krocka med varandra. Det fanns även medarbetare som självmant ibland behövde integrera för att kunna finna balans i sin vardag. De som självmant integrerade gjorde det under vissa tillfällen eller stressiga perioder för att kunna hinna med i arbetsintensiteten och processens gång. Anledningen till detta kan tolkas som att de använder en kombination av integrering samt segmentering för arbete och privatliv. Det framkom dessutom att flexibilitet var betydelsefull vid integrering som strategi för att kunna hinna med det man ska under perioder. Detta kan tolkas som att gränsen suddas ut då deras val av strategi tvingar de två sfärerna att gå ihop med varandra så att deras vardag skall fungera. Medarbetarna var mer benägna till segmentering som strategi då de ville begränsa att deras arbete och privatliv gick in i varandra. Exempelvis fanns det en intervjuperson som valde att stänga av sin jobbteléfono under fritiden för att fokusera på annat istället. Det var även de som betonade vikten av planering så att allt arbete genomfördes på plats innan de stämplar ut vilket kan ses som en form av segmenterande strategi. Det var däremot inget som framkom att intervjupersonerna fick psykiska eller fysiska hälsoproblem vilket Allvin, et al., (2014) förklarade som en möjlig riskfaktor vid en bristande gränsdragning.

Resurser för balans. Socialt stöd var en av de resurser som intervjupersonerna i både den kommunala och privata verksamheten ansåg som betydelsefull för att kunna åstadkomma en balans mellan arbete och privatliv. Dessutom ansågs socialt stöd vara viktigt för att motverka höga krav och istället känna kontroll över sitt arbete. Detta genom ett instrumentellt stöd vilket kunde innefatta konkret stöd och hjälp vid arbetsuppgifterna. Formen av socialt stöd bland intervjupersonerna i studien varierade då det kunde innefatta stöd från kollegor, chef, vänner, familj. I intervjuerna framgick vikten av att få emotionellt, informativt samt instrumentellt stöd från sin omgivning. En del av intervjupersonerna var beroende av ett instrumentellt samt ett informativt stöd från sina kollegor och chef då det möjliggjorde en dialog gällande arbetsuppgifter eller arbetssituationen på jobbet. Dessutom kunde de få instrumentellt hjälp som var betydande för att genomföra arbetsuppgifterna och på rätt sätt. Det var ingen som upplevde att hen inte fick något socialt stöd varken i sitt arbete eller privatliv. En av intervjupersonerna betonade vikten av socialt stöd då det bland annat möjliggjorde en dialog med sin chef där hen fick feedback och återkoppling. På så sätt bidrog det till en hjälp och känslan över att ha kontroll över sitt arbete då hen får en klarare bild över sina arbetsuppgifter. I krav-resursmodellen betonar Bakker & Demeroutis (2007) betydelsen av resurser i form av av socialt stöd. Resurserna kunde exempelvis vara att få feedback eller kritik över sin arbetsinsats vilket kan kopplas vidare till det intervjupersonen tog upp och det stöd hen upplever från sin chef. Forskarna förklarar att resurser, som att få information och instruktioner gällande arbetet samt tydliga mål att följa, är betydelsefulla resurser att ha tillgång till i ett gränslöst arbete (Bakker & Demerouti, 2007). En av cheferna poängterade vikten av det emotionella stödet från sin fru då de tillsammans kunde

komma överens om vem som skulle ha hand om ärenden i privatlivet då chefen behövde fokusera på sitt arbete eller rollen som chef. Detta i enighet med tidigare studier av Dellve, et al., (2013) som poängterar vikten av ett socialt stöd för cheferna för att kunna bedriva sitt ledarskap då de har ett stort ansvar. Vidare förklarar de att socialt stöd från både arbetsplatsen samt i privatlivet är betydelsefullt då det är en av många faktorer för hur de bedriver sitt ledarskap inom verksamheten. Det som däremot kan diskuteras om det stämmer överens med det framkomna resultatet är Lundkvists (2013) studie där hon betonar vikten av socialt stöd för chefer. I studien framkommer det att chefer föredrar helst inte ett stöd från sina kollegor när det gäller känsliga ämnen förutom när man talar om arbetsrelaterade situationer då det ansågs kunna skada rollen som ledare negativt. Detta framkom däremot inte i intervjuerna med cheferna eller att de kände av att det kunde skada deras roll som chef och ledare. I enighet med tidigare forskning, är det viktigt med ett socialt stöd då det motverkade stress bland intervjupersonerna (Baker & Demerouti, 2017).

Tekniken som resurs. Tekniken kan vara en bidragande faktor till stress och att gränsen mellan arbete och privatliv antingen suddas ut eller försvåras. Däremot har tekniken och digitaliseringen en stor betydelse för både arbetsliv samt arbetstagare då det bidrar till ett antal möjligheter för individen. Med hjälp av tekniken kan arbetsuppgifter fördelas upp samt bedrivas på ett nytt sätt än tidigare. Användandet av mobiltelefon och dator vid jobbrelaterade ärenden kan öka stressnivån men även sänka den då det ökar individens grad av kontroll över arbetet. Som tidigare nämnt i diskussionen använde sig intervjupersonerna av tekniska hjälpmedel både på arbetsplatsen samt utanför. Det framkom i intervjuerna att vissa stänger av all teknik relaterat till arbete så fort man kommer hem medan några hade med sig jobbtelefon eller dator hem för att utföra arbete eller vara nåbara. Det fanns även de som självmanterade in sin jobbmail i sin privata mobiltelefon för att få all inkommande mail där. För cheferna sågs det som en stor fördel med tekniken att inte behöva utföra allt arbete i den fysiska miljön på arbetsplatsen utan att kunna arbeta mer flexibelt även på andra platser. Tekniska hjälpmedel är en förutsättning för att flexibelt arbete skall kunna utföras. Bland annat att arbeta flexibelt vilket intervjupersonerna ansåg som en fördel för att kunna uppleva en balans mellan arbete och privatliv samt känna en kontroll över situationen. På så sätt kunde intervjupersonerna själva förfoga över arbetstid samt arbetsplats gällande arbetsuppgifterna. Möjligheten att kunna arbeta hemifrån kan minska stressen hos individen då arbetsuppgifterna blir färdiga i tid istället för att de samlas i hög och blir kvar tills nästa tillfälle. Denna möjlighet kan kopplas vidare till tidigare studie om flexibla arbetsförhållanden av Grzywacz (2018) där resultatet tydde på att flexibilitet kunde minska graden av stress bland arbetstagarna jämfört med de som inte hade möjlighet till flexibelt arbete. Vissa av intervjupersonerna betonade fördelen med tekniken genom att de får en flexibel arbetsplats och kunde bli mer effektiva samt produktiva i sitt arbete vilket ledde till att de fick fler saker gjort. Detta kan förklaras vidare till det Allvin, et al., (2006) skrev vilket leder till att arbetstagarna blir allt mer autonoma i sitt arbete och får en större motivation genom flexibiliteten. Flexibiliteten kan på så sätt ses leda vidare till en känsla av arbetstillfredsställelse vilket dessutom framkom i resultatet där en intervjuperson såg arbetsättet som en frihet. Tekniken möjliggör även tillgänglighet för individen gentemot sin arbetsplats, kollegor, kunder och chef. Genom att vara tillgänglig via antingen mobiltelefon, dator eller mail kunde de vara nåbara för andra vid viktiga ärenden eller situationer som uppstår. På så sätt upplevde vissa intervjupersoner att de hänger med och är uppdaterade i arbetets gång eller andra saker som är viktiga att veta vilket inte hade varit möjligt utan teknikens hjälpmedel. Dessutom bidrog det till att de kunde känna av en högre kontroll över sitt arbete då det hade en större koll på vad som sker och känner sig delaktiga. En av intervjupersonerna förklarade att hen brukar läsa mail från sin arbetsplats på söndagar för att vara uppdaterad vilken kan ses som en grad av kontroll över arbetet och minska stressen.

Det cheferna framförallt betonade var att tillgängligheten sågs som en fördel när det gäller att ta viktiga beslut snabbt och inte låta det vänta till nästa dag eller vecka. På så sätt kan de handskas med sina arbetsuppgifter och problem på arbetsplatsen på ett smidigare sätt. En av cheferna förklarade att utan sin mobil eller dator hade hen blivit ännu mer stressad och förlorat kontroll över sitt arbete. Då cheferna integrerar sitt arbete med privatliv är teknikens hjälpmedel däremot ett måste att ha till hands efter arbetstid för att finna balans. Dessutom betonade en annan chef betydelsen av att vara tillgänglig via mobilen och dator för att kunna ta snabba beslut. Vidare förklarades det att tekniken sågs som en fördel då den används för kommunikation utan att behöva resa någonstans för möten eller liknande. Detta sparar både tid och pengar för både individen samt verksamheten i sig. En av intervjupersonerna känner inget krav på att vara tillgänglig men betonade att tekniken ändå möjliggör att hen får information eller samtal exempelvis när en kollega blivit sjuk. Att vara tillgänglig på detta sätt kan ses som en fördel då det snabbt och enkelt åtgärdar ett problem för verksamheten. Det framkom en skillnad mellan den privata samt den kommunala verksamheten. I den privata verksamheten var det mer vanligt att arbete efter arbetstid förekom likaså flexibelt arbete ifall vissa arbetsuppgifter inte hunnits genomföras under ordinarie arbetstid. I den kommunala verksamheten handlade det mer om att tekniken sågs som betydelsefullt för att vara uppdaterad och känna kontroll över sitt arbete om oväntade situationer skulle uppstå, exempelvis att en kollega blir sjuk eller om någon försöker nå en. Tekniken kunde finnas till hands men att man istället såg till att finnas på ett stand-by-läge. Det fanns en likhet mellan cheferna inom både den kommunala och privata verksamheten där tekniken var ett måste för att en integrering skulle fungera som strategi. I rollen som chef ansågs mobilen och datorn vara ett ytterst viktigt verktyg att ha tillgång till för att kunna bedriva sitt arbete. Teknikens verktyg ansågs sätta press på dem men hade däremot skapat ännu mer stress om de inte funnits till hands.

Jämförelse mellan chef & medarbetare. Det framkom att det finns en likhet gällande cheferna och deras medarbetare angående gränslöst arbete i tid och rum då de båda regleras av arbetet. Skillnaden här var att cheferna i större utsträckning påverkades då de hade ett större ansvar än vad deras medarbetare hade. Som följd av detta upplevde cheferna att arbetet kunde påverka deras privatliv i en större utsträckning än vad medarbetarna upplevde. För cheferna inom både den kommunala samt privata verksamheten var ett flexibelt arbete ett krav och ett måste medan för medarbetarna sågs det mer som en möjlighet. Dessutom upplevda cheferna ett krav att finnas tillgängliga på mobil och mail efter arbetstid och hade inte samma möjlighet att kunna stänga av tekniken som deras medarbetare hade. För medarbetarna handlade det mer om eget samvete att vara tillgänglig eller ej. Det de förklarar kan kopplas vidare till det Allvin, et al., (2006) skriver om att tekniken kan försvåra återhämtningen från arbete vilket även framkom hos vissa intervjupersoner som var chefer. Däremot var tekniken också en betydelsefull resurs för att hantera de krav som ställs på dem för att undvika utbrändhet vilket Bakker & Demerouti (2007) betonar i sin krav-resursmodell. Det framkom i resultatet att integrering var dominerande bland cheferna då de var illa tvungna på grund av sin yrkesroll. Bland medarbetarna förekom även integrering men inte i lika stor uträkning som cheferna då man hellre ville segmentera sitt arbete med privatliv och kunna ägna sig åt något annat istället. Att cheferna integrerade sitt arbete berodde främst på teknikens verktyg vilket kunde ses som en fördel samt en nackdel enligt Glavin & Schieman (2012). Enligt Holt-Lunstad et. al (2010) är det sociala stödet en betydelsefull resurs vilket matchar med det framkomna resultatet för chefer. Det sociala stödet från familjen ansågs som mer viktigt för cheferna då de hade ett högre ansvar vilket deras partner hade förståelse för. På så sätt kunde de ibland planera tillsammans om vem som skulle ha hand om vilka ärenden i privatlivet då chefen inte hinner med på grund av sitt arbete. Det

framkom ingen skillnad gällande kön då det handlade om att ha förståelse för sin partners situation gällande arbetet och dess mängd. Att socialt stöd från sina kollegor skulle påverka cheferna negativt som Lundkvist (2013) förklarar i sin studie, var däremot inget som framkom i resultatet. Tekniken var för cheferna en mer betydelsefull resurs än för deras medarbetare då det möjliggjorde för dem att kunna arbeta flexibelt vid integrering som strategi. På så sätt kände de av att de hade en kontroll över sitt arbete även efter arbetstid och slutet på dagen. Gällande kontrollen kan det kopplas till det Haley & Miller (2014) beskriver i sin studie om att flexibelt arbete kan leda till en ökad grad av kontroll och att stressen minskar till viss del. I enighet med Kelliher & Anderssons (2010) studie blev chefernas arbetstid däremot förlängd eller påverkad. Studiens resultat tydde även på att de med flexibla arbetsförhållanden hade en mindre grad av stress än de som inte hade möjlighet att arbeta flexibelt. Detta medför frågan om hur det istället hade sett ut ifall de intervjupersoner som var chefer inte hade möjlighet till ett flexibelt arbete och hur det hade påverkat dem istället. Cheferna kände däremot ett krav på att ha jobbtelefon eller datorn till hands för att kunna vara tillgängliga vilket även skedde under ledighet och semester vilka var specifika beteenden som Diehl, et al., (2015) betonade i sin studie.

Jämförelse mellan medarbetare i verksamheterna. Resultatet i studien framförde att det finns en viss skillnad mellan de i den privata samt kommunala verksamheten. Här handlade det om att flexibelt arbete kunde ske i en något större utsträckning för de i den privata jämfört med den kommunala verksamheten. Delvis berodde det på ett högt tempo att förhålla sig till eller då de inte hunnit med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid vilket kan kopplas till Hills et. al (2010) studie där flexibilitet anses bidra till organisationen. Medarbetarna i den kommunala verksamheten hade istället flexibelt arbete när det exempelvis gällde att förbereda utvecklingsamtal med föräldrar. På så sätt kunde kraven från ett gränslöst arbete upplevas som högre bland de i den privata verksamheten. Däremot upplevde de båda, förutom två intervjupersoner i den privata verksamheten, att kraven inte påverkade deras privatliv till särskilt stor del. Användandet av tekniken var förekommande bland de båda verksamheterna där de privata använder den för att genomföra arbetsuppgifter medan de i den kommunala verksamheten fanns tillgängliga vid behov för till exempel föräldrar genom sin privata mobil. Det framkom för de båda att mycket berodde på individens eget val att vara tillgänglig eller ej. Tillgängligheten upplevdes däremot inte påverka deras hälsa negativt såsom utbrändhet eller hög grad av onyttig stress vilket beskrevs i Bannai & Tamakoshis (2014) studie. Strategierna var varierande bland de båda verksamheterna då det var fler i den privata verksamheten som var tvungna att integrera sitt arbete vid vissa tillfällen. Detta förekom även i den kommunala verksamheten men däremot inte i lika stor utsträckning. Att medarbetarna i den privata verksamheten integrerade mer än de kommunala berodde exempelvis på att de inte hann med arbetsuppgifter under arbetsdagen och var tvungna att ta med arbetet hem. Detta kunde enligt Kelliher & Andersson (2010) påverka arbetstiden vilket framkom bland medarbetarna i den privata verksamhetens svar då de var tvungna att integrera sitt arbete med privatliv. De inom den kommunala verksamheten hade inte samma villkor då deras arbetsuppgifter krävde att de är på plats förutom vissa arbetsuppgifter vilket även de kunde förlägga hemifrån. För medarbetarna inom den kommunala verksamheten var segmentering den mest förekommande strategi då de i större uträkning kunna slippa tänka eller ägna sig åt arbete under sin fritid. Det sociala stödet var lika betydelsefullt för de båda verksamheterna och sågs som en viktig resurs för att kunna bedriva sitt arbete samt minska arbetsintensiteten. De inom den privata verksamheten var i större del mer beroende av ett informativt och instrumentellt stöd från sin chef för återkoppling och liknande för sitt arbete. Båda verksamheter ansåg att ett emotionellt stöd från privatlivet exempelvis som vänner och familj bidrog till att de kunde släppa arbetet och kunde ladda om inför nästa dag. Tekniken som resurs var betydelsefull för de båda men medarbetarna inom den privata verksamheten var mer beroende av den för att kunna genomföra ett flexibelt arbete från en annan plats eller tidpunkt.

Detta till skillnad från de inom den kommunala verksamheten som var mer bundna till sin arbetsplats och inte kunde exempelvis arbeta hemifrån en hel dag. Däremot var de båda överens om att tekniken kunde leda till att deras stress minskade gällande arbetet och att det fick en högre kontroll över det som sker. Resultatet kan kopplas till Haley & Millers (2014) studie vilket förklarade att flexibelt arbete med hjälp av tekniken kunde bidra till en mindre grad av självupplevd stress samt en högre grad av kontroll.

Metoddiskussion

Till studien användes en kvalitativ forskningsmetod för att få svar på syftet gällande chefer och deras medarbetares upplevelse av gränslöst arbete. Fokus var att tolka det som framkom genom att låta intervjupersonerna berätta om hur de upplevde gränslöst arbete i avseende till tid och rum för att få en förståelse av deras subjektiva upplevelser. Dessutom undersöktes det gränslösa arbetet i relation till vilka strategier de såg som betydelsefulla samt vilka resurser som de använder för att känna en balans i vardagen. Detta genomfördes med hjälp av intervjuer som dattainsamlingsmetod. En abduktiv ansats har använts i studien vilket har varit betydelsefullt då gränslöst arbete är ett komplext ämne. Detta har bidragit till möjligheten att kunna ta del av det framkomna resultatet samtidigt kunna förhålla sig till den tidigare forskningen och teorin samt kunna jämföra dessa med varandra. Studien hade ett urval från både en privat samt kommunal verksamhet vilket hade kunnat avgränsas till att välja enbart en. Däremot valdes två då gränslöst arbete är ett komplext ämne och kan sprida sig ut över flera yrken samt på arbetsplatser som man egentligen inte först tänker på. Snöbollsurvalet kunde ses som en nackdel då det delvis hindrade författaren att själv kunna styra över urvalet genom att exempelvis få en jämn fördelning gällande kön. Intervjuerna användes i samband med en semistrukturerad intervjuguide vilket innehöll frågor samt ett antal följdfrågor för att fördjupa sig i. Det vilket kan ses som en fördel här var att författaren till studien genomförde en pilotstudie innan själva intervjuerna genomfördes för att testa intervjuguiden och se om något behövde ändras. Det upplevdes som att intervjupersonerna kunde uppfatta frågorna korrekt och att de var passande till studien. Intervjun innehöll frågor som var tänkta att ge utörliga svar samt möjlighet till följdfrågor, men fanns även ett fokus på att tillåta att intervjupersonen själva fick samtala vidare om frågan/ämnet. Intervjuerna genomfördes både på plats samt genom telefon. Fördelen här var att intervjuerna skedde i en miljö där de inte blev störda och kunde känna sig bekväma. En nackdel med intervjuerna genom mobiltelefon var att det inte gick att se kroppsspråk eller hur intervjupersonerna reagerade till vissa frågor. Efter att intervjuerna var genomförda och hade transkriberats, förvandlades frågeställningarna om till olika teman vilka presenterades som en tabell i metoddelen. Studiens validitet kan diskuteras i enighet med det Kvale & Brinkman, (2009) skriver om att genomföra en generalisering i kvalitativa studier. Enligt författarna kan det vara svårt att generalisera vidare en kvalitativ studie då det är forskaren själv som styrs av det som de själva finner intressant under intervjuerna medan andra forskare fokuserar på annat. Dessutom är det svårt att generalisera vidare studiens resultat då forskare tolkar det framkomna utifrån egna erfarenheter och förståelse. En kvalitativ studie generaliseras vidare till populationer utan till teorin. Emellertid kan studien framställa och väcka intresse för hur chefer och deras medarbetare från en verksamhet som inte anses typiskt *gränslös*, har för anknytning till gränslöst arbete. Det framkomna resultatet kopplat till tidigare forskning och teori tyder på att studien har en validitet då resultatet stämde överens med forskningen som presenterades i inledningen. Exem-

pelvis när man talar om flexibilitetens innebörd och hur det kan påverka en individs arbetsförhållanden både ur en positiv samt negativ synvinkel. Dessutom anses resultatets validitet som god då den har undersökt det som är relevant för uppsatsen och det som författaren själv avsett.

Slutsatser och förslag till framtida forskning

Under studiens gång har det framkommit olika tankegångar gällande gränslöst arbete som ämne samt hur olika individer upplever det. Som tidigare nämnts i studien kan det upplevas som både ett krav men även som frihet och dess för- och nackdelar kan ständigt diskuteras. Det är många faktorer som spelar roll, inte minst digitaliseringens framfart inom arbetslivet. Fortsatt forskning och studier runt ämnet behövs då vi idag inte vet vilka konsekvenser det gränslösa arbetet i framtiden kan leda till och hur vi behöver bemöta dessa.

Studien har undersökt hur chefer och deras medarbetare upplever det gränslösa arbetet i sin verksamhet. Valet av ämne bidrog till att författaren fick en rad med frågor att tänka på under arbetets gång som i detta avsnitt presenteras som förslag till framtida forskning.

Då det framkommit i tidigare studier att ett gränslöst arbete kan både leda till hög stress och ohälsa vore det av intresse att fortsätta studera vidare om ämnet ur ett hälsoperspektiv. Själva fenomenet gränslöst arbete, är relativt nytt med både sina fördelar och nackdelar att ta hänsyn till. De tankar som framkom under studiens gång var om det verkligen är individens eget ansvar att sätta en gräns mellan arbete och privatliv eller om det är chefen som ska se till att den dras. Att arbeta flexibelt hemifrån eller på annan plats och tidpunkt blir individens eget ansvar att ta hänsyn till. Chefen har ett ansvar att värna om arbetstagarnas välmående vilket leder till frågan om det är chefen som bör sätta gränserna åt deras medarbetare för att se till de får tillräcklig återhämtning och motverka hög stress. Är det därav chefens eller individens eget ansvar att sätta en gräns för hur en lång arbetsdag får egentligen vara? För att sammanfatta kan det vara av intresse hur man i rollen som chef kan både sätta gränser samt avgränsa mål i förhållande till arbetstagaren samt exempelvis skapa en policy gällande tillgängligheten i ett gränslöst arbete.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst Arbete: Socialpsykologiska Perspektiv På Det Nya Arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2014). *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Aronsson, G., & Svensson, L. (1997). *Nedvarvning, återhämtning och hälsa bland lärare I grund- och gymnasieskolan. Arbete och hälsa*. 21, 1-15.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology. 22, 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bannai, A, Tamakoshi, A. (2014). *The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence*. Scand J Work Environ Health. 2014;40(1):%-18. Doi:10.5271/sjweh.3388.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 2). Stockholm: Liber AB.
- Crawford, E., Lepine, J., & Rich, B. (2010). *Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test*. Journal of Applied Psychology. 95, 834-848.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dellve, L., Juntengren, G & Ahlberg, G. (2014). *Chefspecifika stressorer och stödresurser: Betydelse för hållbart ledarskap bland chefer I vård och omsorg*. Chefskapets förutsättningar och konsekvenser: Metoder och resultat från Chefios project- slutrapport del I. Göteborg: Institutet för stressmedicin.
- Diaz, I., Chiaburu, D., Zimmermann R., & Boswell, W. (2011). *Communication Technology: Pros and cons of constant connection to work*. Journal of Vocational Behavior. 80, 500-507.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö-Begrepp bedömning och utveckling*. (Upplaga 1:2). Lund: Studentlitteratur AB.
- Glavinm O, & Schieman, S. (2012). *Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The moderating Influence of Job and Job Demands*. Work and Occupations, 39(1), 71-98.
- Grzywacz, J., Carlson, D. & Shulkin, S. (2008). *Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health*. Community, Work and Family. 11 (2), 199-214.
- Hagber, J., Sundström, M., Egels-Zandén, N. (2016). *The digitalization of retailing: An exploratory framework*. International Journal of retail & distribution management. 44(7), ss. 694-712. DOI: 10.1108/IJRDM-09-2015-0140.
- Haley, M. & Miller, L. (2014). *Correlates of flexible working arrangements, stress and sleep difficulties in the US workforce: does the flexibility of the flexibility matter?* Empirical Economics. DOI: 10.1007/s00181-014-0836-4.
- Hill, J. E., Ericksonm J., Holmes, E. & Ferris, M. (2010). *Workplace Flexibility, Work Hours and Working-Life Conflict: Finder an Extra Day or Two*. Journal Of Family Psychology, 24 (3), 349-358.
- Holt-Lundstad, J., Smith, T-b., Layton, J-B. (2010). *Social relationships and mortality risk: A metanalytic review*. Plos Medicine. 7, 1-20.
- Kelliher, C. & Andersson, D. (2010). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. Human Relations, 63(1), 83-106.

- Kreiner, G.E., Hollensbee, E.C., & Sheep, M. L. (2009). *Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics*. *Academy of Management Journal* 52 (4): 704-730.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundkvist, D. (2013). *Psychosocial work conditions, health and leadership of managers*. Linköping University.
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., & Huang, A. (2015). *Benefits and stressors- Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong*. *International journal of qualitative studies on health and well-being*. (10),1.
- Reis, J., Amorim, M., & Melao, N. (2018). *Digital Transformation: A literature review and guidelines for future research*. Springer international publishing AG. DOI: 10.1007/978-3-319-77703-0-41.
- Xanthopoulos, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). *Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources*. *Journal Of Personnel Psychology*. DOI: 10.1027/1866-5888/a000085.

Abstract

Work without boundaries can be seen both as a freedom and a requirement which enables flexible work with the cost of that the boundaries between work and private life get blurred. The possibility to manage the work by yourself in terms of time and space can be seen as an advantage but in the meantime requires a greater responsibility from the individual as it can instead lead to negative consequences. The purpose of the study was to investigate how employees and managers perceive the boundary between profession and private life as well as strategies for responding to limitless requirements. In addition the study aimed to investigate which resources were considered important for finding a balance in everyday life. The study used a qualitative research method which contained interviews to collect data for the study. In total participated twelve interviewees from both a municipal and private occupation. The result pointed to both the advantages and disadvantages of work without boundaries where it was the managers of a larger scale that were affected by the phenomenon compared to the employees. The managers used the integration to a greater extent as a strategy, while the employees segmented their occupation with their private life. Social support and the technology in form of telephone and computer were considered important to have access to contain a balance between their occupation and private life or spare time. Work without boundaries as a phenomenon is a complicated but relevant topic to study. Continued research is required on the subject and what the consequences can lead to both regarding managers and employees.

Keywords: work without boundaries, flexibility, integration, segmentation , resources