

ÖGON & ÖRON ÖVERALLT

– DE DIGITALA ARBETSVERKTYGENS
INVERKAN PÅ KONSULTCHEFERS
GRÄNSHANTERING OCH ROLLÖVERGÅNGAR

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Louise Dahl

A-K2022:2



HÖGSKOLAN I BORÅS

Grundnivå

Organisation- och personalutvecklare i samhället

Arbetsvetenskap, 15 hp

Utgivningsår: VT22

Svensk titel: Ögon och öron överallt: De digitala arbetsverktygens inverkan på konsultchefers gränshantering och rollövergångar

Engelsk titel: Eyes and ears everywhere: The impact of digital working tools on consultant managers boundary management and role transitions

Författare: Louise Dahl

Handledare: Johan Alfonsson

Examinator: Tora Nord

Nyckelord: gränsteori, rollteori, digitala verktyg, tillgänglighet, flexibilitet, konsultchef

Sammanfattning

I dagens flexibla arbetsliv har den informationstekniska utvecklingen bidragit till en uppluckring av gränserna för tid och rum. Denna fallstudie syftar till att öka förståelsen för hur digitala arbetsverktyg påverkar förmågan till gränsdragning mellan arbete och privatliv, samt att undersöka hur gränsuppluckringen påverkar hur individer betraktar rollen som yrkes- respektive privatperson. Studien utgår från en abduktiv ansats och tar sin utgångspunkt i Clarks (2000) gränsteori samt Goffmans (2014) rollteori. För att möjliggöra jämförelser av respondenternas upplevelser genomfördes sex semistrukturerade intervjuer med konsultchefer vid ett bemannings- och rekryteringsföretag. Efter en tematisk analys av den insamlade empirin visade resultatet att respondenternas arbete består av en hög grad av tillgänglighet efter arbetstid samt att gränserna mellan arbete respektive privatliv är svaga och karaktäriseras av hög flexibilitet, vilket möjliggör kontinuerliga gräns- och rollövergångar. Gränserna konstruerades i samråd med andra människor, men den enskilde individen upprättade egna gränsdragningsstrategier för att hantera arbetets flexibilitet. Slutsatsen drogs att upplevd frivillighet och en välutvecklad gränskompetens är betydande faktorer för att hantera gränsutmaningarna. Slutligen konstaterades att arbetsgivare behöver förmedla tydliga förväntningar kring tillgänglighet och en kontinuerlig dialog behöver föras med såväl arbetsgivare som kollegor, familj och andra domänmedlemmar för att underlätta individens gränsdragning.

Innehållsförteckning

| | | |
|-------|--|-------|
| 1 | INLEDNING | 1 |
| 1.1 | Syfte och frågeställningar | 3 |
| 2 | TIDIGARE FORSKNING | 3 |
| 2.1 | Gränskontroll och gränsdragningsstrategier | 3 |
| 2.2 | Tekniken och gränser | 4 |
| 3 | TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER | 6 |
| 3.1 | Goffmans rollteori..... | 6 |
| 3.2 | Gränsteori..... | 7 |
| 3.3 | Gräns- respektive rollövergångar..... | 8 |
| 4 | METOD | 9 |
| 4.1 | Val av metod..... | 9 |
| 4.2 | Urval | 10 |
| 4.3 | Material..... | 10 |
| 4.4 | Tillförlitlighet och giltighet..... | 11 |
| 4.5 | Tillvägagångssätt | 12 |
| 4.6 | Bearbetning och analys av material | 12 |
| 4.7 | Etiska överväganden | 12 |
| 4.8 | Förförståelse och värderingar..... | 13 |
| 5 | RESULTAT | 13 |
| 5.1 | Arbetet som konsultchef | 13 |
| 5.2 | Tillgänglighet och kommunikation | 14 |
| 5.2.1 | Tillgänglighet efter arbetstid..... | 14 |
| 5.2.2 | Anpassning till andras tillgänglighet | 15 |
| 5.2.3 | Kommunikation mellan kollegor | 16 |
| 5.3 | Förväntningar | 17 |
| 5.4 | Arbete och privatliv | 17 |
| 5.5 | LinkedIn och sociala medier | 19 |
| 5.6 | Roller..... | 19 |
| 6 | DISKUSSION | 21 |
| 6.1 | Tillgänglighetens gränser | 21 |
| 6.2 | Integrering och segmentering av livets domäner | 23 |
| 6.3 | Det individuella ansvarets utmaningar och gränskompetens | 25 |
| 6.4 | Slutsatser | 26 |
| 6.5 | Metoddiskussion | 27 |
| 6.6 | Förslag till fortsatt forskning..... | 28 |
| 7 | KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING | - 1 - |
| 8 | BILAGOR | - 3 - |
| 8.1 | Bilaga 1 Intervjuguide..... | - 3 - |

1 INLEDNING

I detta inledande avsnitt introduceras studiens forskningsområde, bakgrund, syfte och frågeställningar samt studiens avgränsningar.

De senaste årens informationstekniska utveckling har möjliggjort nya sätt att organisera arbete. Digitala arbetsverktyg, som datorer och mobiltelefoner med tillhörande applikationer, har banat väg för en utbredd tids- och rumsmässig flexibilitet i alltfler arbeten. Dessa arbetsvillkor benämns som gränslöst arbete. Tekniken möjliggör kontinuerliga växlingar mellan arbete och privatliv. Utvecklingen har legat till grund för ett arbetsliv där fysiska och psykologiska gränser ständigt förändras och utmanas, inte enbart av tekniken, utan även kulturellt och mentalt. Gränslöshet har blivit ett centralt begrepp i teorier som utgår från ett gränsperspektiv. Sådana teoribildningar sträcker sig tillbaka till 1930-talet, då psykologen Kurt Lewin utvecklade sin fältteoretiska forskning kring hur individen i samspel med sin omgivning konstruerar skilda domäner i sitt privat- och arbetsliv (Aronsson, 2018:11–12).

Människan har ett behov av att ha kontroll över sin omgivning med dess tillhörande åtaganden och krav för att skapa förutsägbarhet. Gränsteori handlar om hur individen i samspel med sin omgivning konstruerar, förhandlar och kategoriserar i syfte att bringa ordning i sin tillvaro och i sina relationer (Aronsson, 2018:13). Ett centralt fokus har varit att studera relationen mellan arbete och privatliv, samt individens skilda strategier för att integrera eller segmentera de två domänerna. Segmentering består av en traditionell uppdelning där domänerna hålls åtskilda, medan integrering innebär ambitionen att kombinera dem två (ibid, s. 18). Människor som använder sig av strategierna benämns av flertalet forskare (se t.ex. Mellner, 2015, samt Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014) som segmenterare respektive integrerare. Det traditionella arbetslivet har tidigare bestått av en tydlig uppdelning i arbete respektive privatliv. Informationsteknikens framväxt har dock försvagat gränserna mellan domänerna. Individens förhållningssätt till arbetet har därmed kommit att spela allt större roll. En förskjutning har skett från extern till intern reglering, där arbetstagaren i ökad utsträckning på egen hand ansvarar för hur, när och var arbetet utförs. Den interna regleringens framgång är beroende av den enskildes gränsdragningsstrategier för att hantera arbetets utformning, mängd och balansen mellan livets domäner. Individens förmåga till gränsreglering benämns inom gränsteori som gränskompetens (Aronsson, 2018:17).

De senaste årens försvagning av gränserna mellan arbets- respektive privatliv kan beskrivas som en uppluckring av gränserna. Denna gränsuppluckring har vidare en social dimension, där gränserna mellan rollerna privatperson respektive yrkesperson har försvagats. Genom ett ökat antal digitala arenor kan kommunikation föras med både privata och professionella kontakter. När samma digitala verktyg och sociala medier används inom såväl den privata som professionella domänen skapas dock en ökad professionell synlighet även i privatlivet som innebär att individen i högre utsträckning blir synlig för sin omgivning i rollen som yrkesperson (Gillberg, 2018:24). Samhället har parallellt kommit att individualiseras och socialt nätverkande har blivit allt viktigare även på den professionella arenan. Arbetstagaren förväntas agera som sitt eget personliga varumärke och kontinuerligt marknadsföra sig själv och sin kompetens. Socialt nätverkande har blivit centralt inom den professionella sfären och betraktas som såväl en betydande beståndsdel i karriärutvecklingen som ett sätt att finna arbete. Att uppfattas som social har därmed kommit att bli en viktig kompetens på dagens arbetsmarknad (Gillberg, 2018:28–29).

Enligt Allvin et al. (2012) har antalet arbeten med flexibla arbetsvillkor kommit att drastiskt öka de senaste 30 åren. Författarna menar att de flexibla arbetsvillkoren illustrerar en minskning av arbetets reglering, vilket innebär bestämda sätt att utföra ett arbete. Avregleringen är i huvudsak relaterad ökat handlingsutrymme beträffande arbetets tids- och rumsmässiga förläggning, men även dess utförande (Allvin et al. 2012:15). I sin kartläggning fann Allvin et. al (2012:22) att cirka 47% av samtliga yrkesverksamma på den svenska arbetsmarknaden har arbetsvillkor vilka kan definieras som låg- eller oreglerade, det vill säga arbeten som karaktäriseras av en hög grad av flexibilitet. Författarna skriver att verksamheter som arbetar med företagstjänster är en av de snabbast växande branscherna och den inom vilka författarna fann de mest oreglerade arbetsvillkoren. Företagstjänster består av exempelvis bemanning, kontorsstädning samt bank- och finansservice (ibid, s. 21). Regleringen kan de senaste tio åren antas ha minskat ytterligare. Distansarbetet under de senaste årens coronapandemi har vidare ökat takten på den digitala utvecklingen i samhället och fått alltför många företag att göra en digital omställning (Post- och telestyrelsen, 2021:15). I takt med att restriktionerna under coronapandemin har lättats upp har debatten kring hybridarbete ökat. Hybridarbete innebär att företag organiserar arbetet så att det kan bedrivas från såväl den ordinarie arbetsplatsen som på distans, något som betraktas som något eftersträvt bland många arbetstagare. Hybridarbetets inträde visar på en fortsatt stor betydelse av digitala arbetsverktyg och individens förmåga till egen gränsdragning.

Mot bakgrund av de senaste årens gränsuppluckring är det relevant att undersöka hur det alltmer gränslösa arbetslivet påverkar den enskilda människan. Den informationstekniska utvecklingen har fördjupat gränsuppluckringen, varvid denna studie avgränsats till att undersöka hur digitala arbetsverktyg påverkar individens fysiska, psykologiska och sociala gränsdragning. Vidare kommer de digitala arbetsverktygens konsekvenser för upplevelsen av rollen som privat- respektive yrkesperson att undersökas. För att möjliggöra en jämförelse av individuella gränsdragningsstrategier avgränsades studien till en enskild organisation, där medarbetarna arbetar utifrån liknande arbetsvillkor och har likartade förutsättningar för att hantera gränsdragningen. Med utgångspunkt i undersökningen av Allvin et. al. (2012) har ett bemannings- och rekryteringsföretag valts ut som föremål för studien. Företaget arbetar huvudsakligen med att hyra ut sina anställda, vilka benämns som konsulter, till kundföretag, samt att hjälpa företag med rekryteringsprocesser. Från den valda organisationen har sex konsultchefer slumpmässigt valts ut. Konsultchefer har en bred roll som innefattar att exempelvis hitta kandidater, utföra rekryteringsprocesser, presentera och hyra ut kandidaten till kundföretag samt efterföljande personalansvar. I rollen behöver konsultchefen hantera till exempel utvecklingssamtal, uppföljningar, tidrapporter, sjukanmälningar och uppsägningar från konsulterna. Just konsultchefer valdes på grund av att tekniska och digitala verktyg är av stor betydelse i de anställdas arbete och i kommunikationen med konsulter, kunder och kandidater.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att bidra till ökad förståelse kring hur konsultchefer upplever att digitala arbetsverktyg påverkar deras gränsdragningsförmåga samt syn på rollen som privat- respektive yrkesperson. Studiens syfte har genererat följande frågeställningar;

- Hur upplever konsultchefer vid ett bemannings- och rekryteringsföretag att de digitala arbetsverktygens flexibilitet påverkar deras förmåga till gränsdragnings mellan arbete och privatliv?
- Hur inverkar de digitala arbetsverktygens medföljande gränslöshet på hur konsultcheferna betraktar gränsdragnings mellan rollerna som privat- respektive yrkesperson?

2 TIDIGARE FORSKNING

I följande avsnitt presenteras den tidigare forskning som genomförts inom ämnesområdet. Studierna syftar till att skapa en ökad förståelse för individens gränsdragnings, de digitala arbetsverktygens påverkan på gränsdragningsförmågan och roller.

2.1 Gränskontroll och gränsdragningsstrategier

Kontroll innefattar inflytande över det egna arbetet, som när respektive vart arbetet utförs samt möjligheten att på egen hand planera och strukturera arbetsuppgifter. Tidigare forskning har visat att kontroll kan förebygga negativa effekter av höga krav i arbetet och agera som en skyddande faktor mot negativ stress. Mot bakgrund av detta har Grönlund (2007) undersökt egenkontrollens roll i Sverige och Västeuropa. Grönlund (2007) fann att kontrollen medför ett omfattande eget ansvar för individen att själv prioritera och sätta gränser för sitt arbete (Grönlund, 2007:22). Kontrollen medförde även svårigheter att såväl fysiskt som mentalt avgränsa arbetet. Ansvar för den egna gränsdragnings har kommit att innebära stress och hög egenkontroll i arbetet har visats ha ett samband med såväl övertidsarbete som konflikter mellan arbete och familjeliv (Grönlund, 2007:17).

Gränserna mellan arbete och familjeliv har i takt med den fortskridande digitaliseringen blivit alltmer genomträngliga (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2012:2). Vid svårigheter med gränsdragnings riskerar arbetet att såväl intensifieras som att vidgas över livets domäner. Oförmåga att koppla ifrån tankarna kring arbetet på fritiden har visat sig påverka individens återhämtning negativt och öka risken för negativ stress (Mellner, 2015:28). Mellner (2015) utförde år 2013 en enkätundersökning inom Akademikerförbundet, Sveriges Skolledarförbundet, Unionen och ett internationellt telekomföretag i syfte att undersöka individens gränsdragningsstrategier. I undersökningen framkom att 58% av de 3846 tillfrågade ansåg att det var viktigt att vara tillgänglig utanför arbetstid för arbetsrelaterade ärenden. Majoriteten av individerna menade att arbetet ställde höga krav på tillgänglighet efter arbetstid och upplevde begränsade möjligheter att sätta egna gränser för arbetets omfattning. 71% uppgav vidare att de arbetat övertid den senaste månaden, främst på grund av att de inte hann med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid (Mellner, 2015:29).

Majoriteten av respondenterna i Mellners (2015:29) studie föredrog att segmentera livets domäner, något som överensstämmer med tidigare forskning av Mellner, Aronsson & Kecklund (2012:17). Av individerna som föredrog integrering arbetade fler regelbundet på kvällar och helger, medan segmenterarna höll sig till kontorstider. Integrerarna betraktade inte gränslöshet i tid och rum som problematiskt medan segmenterarna upplevde att deras

gränskontroll påverkades negativt när arbetet inte kunde slutföras under ordinarie arbetstid eller från arbetsplatsen (Mellner, 2015:29). Resultatet överensstämmer med Mellner, Aronsson & Kecklunds studie från år 2014 som fastslog att segmenterare var i behov av externa gränser för lyckad gränskontroll (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014:12). I Mellners (2015) studie framkom vidare att samtliga individer betraktade socialt stöd som centralt för välfungerande gränskontroll, både från arbetsgivaren och familjen (Mellner, 2015:29).

Mellner (2015) fastslog att den nya kommunikationsteknologin ökade kraven på medarbetare och medför att arbetet upplevs som ständigt närvarande. Människor som ofta arbetade utanför ordinarie arbetstid hade särskilt svårt att koppla ifrån tankarna kring arbetet på fritiden, något som kom att påverka såväl sömnkvaliteten som den upplevde balansen mellan arbete och familjeliv. Denna livsbalans kom vidare att försämrats av höga tillgänglighetskrav och tidspress i arbetet. Framförallt individer som gjorde många gränsövergångar, det vill säga ofta växlade mellan domänerna, upplevde en rubbad livsbalans. Individer med hög arbetsbelastning i form av många arbetande timmar per vecka som hade god förmåga att koppla ifrån tankarna på arbetet visade sig dock inte lida av några sömnsvårigheter. Mellner (2015) drog slutsatsen att upplevelsen av hög gränskontroll gav god livsbalans bland individer som föredrog segmentering, vilket medförde att de kunde minska de negativa effekterna av tillgänglighetskrav och hög arbetsbelastning. Denna effekt uteblev bland integrerarna. Författaren framhåller slutligen att en dialog kring gränspreferenser behöver föras på arbetsplatser och det behöver klargöras för samtliga parter vilka tillgänglighetsnormer som råder (Mellner, 2015:31).

2.2 Tekniken och gränser

Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013) undersökte hur arbetsrelaterad mobilanvändning påverkade autonomi i arbetet. Författarna fann att den huvudsakliga orsaken bakom individens arbetsrelaterade mobilanvändning utanför arbetstid var normen om ständig uppkoppling och tillgänglighet. Bortsett från arbetsrelaterade ärenden använde sig människor i hög utsträckning av sina mobiltelefoner för att på fritiden skapa sig en överblick över det ständiga flödet av information i deras företag, nätverk och yrkesområde (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013:1341). Mobiltelefonen gav individerna flexibilitet, men skapade desto högre kollektiva förväntningar på tillgänglighet och försvårade för medarbetarna att koppla ifrån tankarna på arbetet efter arbetsdagens slut. Det ursprungliga syftet med mobiltelefonen var enligt författarna att denna skulle erbjuda en egenvald flexibilitet, där individen kunde använda telefonen när och varifrån som helst. Istället kom telefonen att användas hela tiden och överallt, vilket enligt författarna skapar en paradox kring den egentliga autonomin telefonen medför (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013:1337).

Enligt Mellner (2016) kan svårigheter att koppla ifrån tankarna kring arbetet orsakas av flera faktorer, exempelvis höga förväntningar från arbetsgivaren på tillgänglighet utanför arbetstid, hög mobilanvändning utanför ordinarie arbetstid samt låg gränskontroll (Mellner, 2016:146). Författaren fann att medarbetare som upplevde höga förväntningar på tillgänglighet också rapporterade en omfattande mobilanvändning på fritiden. De som upplevde såväl höga förväntningar och i hög utsträckning använde sin mobiltelefon visade sig vidare vara mer benägna att inneha en låg gränskontroll, något som spelar en central roll för individens möjlighet att bemästra dessa faktorerens negativa effekter. Mellner (2016) fastslår vidare att tillgång till en tillgänglighetspolicy på arbetsplatsen hade förenklats för medarbetare att släppa tankarna kring arbetet efter arbetsdagens slut (Mellner, 2016:153).

Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022) menar att gränserna kring individen, benämnd som gränspasserare, flyttas tillsammans med gränspasseraren mellan livets domäner, oberoende av tid och rum. Individen rör sig kontinuerligt mellan domänerna och gör upprepade gränsövergångar i sitt dagliga liv. Vidare skapar olika faktorer genomtränglighet i domänerna och gör att domänerna tränger in i varandra, som exempelvis arbetsrelaterad kommunikation, förväntningar från människor i de båda domänerna och individens arbetsmoral (Storch & Ortiz Juarez-Paz, 2022:15). Författarna undersökte med utgångspunkt i Clarks (2000) gränsteori orsakerna bakom mobilanvändning i familjedomänen och hur gränser för mobilanvändningen dras. Studien syftade till att få ökad förståelse kring individens kontroll över den arbetsrelaterade kommunikationen och hur människor hanterar den genomtränglighet från arbetslivets domän till familjedomänen som mobilanvändningen skapar (Storch & Ortiz Juarez-Paz, 2022:1). Respondenterna uppgav att de med olika strategier kontrollerade sin mobilanvändning, främst i vilken grad de besvarade mejl och samtal efter arbetstid. Majoriteten av de tillfrågade uppgav att de prioriterade vilka mejl eller samtal som skulle besvaras och vilka som kunde vänta. Fördelen med att direkt besvara meddelanden ansågs vara att nästa arbetsdag blev mer effektiv och missförstånd eller enklare ärenden kunde slutföras omedelbart (ibid, s. 9).

Ett stort antal individer upplevde ett starkt behov av att kontrollera inkomna meddelanden omedelbart på morgonen före arbetsdagens början, kontinuerligt under dagen, tidvis under kvällarna och strax före läggdags. Många upplevde vidare svårigheter med att inte kontrollera telefonen på helgen och under semestern. Dessa svårigheter gjorde att individerna upprättade egna regler kring sin mobilanvändning, till exempel vid vilka klockslag telefonen fick kontrolleras. Majoriteten passade på att engagera sig i mobiltelefonen mellan familjeåtaganden, men lade undan telefonen när de var direkt involverade i aktiviteter med familjen, som till exempel vid middagsbordet. Individerna uttryckte att graden i vilken meddelanden besvarades var något de själva bestämde, men att den mer eller mindre ständiga tillgängligheten betraktades som ett krav från arbetsgivare och kontakter i arbetet (Storch & Ortiz Juarez-Paz, 2022:10).

Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022) undersökte närmare individers motiv bakom mobilanvändningen och fann att majoriteten av respondenterna menade att orsaken låg i deras personlighet eller kontrollbehov, att de inte kunde låta bli att kontrollera telefonen och hålla sig uppdaterade kring läget på jobbet. Det framkom vidare att individens professionella rykte var en central orsak bakom mobilanvändningen, såväl att upprätthålla som att förbättra det egna ryktet. Vid flertalet tillfällen lyftes att det hade betydelse hur en uppfattades av andra människor. Individerna nämnde att de ville ge intrycket av att bry sig, vara kompetenta och trovärdiga, något som de försökte åstadkomma genom sin tillgänglighet (Storch & Ortiz Juarez-Paz, 2022:11). Ett centralt motiv bakom mobilanvändningen visade sig vara individernas arbetsmoral. Om det fanns arbete att göra spelade det ingen roll hur mycket klockan var eller vart en befann sig. Det ansågs som viktigt att vara tillgänglig när andra människor behövde en och individerna upplevde sig skyldiga gentemot de professionella kontakterna och det professionella jaget att leva upp till arbetets krav på tillgänglighet. Det framkom vidare att medarbetarna ofta upplevde en hög arbetsbelastning och inte hann slutföra sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Många ville dessutom öka sina möjligheter att avancera och såg till företagets lönsamhet. Genomgående var att inga uttalade förväntningar fanns från arbetsgivarens sida utan att mobilanvändningen och dess bakomliggande motiv betraktades som ett individuellt val (ibid, s. 12–13).

3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Detta kapitel redogör för de teorier som studien tagit sin utgångspunkt i, dessa innefattar Erving Goffmans rollteori och Sue Campbell Clarks gränsteori. Avslutningsvis presenteras Ashforth, Kreiner och Fugates ramverk som agerar som en länk mellan Goffmans och Clarks teorier. Tillsammans med den tidigare presenterade forskningen kommer de teoretiska utgångspunkterna ligga till grund för analysen av studiens insamlade empiri.

3.1 Goffmans rollteori

Sociologen Erving Goffmans (2014) rollteori kan bidra med förståelse för hur individer agerar i livets olika domäner. Goffman (2014) utgår från ett dramaturgiskt perspektiv och likställer den sociala interaktionen mellan människor med en teaterföreställningen. Teorin lägger fokus vid hur individen framställer sig själv i mötet med andra människor för att bli betraktad på ett visst sätt, genom vilket människan skapar såväl sig själv som sin omgivning. Goffman (2014) menar att vi kontinuerligt förhåller oss till en mängd olika roller beroende på vilken social situation vi befinner oss i, till exempel rollen som mamma, chef, fru eller bussåkare. Dessa roller är samtliga en del av vårt jag, ett jag som vi anpassar utifrån skilda kontexter. En roll innefattar en mängd allmänna regler kring hur rollinnehavaren skall agera i den särskilda situationen och aktörens framträdande i rollen formas utifrån samhälleliga förväntningar (Goffman, 2014:25).

Framträdanden definieras av Goffman (2014) som den aktivitet individen visar upp under sin närvaro inför en viss publik, till exempel en grupp (Goffman, 2014:28). Genom framträdandet presenterar individen såväl sig själv som sin förståelse av situationen. Inte sällan samarbetar en grupp individer för att skapa en gemensam framställning av en rutin i syfte att förmedla ett önskvärt teamintryck. Teamet kan hjälpa den enskilda aktören att hantera osäkerheten i interaktionerna. Tillsammans behöver de upprätthålla en gemensam definition av situationen inför publiken. Medlemmarna är därför förenade med varandra i ett ömsesidigt beroende, där varje avsteg kan sabotera teamframträdandet och tilliten dem emellan blir därmed central (ibid, s. 77).

Under framträdandet använder sig aktören av en fasad. Fasaden innebär en mer eller mindre medveten expressiv utrustning som regelbundet används vid framförandet av våra standardroller. Fasaden består av två huvudsakliga delar, inramningen respektive den personliga fasaden. Inramningen är platsbunden och innefattar den scen med tillhörande rekvisita, till exempel möbler och dekor, där framträdandet äger rum. När individen lämnar inramningen är framträdandet över (Goffman, 2014:29). Den personliga fasaden består i sin tur av det som publiken identifierar med aktören själv, oavsett plats, exempelvis kön, ålder, utseende och sätt att tala. Den personliga fasaden kan delas upp i två former av stimuli – uppträdande respektive manér. Uppträdandet upplyser publiken om aktörens sociala status medan manér ger besked om den roll aktören planerar att spela i interaktionen, exempelvis om hen planerar att leda eller låta sig ledas (ibid. s. 30).

Individen försöker kontinuerligt styra det intryck hon ger andra. Intrycksstyrningen sker genom att vi anpassar vårt beteende efter rollens upplevda förväntningar i syfte att andra skall uppfatta oss på ett önskvärt sätt. Människan använder sig dagligen av olika former av intrycksstyrning, till exempel framhåller vi särskilda egenskaper hos oss själva vid en anställningsintervju och städar vårt hus innan vi får gäster. Det beteende som uppvisas i framträdandet tenderar inte sällan att idealiseras för att anpassas till omgivningens förväntningar. Vi presenterar oss med andra ord som bättre än vi är i olika avseenden.

Idealiseringen sker utifrån det rådande samhällets, eller till exempel arbetsplatsens, normer och värderingar (Goffman, 2014:39).

Goffman (2014) delar upp vår sociala miljö i en främre respektive en bakre region. Regioner beskrivs som en plats vilken i varierande grad är avgränsad av perceptions- och varseblivningsbarriärer. Samtidigt är gränserna mellan regionerna relativa. Det som vid ett framträdande betraktas som en främre regionen kan vid ett annat tillfälle fungera som en bakre region (Goffman, 2014:112). Den främre regionen likställs av Goffman (2014) med den scen där framträdandet utförs. Denna är kantad av hövlighets- och anständighetsnormer och aktören är här medveten om att den observeras av utomstående och anpassar sitt beteende till rådande normer. Det är i den främre regionen som aktören tillsammans med publiken skapar en gemensam definition av situationen. Den främre regionen är i regel en avgränsad fysisk plats. Om rekvisitan förflyttar sig med aktören kan den främre regionen dock följa med individens fysiska förflyttning och rollen utförs på andra fysiska platser (ibid, s. 98). Den bakre regionen i sin tur kan beskrivas som bakom kulisserna. Här pågår aktiviteter som är relaterade till framträdandet men inte förenliga med det intryck individen önskar ge. Här sker förberedelser inför framträdandet och individen har möjlighet att slappna av och skapa ett avstånd mellan sig själv och de omgivande kraven. Kontroll över den bakre regionens gränser ger kontroll över framträdandet och genom att påverka vilka som får tillträde till framträdandet kan individen genom denna publikåtskillnad bevara de skilda relationerna till de olika publikerna (Goffman, 2014:120–124).

3.2 Gränsteori

Clarks (2000) gränsteori belyser hur individer hanterar gränserna mellan arbetsliv och privatliv i syfte att uppnå balans mellan domänerna. Balans definieras av Clark (2000) som individens känsla av tillfredsställelse och förmåga till ett välfungerande såväl privat- som arbetsliv. Gränsteorins utgångspunkt är att de två domänernas kultur skiljer sig åt och ställer varierande samt tidvis motsägelsefulla krav och förväntningar på individen. Samtidigt är de två domänerna sammankopplade och påverkar varandra. Individen själv skapar domänerna och dess gränser, vilka hon dagligen passerar över och växlar emellan, varav individen i gränsteori benämns som gränspasserare (Clark, 2000:751). Teorin kan illustreras med följande figur;

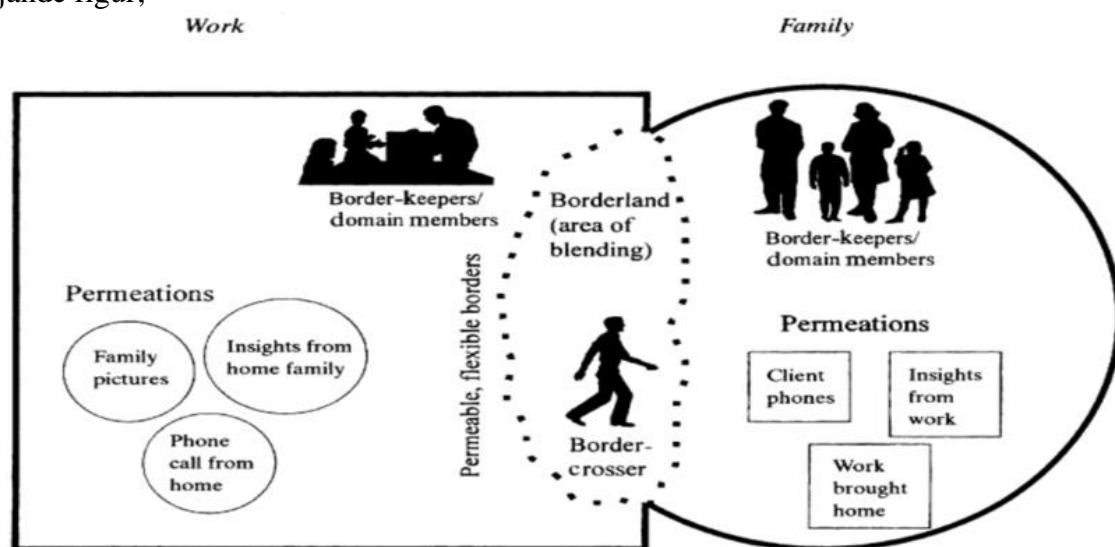


Figure 1. Clark, S. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6), s. 754

Gränser kan variera i styrka och gränsstyrkan påverkas av dess permeabilitet, vilket innebär i vilken grad genomträngningar släpps in från andra domäner. Centralt är vidare flexibiliteten hos de tidsmässiga, psykologiska och fysiska gränserna. Om individen till exempel kan arbeta när och varifrån hen vill är tidsgränserna respektive de fysiska gränserna flexibla. De psykologiska gränsernas flexibilitet kan vidare påverkas av exempelvis individens förmåga att släppa tankarna på arbetet efter arbetsdagens slut. Vid hög permeabilitet och flexibilitet blandas domänerna samman och området kring gränsen tillhör inte exklusivt varken privat- eller arbetslivet. Uppblandningen kan medföra konflikter om domänerna skiljer sig mycket åt och om individen i detta gränsland behöver hantera motstridiga krav (Clark, 2000:757). Tillsammans utgör permeabilitet, flexibilitet och uppblandning gränsernas styrka. En hög grad av dessa egenskaper utgör svaga gränser medan en svagare permeabilitet, flexibilitet och uppblandning är karaktäriserande för starka gränser. När gränserna mellan arbete och familjeliv är otydliga kan gränspasserare uppleva svårigheter med att förhandla och kommunicera med familj och arbetsgivare kring när och var arbets- respektive familjerelaterade åtaganden bör utföras (ibid, s. 758).

Individens förmåga att identifiera sig och ha inflytande över både privat- och arbetslivet skapar ökad kontroll över gränserna och större möjlighet till balans mellan domänerna. Gränsdragningen påverkas inte enbart av gränspasseraren utan även av gränsbevakare och andra medlemmar i domänerna som tillsammans bildar ramarna för domänerna och dess gränser. Gränsbevakare är enligt Clark (2000) medlemmar i domänen som har stort inflytande på domänerna och gränserna, till exempel chefer eller en partner. Det förekommer inte sällan oenighet mellan gränspasserare och bevakare kring domänernas utformning och dess gränser, till exempel hur flexibla gränserna bör vara. Sådan oenighet medför ofta konflikter mellan arbete och familjeliv (Clark, 2000:761). Skilda uppfattningarna kring domänernas innebörd grundar sig i gränsbevakarnas egna upplevelser och om gränserna bevakas mycket strikt minskas gränspasserarens flexibilitet i att hantera motsägelsefulla krav. Kontinuerlig kommunikation blir därför central för att skapa en gemensam förståelse för de olika domänernas innehåll, till exempel genom att prata med om familjen på arbetet och tvärtom. Genom gemensam förståelse och stöd från domänernas gränsbevakare ökar möjligheten till balans mellan arbete och familjeliv (ibid, s. 764).

Människor har olika strategier och preferenser för att hantera gränsdragning. Vissa föredrar att hålla de två domänerna åtskilda, vilket i gränsteori benämns som segmentering, medan andra föredrar att kombinera domänerna, en strategi kallad integrering. Individer rör sig fysiskt och psykologiskt mellan domänerna. Detta rörelsemönster illustrerar individens gränsövergångar. Om gränsövergångarna överensstämmer med individens gränspreferens råder det som inom gränsteori kallas för gränskongruens, vilket är avgörande för den enskildes upplevelse av gränskontroll. Valfungerande gränskontroll skapar i sin tur balans mellan arbete och familjeliv (Mellner, 2015:29). Förmågan att hantera gränsdragningen, benämnd som gränskompetens, är central för lyckad gränskontroll. Detta innefattar exempelvis förmågan att organisera det egna arbetet, avgöra när arbetsuppgifter är slutförda och säga nej när arbetsbelastningen eller tillgänglighetskraven blir för höga (ibid, s. 30).

3.3 Gräns- respektive rollövergångar

Ashforth, Kreiner & Fugate (2000) kombinerar i sin teori roll- och gränsperspektivet, vilket erbjuder en länk teorierna emellan. Författarna menar att en gränsövergång förutsätter en rollövergång och passerandet av gränser innefattar även att träda över rollgränser. Processen i vilken individen träder in i rollen påverkas i likhet med övriga gränser av rollgränsens permeabilitet och flexibilitet. Icke flexibla gränser innebär en begränsning i när och var en roll

kan spelas. Permeabilitet innefattar i sin tur i vilken mån individen tillåter inträden i rollens domän när personen psykologiskt involverar sig i en annan roll. Flexibiliteten och permeabiliteten hos gränserna påverkar vidare individens förståelse och uppfattning av rollerna i domänerna (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000:474). Desto mer de olika rollerna skiljer sig åt, desto större blir övergången dem emellan och svårigheten att skifta mellan rollerna ökar. Svårigheten består av såväl ett skifte i kognitiva tankesätt som att avbryta sin medverkan i en roll och engagera sig i en annan. Liksom vid gränsövergångar använder sig individen vid rollövergångar i varierande grad av strategierna integrering och segmentering. Integrering bidrar till att sudda ut gränserna mellan domänerna medan segmentering minskar utsuddningen och håller domänerna separerade (ibid, s. 475).

Ovanstående teoretiska utgångspunkter utgör det ramverk vilket studien konstruerats utifrån. Clarks (2000) gränsteori erbjuder ett ramverk kring förståelsen av gränser och konsultchefernas gränsdragning medan Goffmans (2014) rollteori valts för att komplettera gränsperspektivet och visa på sambandet mellan gräns- och rollövergångar. Ashforth, Kreiner & Fugates (2000) tillägg agerar slutligen som en länk teorierna emellan. Tillsammans möjliggör de två teoretiska perspektiven en bred förståelse av fenomenet och har använts som utgångspunkter i upprättandet av studiens intervjuguide.

4 METOD

Detta avsnitt presenterar studiens valda metod, urval, material och genomförande. Vidare argumenteras för studiens tillförlitlighet och giltighet. Avslutningsvis diskuteras etiska överväganden och förförståelsen kring forskningsområdet.

4.1 Val av metod

Studien syftar till nå kunskap kring konsultchefers upplevelse av de digitala arbetsverktygens påverkan på deras gränsdragningsförmåga. Utgångspunkten ligger vid individernas subjektiva livsvärld och egna tolkningar, varvid en kvalitativ forskningsstrategi betraktades som lämplig för studien. Den kvalitativa forskningsstrategin ser den sociala verkligheten som föränderlig och individuellt konstruerad, varvid strategin korresponderar väl med studiens syfte (Bryman, 2018:61). Studien överensstämmer till viss del med en fallstudie, vilket är en form av forskningsdesign där ett enda fall studeras, exempelvis en viss plats, händelse eller organisation (Bryman, 2018:96). Trots att studien avgränsats till en organisation är det inte själva organisationen som studeras utan endast dess medlemmar. Medlemmarnas egenskaper anses inte heller vara avgränsade till just den enskilda organisationen. Undersökningen kan därmed anses ha större likheter med exempelvis en tvärsnittsdesign, eftersom studien i likhet med denna design lägger vikt vid flertalet fall, i detta fall individer, och eftersträvar jämförelser mellan fallen. En tvärsnittsdesign lägger vikt vid mönster, samband och relationer mellan variabler, vilket överensstämmer med denna studie, då jämförelser eftersträvas mellan individernas skilda upplevelser och samband i viss mån undersöks mellan digitala arbetsverktyg och deras effekt på gränsdragning (Bryman, 2018:88).

Studien utgår vidare från ett fenomenologiskt perspektiv för att skapa förståelse kring det sociala fenomenet utifrån individens egen livsvärld och fokus riktas mot hur individer uppfattar, förstår och tolkar (Kvale & Brinkmann, 2009:42). I studien har en abduktiv ansats använts, där valda teorier i form av gräns- respektive rollteori erbjudit grundläggande kunskap kring forskningsområdet och möjliggjort ökad förståelse vid analysen av den insamlade empirin. Dessa teorier har dock inte testats som vid deduktiva studier. De studerade teorierna underlättade konstruktionen av studiens intervjuguide och den abduktiva ansatsen möjliggjorde ett växelvis fokus på empiri respektive teori, där de två kom att komplettera

varandra. För att få tillgång till respondenternas livsvärld ansågs metoden semistrukturerade intervjuer lämplig. Den semistrukturerade formen av intervjuer ger respondenten utrymme för egna reflektioner och erbjuder samtidigt flexibilitet vid intervjutillfället. Metoden är därmed lämplig utifrån det fenomenologiska perspektivets syfte och valdes framför den ostrukturerade formen för att förenkla jämförelser av respondenternas svar (Bryman, 2018:560).

4.2 Urval

För att besvara studiens frågeställningar användes ett målstyrt urval i valet av yrkesgrupp, organisation och respondenter. Målstyrda urval tar sin utgångspunkt i forskningen och vid dessa bör specifika kriterier fastställas. Kriterierna avgör om en person bör inkluderas i undersökningen (Bryman, 2018:498). De kriterier som användes vid valet av yrkesgrupp var dels att kunna göra en avgränsning där deltagarna hade liknande förutsättningar i sitt arbete, dels ett arbete där man ägnar sig åt ett flexibelt arbetssätt och regelbundet har kontakt med ett stort antal människor. Organisationen i sin tur valdes då det är ett stort bemannings- och rekryteringsföretag med verksamhet över hela Sverige, här förutsattes att det fanns gott om konsultchefer att tillfråga. Genom att jämföra respondenter vars arbetsförhållanden och förutsättningar liknar varandra möjliggjordes mer djupgående jämförelser kring respondenternas upplevelser. De specifika konsultcheferna valdes slutligen då de ansågs utgöra typiska fall bland organisationens konsultchefer.

Inför intervjuerna kontaktades 14 konsultchefer via mejl, varav sex personer tackade ja. Av dessa 14 var 12 av de tillfrågade kvinnor och 2 män. Av de sex som tackade ja var samtliga kvinnor. Respondenterna varierade i ålder och tid i organisationen. Urvalsstorleken ansågs tillräcklig för att besvara studiens forskningsfrågor då studien syftar till att nå djupgående förståelse kring enskilda individers upplevelser och urvalet anses representativt för samtliga konsultchefer i organisationen. Respondenterna kommer i undersökningen att benämnas med fiktiva namn av konfidentialitetsskäl. Nedan följer en presentation av de medverkandes ungefärliga ålder och tid i organisationen;

Anna – 50 år, <6 mån

Lisa – 30 år, 1 år

Emma – 40 år, 3 år

Hanna – 40 år, 10+ år

Jenny – 25 år, <1 år

Karin – 30 år, 4 år

4.3 Material

Vid intervjuerna användes en egenupprättad intervjuguide som konstruerades med avstamp i studiens forskningsfrågor och teoretiska utgångspunkter (*se bilaga 1*). Frågorna formulerades med ett begripligt språk och ledande frågor undveks. Eftersom intervjuerna var semistrukturerade fungerade intervjuguiden mer som ett ramverk än en strikt guide. Frågornas ordning varierade och vid behov ställdes följdfrågor i syfte att fördjupa svaren (Bryman, 2018:666). Intervjuguiden delades in i fem teman. Den första delen bestod av bakgrundsfrågor kring respondenten och arbetets natur, denna inledande del syftade vidare till att skapa en kontakt med respondenten och göra respondenten avslappnad (Justesen & Mik-Meyer, 2011:46). Följande del fokuserade på det gränslösa arbetet och därefter följde frågor kring individernas tillgänglighet i mer informativ form. Slutligen ställdes frågor som förutsatte djupare reflektioner kring tillgänglighetens påverkan och roller i vardagen.

4.4 Tillförlitlighet och giltighet

Inom den kvalitativa forskningen har diskussionen varierat om begreppen reliabilitet och validitet bör användas som kvalitetskriterier och om begreppen i så fall bör modifieras utifrån den kvalitativa forskningens natur. Ett flertal författare menar att kvalitativ forskning bör bedömas utifrån separata kriterier eftersom fokus i motsats till vid kvantitativ forskning inte ligger vid mätbarhet och en enda sann social verklighet som ännas förklaras. Lincoln & Guba (1985, 1994) föreslår kriterierna tillförlitlighet respektive äkthet. Begreppet tillförlitlighet består av fyra tillförlitlighetskriterier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman, 2018:467).

Trovärdighet kan likställas med den kvantitativa forskningens begrepp intern validitet och innefattar trovärdigheten i den av forskaren beskrivna sociala verkligheten. Trovärdighet kan skapas genom att respondenterna bekräftar att deras upplevelser uppfattats på ett korrekt sätt, vilket benämns som respondentvalidering (Bryman, 2018:467). För att säkerställa att respondenternas verklighet överensstämmer med det presenterade resultatet ställdes kontinuerliga följdfrågor vid intervjutillfällena i syfte att rätta ut frågetecken och försäkra att deras upplevelser uppfattats korrekt. Tillförlitlighetskriteriet överförbarhet motsvarar undersökningens externa validitet. Kvalitativ forskning och i synnerhet fallstudier kritiserar ofta för sin bristande externa validitet. I kvalitativ forskning tenderar dock inte generaliserbarhet att vara i fokus utan istället det unika för den studerade sociala kontexten. Överförbarhet gynnas genom att forskaren ger fylliga beskrivningar av kontexten, vilket möjliggör för utomstående att bedöma resultatens överförbarhet (Bryman, 2018:468).

Pålitlighet i sin tur kan jämföras med begreppet reliabilitet, något som även detta inte sällan kritiserar vid kvalitativ forskning eftersom det inte är möjligt att exakt replikera en viss social miljö då denna är beroende av såväl kontextuella faktorer som subjektiva upplevelser hos respondenterna (Bryman, 2018:465). Pålitlighet kan dock skapas genom en fullständig redogörelse för samtliga delar av forskningsprocessen, som vidare kan granskas av andra (Bryman, 2018:468). I denna studie tas hänsyn till överförbarhet och pålitlighet genom att utförligt redogöra för studiens tillvägagångssätt, process och de förutsättningar som omger konsultcheferna. Det fjärde och sista tillförlitlighetskriteriet – möjlighet att styrka och konfirmera innebär slutligen att det i undersökningen skall framgå att varken personliga värderingar eller studiens teoretisk inriktning har påverkat resultatet (Bryman, 2018:470). För att säkerställa detta kommer forskarens egen förståelse beaktas och en öppenhet kommer att eftersträvas gentemot studiens resultat oavsett dess spegling av studiens teoretiska utgångspunkter.

Lincoln & Gubas (1985, 1994) andra kriterium äkthet består av fem äkthetskriterier som syftar till att väcka mer generella reflektioner kring forskningspolitiska konsekvenser. Dessa är ontologisk, pedagogisk, katalytisk och taktisk autenticitet samt om studien presenterar en rättvis bild av respondenternas upplevelser. Ontologisk autenticitet innebär om undersökningen för de medverkande skapar en bättre förståelse för deras sociala miljö. Pedagogisk autenticitet innefattar om undersökningen medfört ökad förståelse kring hur andra människor upplever miljön. Katalytisk autenticitet syftar till i vilken mån respondenterna genom studien gets möjlighet att förändra sin situation och taktisk autenticitet avser slutligen hur studien ökat de medverkandes förmåga att vidta åtgärder för att utföra sådana förändringar (Bryman, 2018:470). Äkthetskriterierna kan betraktas som nyttan med undersökningen för de medverkande. Förhoppningen är att genom såväl intervjuer som studiens resultat skapa reflektioner och medvetenhet kring den egna och andras gränsdragning samt vilka konsekvenser gränsdragningsstrategierna medför. Denna medvetenhet kan möjliggöra för

vidtagandet av åtgärder för att justera den individuella gränsdragningen i syfte att uppnå ökad livsbalans. Studiens huvudsakliga syfte är dock att bidra till det nuvarande forskningsläget och skapa en mer generell förståelse för fenomenet.

4.5 Tillvägagångssätt

Före intervjuerna med de sex konsultcheferna genomfördes en pilotintervju med en utomstående person för att få möjlighet att säkerställa att frågorna i intervjuguiden var sammanhängande, begripliga och inte alltför upprepande (Justesen & Mik-Meyer, 2011:50). Pilotintervjun gav möjlighet att vidareutveckla intervjuguiden och några mindre justeringar gjordes i frågorna. Intervjuerna med konsultcheferna genomfördes av bekvämlighetskäl för respondenterna via telefonsamtal. Intervjupersonerna befann sig på olika platser och uppgav ofta att deras scheman var välfyllda. Intervjuerna hade istället kunnat genomföras digitalt, vilket hade medfört möjlighet att uppfatta till exempel kroppsspråk och gester. Beslutet om telefonintervjuer togs i slutändan i syfte att göra intervjuerna smidiga för respondenterna och skapa en avslappnad intervjusituation.

Vid intervjutillfällena informerades respondenterna först kort om studiens syfte och samtycke för deras deltagande inhämtades. Respondenterna informerades vidare om hur deras uppgifter skulle komma att behandlas och hur deras anonymitet skulle säkerställas. Före intervjuernas början inhämtades vidare samtycke för att spela in intervjuerna, vilket accepterades av samtliga sex respondenter. Intervjuerna spelades in via intervjuarens mobiltelefon och intervjulängden varierade från 35 till 60 minuter, beroende på utförligheten i respondenternas svar. Under intervjuerna fördes inga anteckningar eftersom semistrukturerade intervjuer kräver en hög grad av lyhördhet från intervjuaren (Bryman, 2018:577). Fokus låg istället vid ett aktivt lyssnande och att ställa lämpliga följdfrågor i syfte att få uttömmande svar och reflektioner. Direkt efter intervjuerna fördes korta anteckningar kring hur intervjun generellt upplevdes och vidare transkriberades materialet i sin helhet.

4.6 Bearbetning och analys av material

Varje intervju transkriberades för att underlätta kodning och analys av materialet. Kodningen påbörjades med att materialet lästes igenom för att skapa en helhetsförståelse och viktiga nyckelord markerades för att identifiera uttalanden. Nyckelord och meningar bearbetades vidare genom tolkning för att skapa förståelse för ordens mening och respondenternas livsvärld, något som bidrog till struktur i materialet (Bryman, 2018:700). Det initiala höga antalet koder omarbetades och konkretiserades med utgångspunkt i studiens teoretiska utgångspunkter för att skapa en koppling mellan empiri och teori. Dessa koder låg vidare till grund för en tematisk analys av intervjuerna, där koderna delades upp i centrala teman och kategorier med avstamp i studiens syfte. Teman hittades genom repetitioner samt likheter och skillnader i respondenternas svar, men även genom att se till kodernas kontinuitet och kopplingarna dem emellan (Bryman, 2018:702–705). I det analytiska skedet användes färgmarkeringar i texten för att illustrera de teman som framkommit. Den tematiska analysen användes för att möjliggöra kategorisering av respondenternas svar samt vidare tolkning och diskussion i relation till studiens teoretiska utgångspunkter och den tidigare forskningen på området.

4.7 Etiska överväganden

Under en forskningsprocess gång kommer flertalet etiska frågeställningar att aktualiseras. De fyra centrala forskningsetiska principerna i samhällsvetenskaplig forskning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman,

2018:170). Med hänsyn till informationskravet informerades deltagarna redan vid den initiala mejlkontakten om studiens syfte och vid intervjutillfället gavs information om att deltagandet var frivilligt och när som helst kunde avbrytas. För att uppfylla samtyckeskravet inhämtades samtycke före respektive intervju och även samtycke för inspelning av intervjuerna. Respondenternas uppgifter och de inspelade intervjuerna har behandlats med största möjliga konfidentialitet och inga utomstående har haft tillgång till dessa. Slutligen har de insamlade uppgifterna endast brukats för studiens syfte och samtliga inspelningar och transkriberingar kommer att raderas efter studiens slutförande.

4.8 Förförståelse och värderingar

I valet av angreppssätt och motiv till frågeställningar ligger inte sällan forskarens eget intresse och erfarenheter (Bryman, 2018:117). Vid samhällsvetenskaplig forskning är det inte möjligt att få en fullständig objektivitet och förförståelse blir därmed en betydande aspekt som forskaren behöver ta hänsyn till för att beakta förförståelsens påverkan på tolkning och analys av såväl empiri som resultat, inte minst för att inta ett transparent förhållningssätt (Bryman, 2018:470). Forskaren bör uppvisa en reflexivitet inför den egna förförståelsen. I den metodologiska reflexiviteten är en metodologisk självmedveten central, som innebär att relationen till studieobjektet beaktas. Vidare behövs en filosofisk självreflektion, vilken inkluderar en självkritisk medvetenhet om de egna åsikterna och antagandena kring det som studeras (Bryman, 2018:471).

Förförståelsen kring det valda ämnet grundar sig i kunskap som erhållits genom tre års arbetsvetenskapliga studier vid Högskolan i Borås, där jag har tagit del av litteratur och tidigare forskning som kommit att såväl utveckla min förståelse som väcka ett intresse för det studerade ämnet. Trots avsaknad av egna erfarenheter kring det valda forskningsområdet finns egna upplevelser från arbetslivet och studietiden som visat att den tekniska utvecklingen i samhället har möjliggjort att studier och arbete kan utföras oberoende av tid och rum. Det har formats en förståelse hos mig kring hur kommunikationsteknologin har kommit att spela en allt större roll i arbetslivet och hur arbetets organisering har kommit att te sig som alltmer flexibel. Utifrån denna förståelse har intresset av att närmare undersöka fenomenet vuxit fram.

5 RESULTAT

Följande kapital redogör för studiens insamlade empiri. Empirin presenteras i sex övergripande teman; arbetet som konsultchef, tillgänglighet och kommunikation, förväntningar, arbete och privatliv, LinkedIn och sociala medier samt roller.

5.1 Arbetet som konsultchef

Arbetet som konsultchef beskrevs av respondenterna som en roll med stor variation i arbetsuppgifter och omfattande flexibilitet. Intervjupersonerna berättade att de i hög utsträckning kan planera sina egna dagar och kombinera arbetet med familjerelaterade åtaganden och privata ärenden, som tandläkarbesök, matinköp och hundpromenader. Enligt flera av konsultcheferna är riktlinjen att personalen arbetar från kontoret två fasta dagar i veckan, tisdagar och fredagar, då gemensamma möten förläggs. Respondenterna lyfte samtidigt positiva aspekter av att arbeta från kontoret, exempelvis att ha möjlighet att ta hjälp av varandra.

Konsultcheferna framhöll att arbetsbelastningen tidvis kunde vara mycket hög, något som medförde svårigheter att prioritera bland uppgifterna och ofta krävdes övertidsarbete, något

som underlättades av arbetets flexibilitet. Intervjupersonerna lyfte att det är lite för enkelt att arbeta övertid, till exempel att arbeta någon timme på kvällen, vilket beskrevs som svårt att undvika på grund av som Karin uttrycker det ”jobbet är ju ständigt närvarande på ett sätt [...] ja genom mobilen och datorn då”.

De intervjuade beskrev att en stor mängd tekniska system används i arbetet, allt från olika kandidat- och kundsystem till system för bakgrundslagningar och registrering av anställningar. I arbetet används i hög utsträckning mejl, sms och telefonsamtal för kommunikation med konsulter, kandidater, kunder och kollegor, men även applikationer som LinkedIn, LinkedIn Recruiter, Whatsapp, Brainville och flertalet chattgrupper för organisationens olika team. Flera av konsultcheferna, däribland Emma, lyfte att det stora antalet system skapade en fragmentisering i arbetsuppgifterna som gör att man känner sig ”stressad och splittrad, eftersom det är så många olika ställen med information”.

5.2 Tillgänglighet och kommunikation

5.2.1 Tillgänglighet efter arbetstid

Samtliga av konsultcheferna har en jobbtelefon och flera av dem använder samma telefon såväl i arbetet som privat. Anna har två separata telefoner och använder aldrig sin privata telefon till arbetsrelaterade uppgifter. Hon menar att separata telefoner gör det möjligt att välja om hon ska gå och titta på jobbtelefonen eller inte. Vid intervjuerna framkom att flera av konsultcheferna tycker att det är skönt att telefonerna kan hållas separata eftersom det tydliggör uppdelningen av vad som är privata respektive arbetsrelaterade ärenden. Mellan konsultcheferna skilde det sig åt beträffande om de ansåg att separata telefoner eller en enda telefon minskade stress. Behovet av att med skilda strategier försöka minska stress var dock genomgående i intervjuerna.

Konsultcheferna tar med sig sina jobbtelefoner hem efter dagens slut men stänger av ljudet. De håller i varierande utsträckning koll på inkomna mejl efter arbetstid och de flesta tittar på telefonen precis före läggdags, samt under helgen och semestern. En av respondenterna berättar att hon kontrollerar sin mejl säkert fyra gånger i timmen, oavsett om hon arbetar eller inte, med en annan försöker att undvika att titta på telefonen efter arbetstid för att slippa bli stressad. En av de tillfrågade berättar följande om sin tillgänglighet på semestern och poängterar den personliga kontakten som finns till konsulterna;

Jag kan skriva till mina konsulter men om det är nånting så är det bara att smsa, så jag ger ju dom också chansen att kunna kontakta mig, för jag har ju faktiskt ett ansvar för mina anställda, jag kan ju inte bara lämna dom, och det är ju svårt för mig att bara be en annan konsultchef att såhär du om det är nånting kan du ta det här samtalet från min konsult eller så, för dom känner ju inte den konsulten [...] Jag kan inte tänka mig att min konsult vill prata om att den är sjukskriven två dagar i veckan med en annan konsultchef, utan det är klart att den bara vill prata om det med mig, för det är vi som har den dialogen liksom. – Lisa

Flera andra menar att faktumet att konsultcheferna har ansvar över personal påverkar;

När det är människor det handlar om då är det liksom man kan inte bara släppa allting så kl. 17 att nu är det inget mer, det är väldigt svårt i praktiken att faktiskt göra det så det är absolut att det kan hända att man ja men onsdag kväll kl. 20 att oj jäklar nu kom det här upp och det måste jag lösa precis just nu.- Jenny

Konsultcheferna lyfte kontinuerligt under intervjuernas gång betydelsen av deras egna fria val. Intervjupersonerna menade att de själva hade valt konsultchefsyrket, medvetna om vad arbetet innebar i fråga om tillgänglighet och att de själva kunde välja om de ville finnas tillgängliga och kontrollera exempelvis mejlen efter arbetstid. Enligt flera var det fria valet en förutsättning för att kommunikationen utanför arbetstid skulle kännas hanterbar. Respondenterna betraktar det dock som en utmaning att inte titta på telefonen och hålla koll på inkomna mejl, sms och samtal. Under intervjuerna återkommer vid flertalet tillfällen kommentarer kring att de egentligen inte borde, inte kan låta bli. En av respondenterna berättar om svårigheten att inte kontrollera telefonen efter arbetstid;

Jag går förbi och klickar på den och så ah nej jag ska inte kolla på den och tar en kik och så ångrar man sig så fort man har gjort det.- Lisa

Förutom svårigheten att låta bli att kolla på telefonen framkom även andra motiv bakom konsultchefernas tillgänglighet. Respondenterna menade att det handlade om deras kontrollbehov, men även att den ständiga kontrollen av telefonen orsakades av nyfiken, att det var kul, spännande och att de älskade sina arbeten. Det uttrycktes vidare att de ville finnas där för sina konsulter, kunder och kollegor, underlätta för dem och ge god service. En av de intervjuade berättade att hon inte ville vara en person som lät andra vänta och menade vidare att hennes tillgänglighet mot kunder kan komma att påverka affärsresultatet. Det varierar i vilken mån konsultcheferna besvarar inkomna mejl, sms och samtal. I regel görs en avvägning huruvida något är akut eller inte, och relationen till den som hör av sig tas i beaktning, som illustreras av följande citat;

Om det är jätteviktigt så svarar jag på en gång, jag vet att jag har suttit och bokat kundintervjuer kl. 21 på kvällen, men om en konsult hör av sig och den hade verkligen uppskattat om jag hörde av mig så gör jag ju det. För det är ju inte så jättejobbigt att stå i 2 minuter och skriva ett sms liksom. Men om nån ringer mig, en konsult ringer mig typ kl 19, nä aldrig i livet, jag kommer aldrig svara på det. Alltså där blir jag typ irriterad, för det känns inte som att dom respekterar min lediga tid då. Men hallå, jag är ju ledig nu, precis som du är ledig nu.- Lisa

Ovanstående citat visar på betydelsen av vilket sätt personen blir kontaktad, där samtal i högre grad än sms eller mejl betraktas som ett inkräktande på fritiden. Lisa fortsätter;

Det kan ju vara så att vi har kunder som svarar angående om dom vill träffa en kandidat alltså kl. 22 på kvällen kan det hända, då vill jag ju att min säljkollega ringer mig och säger det till mig för då blir jag ju glad och lite taggad men om jag får en uppsägning på min mejl kl. 21 på kvällen då blir jag inte jätteglad.- Lisa

Citatet visar att anledningen till kontakten spelar stor roll, något som lyftes vid upprepade tillfällen. Konsultcheferna menar även att goda respektive dåliga nyheter angående arbetsrelaterade ärenden på fritiden påverkar sinnesstämningen och är något de behöver hantera i rollen. En av dem tillfrågade som i lägre grad besvarar mejl, samtal och andra notiser efter arbetstid är Emma, vilket enligt henne är ”en överlevnadsstrategi”.

5.2.2 Anpassning till andras tillgänglighet

Vid intervjuerna framgick att arbetet som konsultchef ofta innebär ett stort antal kontakter med konsulter, kandidater och kunder. Det är dock inte sällan svårt att komma i kontakt med personer och konsultcheferna kan behöva anpassa sig efter andras tillgänglighet, till exempel när konsultcheferna ska boka in intervjuer med kandidater;

[...] som en del när vi har intervjuer, dom jobbar ju en del redan, och kanske jobbar till fem [...] då får man ju boka in en intervju vid sex sju på kvällen om man själv har möjlighet. – Anna

Vidare beskrivs utmaningar kring att få tag i kunder och kandidater;

[...] de sitter oftast väldigt upptagna och ringer de [kunder] efter fem så vet jag att det är för att då har de äntligen fått en lucka och det kan också vara kandidater som man har jagat under dagen som ringer upp efter arbetstid, då kan jag svara.[...] Ibland kan det vara så att jag vet att den här personen som jag mejlar kanske bara finns tillgänglig på kvällen och då behöver jag kanske svara på det här för att få igång en diskussion, annars måste jag vänta ett dygn till [...] ibland är det väldigt svårt att få tag på våra kunder så att man får lite smida medan järnet är varmt om man väl har deras attention. - Hanna

En av konsultcheferna anpassar sig i sin tur utifrån när hon vet att sannolikheten är som högst att hon får svar på meddelanden från potentiella kandidater;

Jag skriver alltid meddelandet på LinkedIn vid en viss tid, när jag vet att folk kanske sitter på spårvagnen eller är på väg hem, eller vid 18–19 när man vet att folk har ätit middag och sitter i soffan med sin mobil [...] för man vet hur mycket de i branschen har att göra, de sitter inte och kollar efter nya jobb på jobbet.- Lisa

Respondenternas svar visar att arbetets natur tycks förutsätta visst arbete efter ordinarie arbetstid, trots att konsultcheferna i regel arbetar dagtid. Detta gör att respondenterna behöver vara flexibla för att utföra arbetet på ett effektivt sätt och har utvecklat strategier för att kunna uppvisa sådan flexibilitet. Vidare visar detta att flexibiliteten inte är helt egenvald.

5.2.3 Kommunikation mellan kollegor

Förutom regelbunden kommunikation med konsulter, kandidater och kunder behöver även konsultcheferna kommunicera med sina kollegor. Flera av de tillfrågade nämner olika former av interna överenskommelser kring hur kommunikationen ska se ut. En av respondenterna berättar att kollegorna på hennes avdelning har kommit överens om att de inte besvarar kandidater efter arbetstid. Respondenten menar att kandidaterna annars kommer att förvänta sig svar och att det ger ett mer enhetligt budskap till konsulterna om ingen av konsultcheferna svarar. Flera av de intervjuade menar att de endast kontaktar sina kollegor efter arbetstid om det rör något akut. En av respondenterna menar att kollegorna på arbetsplatsen har stor respekt för att man inte diskuterar arbete på lunchrasten, eftersom det anses som ett tillfälle för återhämtning från jobbet, men berättar samtidigt;

Om jag skriver ett meddelande till dig kl. 19 på kvällen att du ska göra någonting då menar ju jag inte att du ska svara på det då eller göra det då. Samtidigt är ju vi lite såna att vi gör det ändå, för vi vill få det gjort [...] ibland har jag ju haft en kollega som ringt mig vid halv åtta och då har jag blivit typ irriterad på henne [...] eller att hon ringer mig typ efter kl 17 när hon vet att jag brukar gå ut med min hund, då blir jag såhär att måste vi ta det här nu [...] men då är det också mitt ansvar att lämna min mobil hemma och sätta den på ljudlöst. – Lisa

Citatet visar att kollegors lediga tid inte betraktas på samma sätt efter arbetstid och det kan upplevas som svårare att låta bli att diskutera arbete på avstånd, samtidigt som det egna ansvaret framhålls. Likt Lisa som berättar om sitt eget ansvar över att lämna sin telefon hemma framkommer liknande resonemang hos flera andra av konsultcheferna som menar att den kollega som kontaktas faktiskt inte behöver svara om personen inte vill eller har tid.

Hanna säger att hon försöker att inte störa sina kollegor efter arbetstid, det kan dock hända att de skickar meddelanden till varandra under tidig kväll som rör arbetsuppgifter inför nästkommande dag. Under arbetsdagen förhåller sig hennes team dock till en outtalad regel;

När man chattar skriver man liksom hej först för att få en respons, så att man inte skriver sin fråga direkt, då kanske den kommer vid ett dåligt tillfälle där jag inte har tid att svara så blir jag stressad och börjar tänka på hur ska jag hjälpa den här kollegan, så man skriver hej först och sen skriver man sin fråga. - Hanna

5.3 Förväntningar

Respondenterna menar att de inte har några förväntningar på att deras kollegor skall vara tillgängliga efter arbetstid. Det varierar i vilken mån tillgänglighet och balans mellan arbete och privatliv diskuteras på arbetsplatsen. På flera av arbetsplatserna diskuteras det inte alls. En av konsultcheferna berättar att den närmsta chefen uppmuntrar medarbetarna till att inte finnas tillgängliga efter arbetstid och att de anställda ska ha "ett arbetsliv och ett privatliv". På en annan arbetsplats pratas det "jättemycket om work-life balance" och på en tredje finns inga uttalade förväntningar, men det betraktas som positivt om medarbetarna är tillgängliga efter arbetstid. Konsultcheferna menar att det dock finns förväntningar på tillgänglighet från kunder, konsulter och kollegor. Emma berättar att hon exempelvis förväntas finnas tillgänglig på telefonen när hon är hemma och vårdar sjuka barn, något som upplevs som stressande;

Alla processer är fortfarande igång [...] det hänger på mig om det ska bli gjort och på det sättet påverkar det ju mitt privata liv och jag kan känna ibland att jag är stressad och trött [...] jag har svårt att släppa de processer som är igång och det här med vab, och så att det liksom är så flexibelt att ibland kan man förväntas att svara även om man kanske inte kan svara som om man är hemma med sjuka barn eller så där. - Emma

Under intervjuerna lyfts vid upprepade tillfällen betydelsen av andras beteenden, exempelvis om en chef ofta är tillgänglig efter arbetstid och ger snabba svar om kvällarna, förmedlas att det är ett beteende som borde efterliknas hos medarbetarna. Takten som andra besvarar meddelanden betraktas vidare av flertalet av konsultcheferna som en måttstock utifrån vilken det egna agerandet bedöms.

5.4 Arbete och privatliv

Arbetets flexibilitet betraktas som positiv och intervjupersonerna menar att den bidrar till en relativt eller mycket god balans mellan arbete och privatliv. Samtidigt anser alla konsultchefer utom en att det kan vara svårt att koppla ifrån tankarna kring arbetet på fritiden. Arbetet finns i viss mån alltid i bakhuvudet och flera av personerna lyfter att det är när de umgås med familjen som de verkligen försöker släppa tankarna på arbetet, något som beskrivs som en utmaning.

Vid ett flertal tillfällen poängterades vid intervjuerna betydelsen av det individuella ansvaret över dem egna processerna. Processerna fortlöper oavsett om konsultchefen är på semester, vårdar sjukt barn eller själv är sjuk, något som Emma menar påverkar hennes privatliv samt gör henne "trött och stressad". I vilken mån konsultcheferna föredrar att separera eller kombinera arbete och privatliv varierar. Bland dem som föredrog segmentering sågs strategin som en utmaning och respondenterna var i relativt hög utsträckning fortfarande tillgängliga efter arbetstid. Emma beskriver att förmågan att hålla isär arbete och privatliv som något som har vuxit fram med åren;

Ja men jag tycker jag har ändå jobbat så pass länge så jag tycker ändå att jag är hyfsat bra på ja men just det här att jag stänger av nu vill jag inte mer liksom det finns en liksom hel känsla i mig att jag vill inte mer så när jag går hem för dagen och då släpper jag det på något sätt, sen kan jag komma på morgonen efter och känna av det där borde jag ha gjort igår. - Emma

Flera berättar dock om svårigheter med att separera dem två domänerna;

Det är lätt att det liksom ja alltså det går över till privatlivet också ja det är ju så att man jobbar ju, vi jobbar väldigt mycket övertid och då blir liksom, det kan vara svårt ibland och släppa det när man vet att och med det vissa grejer som ska lösas. - Jenny

Allt spinner ju på liksom, oavsett om man är på jobbet eller inte, oavsett om det är arbetstid. [...] så det finns ju alltid där liksom. - Karin

Respondenterna som föredrar att integrera dem två domänerna menar att integreringen underlättar privatlivet, men att det kan vara utmanande att hitta en god balans. Enligt flera är vardagslivet ett ständigt pusslande, något som vissa av de intervjuade trivs med. Konsultcheferna som föredrar integrering berättar dock att det kan uppstå situationer där båda domänerna kräver deras uppmärksamhet;

Om jag har en konsult som skriver till mig och säger att så här "oj emergency, jag vet inte hur jag gör här" och jag typ står på ICA eller är hos veterinären säger vi, då blir det väldigt svårt att tackla det i den situationen då. Liksom hur ska man göra det, jag är ju i det här nu, då skulle jag prioriterat det och vilket prioriterar man då, att man kommer hem och får dom att vänta och dom blir upprörda liksom, det är jättesvårt med en sån situation. - Lisa

En av de intervjuade berättar att hon brukar passa på att titta på sin arbetstelefon när det finns en paus i familjerelaterade åtaganden;

Ett scenario kan ju vara typ att jag och min kille går ut och käkar och så går han typ på toa eller nånting då kan ju jag bara ta upp min LinkedIn och kolla vilka som har svarat [...] det kanske kan vara dåligt, det kanske är såhär nä men gud det här borde inte jag kolla på nu, jag borde låta bli och bara vara ledig, men ibland kan man inte hålla sig. - Lisa

Integrerarna har en positiv inställning till sin valda strategi men menar att familjen ibland kan uppleva det som jobbigt när samtal och mejl besvaras;

Jag har inga problem att låta de här grejerna gå in i varandra [...] det är absolut inga konstigheter om jag skulle sitta söndag kväll i soffan och svara på mejl och svara en kund [...] för mig är det en balans, att jag inte är bunden till en viss tid jag behöver göra saker men sen kan ju det påverka familjen som tycker att ja "men varför kollar du mejl hela tiden", men för mig personligen är det inget problem [...] för mig är det balans att jag kan göra det jag behöver för stunden, oavsett om det är ja torsdag eftermiddag eller lördag förmiddag. - Hanna

Respondenten berättar att hon och hennes kollegor har ett särskilt upplägg under somrarna. De får ta semester när de vill, med villkoret att finnas tillgängliga vid behov;

Det har ju varit någon sommar där man har fått ja man ska bara gå undan och ringa lite samtal och det kan ju vara störande för övriga. - Hanna

Integrerarna kombinerar till skillnad från segmenterna de olika aktiviteterna i familje- respektive arbetsdomänen. De menar vidare att familjemedlemmar har en god förståelse för arbetet. En av respondenterna berättar;

Mina barn är ganska stora, de är 9 och 13 så att de fattar ju om jag säger att jag ska bara svara och går undan här, så står det dock inte och faller på att jag måste vara i alla sammanhang hela tiden och dom är vana att jag pratar i telefon med kollegor när vi är på väg till träningar och såna saker också. [...] om jag ska kunna se till så att barnen är på sin träning klockan 5 då behöver jag kanske ta ett samtal på väg till träningen för att jag jobbar ju fortfarande eller jag bör finnas tillgänglig. [...] jag brukar ofta prata med min chef när jag står och lagar mat och steker pannkakor så då ja men har både jag och han lite tid över. – Hanna

5.5 LinkedIn och sociala medier

De intervjuade konsultcheferna använder sig av LinkedIn och LinkedIn Recruiter. LinkedIn används av respondenterna för att marknadsföra lediga tjänster, hitta, rekrytera och kommunicera med potentiella kandidater samt marknadsföra företaget som arbetsgivare. De flesta av intervjupersonerna använder sig av både LinkedIn och LinkedIn Recruiter, varav den sistnämnda är anpassad för just rekryterare och effektiviserar sökningen av kandidater, exempelvis baserat på kompetenser och intyg. På vanliga LinkedIn har konsultcheferna i regel en privat profil, där de även menar att de representerar organisationen. En av respondenterna berättar följande om användandet av sin privata profil;

Ja alltså sen är det ju eftersom jag jobbar på [företaget] och vi har vår [företaget]-bakgrund och så är det ju från ett [företaget]-perspektiv som jag kontaktar personer. – Hanna

I intervjuerna framkom att det var vanligt förekommande för konsultcheferna att koppla ihop sina Recruiter-konton med sina privata profiler, något som beskrevs som såväl underlättande som problematiskt av vissa. Respondenterna delar vidare ibland annonser för lediga tjänster på sina egna profiler i syfte att attrahera kandidater från det egna nätverket. En av konsultcheferna berättade även att hon brukar dela vissa annonser på de sociala medierna Facebook och Instagram. Konsultcheferna använder sig vidare i varierande utsträckning av sina privata nätverk för att hitta potentiella kandidater och har ständigt ögon och öron öppna för potentiella kandidater, även på fritiden. Respondenterna brukar i regel kolla på sina LinkedIn eller LinkedIn Recruiter samt mejl istället för att enbart besöka andra privata sociala medier i egenskap av privatperson, till exempel om de är uttråkade eller på kvällen när de sitter och tittar på tv. Då kommer enligt respondenterna ”rastlösa skrollandet”, som visade sig vara sammankopplat med deras behov av kontroll;

Jag älskar att ha lite koll [...] ibland sitter jag på kvällarna och kollar på serier och skrollar på LinkedIn lite liksom. – Lisa

5.6 Roller

Genomgående upplevde konsultcheferna som föredrog en integrering av livets domäner att konsultchefsrollen var en del av deras person medan intervjupersonerna som istället föredrog segmentering ansåg sig spela två separata roller, en som konsultchef respektive en som privatperson. Undantaget var Lisa, som trots att hon betraktade integrering som mest eftersträvansvärt menade att hon i olika grad växlade mellan två roller. Lisa hade tidvis utmaningar med att pussla ihop kombinationen av arbete och privatliv, något som kan ha kommit att påverka hennes uppfattning kring rollerna. Hon berättar;

Jag tror det kan finnas tillfällen då jag är både och, och tillfällen då jag tar ett samtal och pratar professionellt och sen så lägger jag på och så är jag lite ja mig själv bara liksom [...] Så jag kan absolut vara konsultchef samtidigt som jag är privata jag i situationer men det är nog hela tiden liksom när har jag tillfället att vara såhär, nu måste jag vara den här personen liksom. [...] Det, det är svårt är det. Man anpassar sig till situation och ibland kan jag vara privat-Lisa i min konsultchefsroll men det är nog sällan jag är konsultchef i mitt privatliv ändå. - Lisa

Resterande konsultchefer som föredrog integrering var tydliga med att de hela tiden upplevde sig som just konsultchefer och menade att de var samma personer på arbetet som privat. Anna berättar om hur konsultchef är en del av den hon är;

Som konsultchef är man nog alltid konsultchef om man säger så, man har ögon o öron öppna hela tiden, det kan vara både med kunder att man du kanske behöver personal?[...] eller nu om man träffar någon, man börjar prata lite, man märker är arbetssökande, då går man gärna igång lite, vad skulle du vilja göra? [...] man ju ändå i tankarna med jobbet liksom, så man har ju det i sig så tror jag nästan. [...] jag är lite som person att jag lite online, jag är lite här och där, och trivs med det. Så, ja men jag är nog lite både och. – Anna

Konsultcheferna som föredrog segmenteringsstrategin betraktade rollen som konsultchef som något de stiger in och ut ur. Kontinuerligt växlas mellan dem olika rollerna. Kontakten med kunder, kandidater och konsultchefer förs i egenskap av konsultchef, en roll som sammankopplas med ett enligt respondenterna ”professionellt beteende”. Det lyftes vidare att det stundtals kan upplevas svårigheter med att hålla isär de två rollerna och att veta utifrån vilken man agerar. En av respondenterna beskrev följande om rollen som konsultchef;

Man har ju en roll eller vad man ska säga, där man liksom måste vara på ett visst sätt och man måste bete sig på ett visst sätt och man har personalansvar så självklart är man olika men ja men där tror jag också att det är nog dom flesta i eller ska ja skulle jag gissa på i alla fall att dom flesta är nog lite att man liksom när man väl har liksom ett jobb så spelar man en roll eller vad man ska säga. [...] Det är ju när man är på jobbet, eller när man interagerar med dem människorna från jobbet. – Jenny

Somliga av respondenterna var mycket strikta i sin segmentering av rollerna som privat-respektive yrkesperson och berättade att de kliver ur rollen som konsultchef när klockan slår fem. Då är man med sin familj, något som det tas mycket strikt på. Bland respondenterna som befunnit sig en längre tid i organisationen och föredrar en uppdelning av rollerna beskrivs det att förmågan att avgränsa sig från arbetet är något som vuxit fram med tiden, exempelvis att inte besvara samtal på kvällar. I intervjuerna framkom att respondenter hade blivit kontaktade av sina vänner och bekanta i egenskap av konsultchefer. Dessa hörde av sig när de sökte nya jobb och undrade om det fanns något som passade. Denna uppblandning av de två rollerna kunde komma att upplevas som besvärande. En av respondenterna ger ytterligare ett exempel kring önskvärdheten av rollernas segmentering;

Jag var på ett annat bolag tidigare, och där var vi väldigt nära allihopa som jobbade där, allt var liksom uppe på bordet, det privata och jobbet så att det gick ihop liksom och då kunde jag tycka att då var man var Emma hela tiden både i sin ja, just det här att för det kan ju vara skönt att bara vara konsultchefs-Emma men då var det liksom allt i ja men något kärleksproblem man hade så visste alla om det du vet, allt var liksom, det var ju jättehärligt också men ja. – Emma

6 DISKUSSION

I detta avslutande avsnitt förs en diskussion kring studiens insamlade empiri. Diskussionen har delats upp i tre teman; tillgänglighetens gränser, integrering och segmentering av livets domäner samt det individuella ansvarets utmaningar och gränskompetens. Vidare presenteras studiens slutsatser, en metoddiskussion förs och avslutningsvis ges förslag till fortsatt forskning på området.

6.1 Tillgänglighetens gränser

I studien framkom att konsultcheferna i varierande mån ägnade sig åt arbetsrelaterade aktiviteter efter arbetstid. Det lyftes att arbetets natur förutsatte en viss mån av tillgänglighet, dels på grund av att akuta situationer kan uppkomma, dels för att säkerställa ett gott affärsresultat. Mellners (2015) studie visade att tillgänglighet efter arbetstid upplevdes som viktig och att det var vanligt förekommande att uppleva begränsade möjligheter att sätta egna gränser för arbetets omfattning. Föreliggande studie visar däremot att konsultcheferna hade mycket stor möjlighet att själva utforma gränserna för arbetet, något som betraktades som en förutsättning för att kunna hantera arbetets flexibilitet.

I Mellners (2015:31) studie framkom att livsbalansen påverkades negativt av höga tillgänglighetskrav, denna negativa påverkan upplevdes bland flera av de intervjuade konsultcheferna, men motverkades av att tillgängligheten upplevs som frivillig. I vilken mån tillgängligheten är frivillig är dock svårt att avgöra, eftersom samtliga konsultchefer lyfte att det var mycket svårt att låta bli att använda mobiltelefonen för arbetsrelaterade aktiviteter efter arbetstid. Detta kan likställas med den autonomiparadox som beskrevs av Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013:1337) gällande vilken flexibilitet, samt för vem, som mobiltelefonen egentligen erbjuder. Upplevelsen av eget inflytande skapar dock enligt Clark (2000:761) kontroll över gränserna och medför ökad balans mellan arbete och privatliv, vilket avspeglas i att respondenterna ansåg sig ha god eller relativt god livsbalans, trots att gränserna mellan arbete och privatliv torde vara utmanade.

Det framkom att skrollande på mobiltelefonen framför tv:n betraktas som ett tillfälle då det är svårt att låta bli att involvera sig i arbetsdomänen genom att exempelvis kontrollera inkomna mejl och att skrolla på LinkedIn. Detta kan anses belysa arbetsdomänens utbredning på bekostnad av utrymmet för återhämtning, samtidigt som respondenterna själva i hög utsträckning betraktade dessa tillfällen som just återhämtning. Goffman (2014:120–124) delar upp den sociala omgivningen i en bakre respektive en främre region. I den främre regionen presenterar individen sitt framträdande inför andra, medan den bakre ger utrymme för återhämtning och förberedelse inför framträdandet. Genom kontinuerliga framträdanden i den bakre regionens domän kan konsultchefernas tillgänglighet tolkas som en utbredning av den främre regionen.

Regioner varierar i vilken grad de är avgränsade av perceptions- och varseblivningsbarriärer, här kan vi dock se att gränserna mellan regionerna har luckrats upp. Den främre regionen tycks förflyttas med individen, liksom gränserna omkring gränspasseraren som beskrivs av Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022:15). Enligt Goffman (2014:29) består den fasad individen använder sig av vid framträdandet av en inramning som sätter gränserna för vart framträdandet kan ske. Inramningen är därmed oftast platsbunden och består av särskild rekvisita som möjliggör framträdandet. Genom mobiltelefonens närvarande, i egenskap av rekvisita, kan dock inramningen förflyttas och bli oberoende av tids- och rumsmässiga

gränser. Den flexibla inramningen medför obegränsade möjligheter för framträdandet, samtidigt som varje framträdande kräver en rollövergång.

Goffman (2014:120–124) menar att kontroll över den bakre regionens gränser skapar kontroll över framträdandet. Genom att påverka vilka som får tillgång till framträdandet kan individen bevara de skilda relationerna till de olika publikerna. Detta kan tolkas som att det blir svårare att hålla relationerna åtskilda, och därmed domänerna segmenterade, när kontrollen över framträdandet minskar och individen upplever utmaningar kring att begränsa den främre regionens omfattning.

Motiven bakom mobilanvändningen omfattade viljan att förmedla en önskvärd bild av sig själv, exempelvis som serviceinriktad och upprätthålla det professionella ryktet, något som överensstämmer med Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022:9–11) fynd och som inom Goffmans (2014:39) benämns som intrycksstyrning. När individen försöker förmedla en viss bild av sig själv kommer beteendet att anpassas. I enlighet med Goffmans (2014:25) rollteori berättade respondenterna vidare hur rollen som konsultchef innebär en mängd oskrivna regler för hur en bör bete, vilka enligt Goffman (2014) baseras på samhälleliga förväntningar kring vad professionellt beteende innefattar.

Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022:15) beskrev i sin modell att medarbetarnas arbetsmoral är en faktor som kan skapa genomtränglighet i privatlivets domän, vilket tydligt framkom i studiens resultat. Den huvudsakliga orsaken bakom svårigheten att inte använda mobiltelefonen, och därmed involvera sig i arbetslivets domän, visade sig vara viljan att ha kontroll. Konsultcheferna ville hålla sig uppdaterade kring vad som hände och upplevde en oro för att missa något. Telefonen kontrollerades också av effektiviseringsskäl, respondenterna ville såväl veta vad som väntades nästa arbetsdag som ha möjlighet att lösa enklare ärenden direkt och underlätta för sina kollegor.

Enligt Clark (2000:761) konstrueras gränser i samverkan med andra domänmedlemmar och gränsbevakare, något som även resultatet påvisade avseende respondenternas gränser för tillgänglighet. Konsultcheferna förhåller sig till sin familj, kollegor, chefer och andra intressenter som kunder, kandidater och konsulter i beslutet kring vart gränserna skall dras. Enligt Goffman (2014:77) samarbetar inte sällan ett team vid ett framträdande där teamet gemensamt skapar en definition av situationen, vilket kan hjälpa individen att hantera osäkerheten i interaktionerna. Tilliten teammedlemmarna emellan blir därmed central. Om en medlem avviker från de upprättade reglerna kan framträdandet påverkas negativt eftersom det förmedlade budskapet till konsulter, kunder och kandidater beträffande konsultchefernas tillgänglighet kan bli motsägelsefullt.

I likhet med Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022) studie framkom att respondenterna konstruerar strategier samt egna eller i vissa fall gemensamma regler och normer kring tillgänglighetens utformning. Reglerna innefattar ett konstruerande av gränser i syfte att begränsa den arbetsrelaterade mobilanvändningen efter arbetstid. Sådana gränser innefattar en avvägning som visade sig beroende av dels kollegors tillgänglighet och arbetsplatsnormer, dels förväntningar från kontakter i arbetet och familjerelaterade överenskommelser. Dessa aspekter kom i sin tur att påverka den mest betydande faktorn för gränsdragningen, respondentens egen subjektiva upplevelse kring vad som anses vara acceptabelt.

Regelöverträdelser av andra domänmedlemmar, eller av människor som mer indirekt är kopplade till arbetets domän, som konsulter, kandidater och kunder, upplevs som allvarliga.

Sådana överträdelser visade sig exempelvis vara förväntningar från utomstående som var oeniga med respondentens valda strategier eller önskad kontakt efter arbetstid som bryter mot det upprättade ramverket för hur och när kommunikation bör ske. Enligt Goffmans (2014) perspektiv skapar sådana överträdelser en störning i den på förhand upprättade definitionen av situationen och kan komma att störa det övergripande teamframträdandet. Oenighet kring domänernas utformning är enligt Clark (2000:761) inte ovanligt, men kan bidra med konflikter mellan arbete och privatliv. Överträdelserna skapade enligt respondenterna en önskad genomtränglighet i privatlivet från arbetsdomänen.

Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022:15) framhöll i sin studie att arbetsrelaterade förväntningar orsakar genomtränglighet i privatlivets domän, vilket belystes av konsultcheferna. Respondenterna fann det utmanande att konstruera gemensamma gränser med domänmedlemmar som befinner sig i utkanten av arbetets sfär, exempelvis kunder, kandidater och konsulter. Gränsdragningen försvårades av mobiltelefonens flexibilitet, som i likhet med Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013:1337) resultat kom att skapa höga förväntningar på tillgänglighet. Gränsdragningen kan vidare försvåras av det som av Goffman (2014:39) benämns som idealisering. Beteendet under framträdandet tenderar att idealiseras för att anpassas till den omgivningens förväntningar. Utifrån idén om idealisering riskerar konsultchefen att överträda sina egenupprättade gränser i syfte att möta omgivningens krav, exempelvis förväntningarna beträffande tillgänglighet bland kunder, konsulter, kandidater och kollegor. I studien visade sig förväntningar och överenskommelser beträffande konsultchefernas tillgänglighet och kommunikationen parterna emellan vara mer svårreglerad när relationen till domänmedlemmarna var svagare, i jämförelse med till exempel kollegor och familjemedlemmar.

I Clarks (2000:764) gränsteori lyfts vikten av kontinuerlig kommunikation med domänmedlemmar kring gränsernas utformning och Mellner (2015:31) framhåller att det behöver föras en dialog på arbetsplatsen kring gränspreferenser samt vilka tillgänglighetsnormer som råder. På respondenternas arbetsplatser fördes ingen sådan diskussion och i somliga av intervjuerna kunde det snarare utläsas en viss osäkerhet kring hur förväntningarna från arbetsgivaren såg ut. Somliga upplevde att det fanns outtalade förväntningar kring att vara tillgänglig efter arbetstid, medan andra menade att arbetsplatsen snarare uppmanade till en segmentering av arbete och privatliv. Segmenteringsstrategin visade sig dock mycket svårtillämpad, eftersom arbetet inte ansågs tillåta några starka externa gränser mellan domänerna, utan snarare förutsatte en viss grad av integrering. Osäkerhet kring förväntningarna kan enligt Mellner (2016:153) försvåra för medarbetare att släppa tankarna på arbetet, något som majoriteten av respondenterna fann utmanande. De upprättade reglerna betraktas onekligen som högst betydelsefulla, något som belyser vikten av överrensstämmelse i den gemensamma konstruktionen av gränser, det vill säga gränserna som konstrueras i samråd med andra domänmedlemmar.

6.2 Integrering och segmentering av livets domäner

Bland konsultcheferna som använder sig av segmenteringsstrategin framkom från flera av de intervjuade att det förekommer stora utmaningar att hålla arbete och privatliv separata, något som kan medföra att strategin blir svårtillämpad med hänsyn till arbetets natur. I likhet med Mellner (2015) betraktade de individer som integrerade livets domäner inte kvällsarbete och tillgänglighet som något problematiskt för livsbalansen, medan de av Mellner (2015) benämnda segmenterarna, det vill säga individer som tillämpar segmenteringsstrategin, i varierande mån försökte begränsa arbetets inverkan på privatlivet, genom exempelvis striktare regler för den arbetsrelaterade mobilanvändningen. Alla förutom en av segmenterarna, Emma,

ansåg sig i någon mån ha misslyckats med den valda strategin beträffande att upprätthålla starka externa gränser mellan domänerna, något som Mellner, Aronsson och Kecklund (2014:12) är en förutsättning för lyckad gränskontroll vid användningen av strategin. Enligt Mellner (2016:146) skapar låg gränskontroll försämrade möjligheter att koppla ifrån tankarna kring arbetet på fritiden, vilket i hög utsträckning även visade sig bland konsultcheferna.

Gränsdragningsstrategierna visade sig ha ett tydligt samband med hur respondenterna betraktade rolluppdeleningen av konsultchef respektive privatperson. Respondenterna som föredrog integrering av livets domäner betraktade de båda rollerna som sammankopplade medan segmenterarna såg rollerna som separerade. Segmenterarna ansåg att i likhet med Ashforth, Kreiner & Fugates (2000) teori att gränsövergångar förutsätter rollövergångar och att individen i sitt gränspasserande även träder över rollgränser. Detta överensstämmer med Mellner, Aronsson & Kecklund (2014:12) fynd beträffande att segmenterare eftersträvar externa gränser, vilket även visades gälla rollgränser. Gränsernas höga permeabilitet och flexibilitet tillåter kontinuerliga rollövergångar i det dagliga livet, exempelvis att i egenskap av konsultchef besvara ett samtal eller mejl efter arbetstid och sedan genast återgå till rollen som privatperson. Gränsernas natur underlättar därmed för konsultcheferna som föredrar integrering.

De intervjuade konsultcheferna gjorde i sina dagliga liv kontinuerliga gränsövergångar mellan arbetets och privatlivets domän. Gränsövergångarna yttrade sig främst i en varierande mängd av kommunikation via mobiltelefonen med individer kopplade till arbetets domän när konsultcheferna befann sig i den privata domänen. Enligt Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022:10) använder människor inte sällan sin mobiltelefon för arbetsrelaterade ärenden mellan familjeåtaganden, något som även i varierande omfattning visade sig bland konsultcheferna. Inte sällan passade respondenterna på att involvera sig i arbetsdomänen vid ett upplevt utrymme i privatlivet, exempelvis en paus i ett familjeåtagande, så som när partnern under middagen gick på toaletten och respondenten passade på att ta upp telefonen och kontrollera meddelanden på LinkedIn från potentiella kandidater.

Gränsövergångarna blir omöjliga att räkna. Från att svara på ett mejl till att prata med sin partner, till att hantera inkomna sms och gå i mataffären. Tidvis blir det svårt att tolka vart det faktiska gränspasserandet sker när domäner kombineras, så som att prata med chefen vid matlagning till familjen och arbetsrelaterade samtal vid barnens körning till träningar. Vårt att notera är dock att uppblandningen inte betraktas som problematisk, den anses snarare underlätta det kontinuerliga livspusslet. Det blev tydligt att gränserna förflyttas med individen, oberoende av tid och rum, eftersom dessa aspekter inte betraktas som hinder. Det ständiga flödet av information och kommunikation, i form av telefonsamtal, sms, mejl och chattnotiser skapade en upplevelse av arbetet som ständigt närvarande i privatlivet och orsakade ständiga genomträngningar. Detta synsätt på tid och rum belyser gränsernas omfattande flexibilitet, som tillsammans med den kontinuerliga genomträngningen gör att gränserna för samtliga respondenter i enlighet med såväl Clark (2000) som Storch & Ortiz Juarez-Paz (2022) gränsteori i högsta grad är att betrakta som svaga.

Konflikter mellan livets domäner är i det närmsta oundvikliga när individen mer eller mindre ständigt rör sig i ett av Clark (2000) kallat gränsland, där uppblandningen av arbete respektive privatliv är omfattande och området varken exklusivt tillhör den ena eller den andra domänen. Respondenterna beskrev situationer där de båda domänerna krävde omedelbar uppmärksamhet, tillfällen då det funnits svårigheter att prioritera och hur familjemedlemmar visat sitt ogillande för arbetets utbredning i den privata domänen. Enligt Mellner (2015:31)

riskerar individer som gör ett stort antal gränsövergångar att drabbas av minskad livsbalans. Bland respondenterna kunde en sådan negativ effekt anas, men konsultcheferna ansåg samtidigt att de hade bemästrat gränsdragningen relativt väl. Det poängterades dock vid upprepade tillfällen att gränsdragningen var utmanande, något som förutsatte egenutvecklade strategier, struktur och disciplin, vilket utifrån gränsteori kan beskrivas om gränskompetens.

6.3 Det individuella ansvarets utmaningar och gränskompetens

Studiens resultatet överensstämmer i hög utsträckning med Grönlunds (2007) forskning på området. Arbetets oreglerade natur medförde höga krav på individuellt ansvar över den egna gränsdragningen. Konsultcheferna beskrev gränsdragningen som en utmanande uppgift, som enligt flertalet kom att orsaka stress. I likhet med Grönlunds (2007) tidigare forskning kom arbetets frihet att medföra en ökad mängd övertidsarbete, något som möjliggjordes av arbetets digitala verktyg. Grönlund (2007:17) visade hur den egna kontrollen kom att medföra svårigheter med att såväl fysiskt som mentalt avgränsa arbetet. Konsultcheferna upplevde det i varierande mån utmanande att släppa tankarna på arbetet. Oförmågan att släppa tankarna på arbetet visade sig ha ett samband med arbetets flexibilitet. Den fysiska avgränsningen försvårades av arbetets ständigt närvarande natur, främst i form av tillgången till mobiltelefon och därmed arbetet under dygnets alla vakna timmar. Mobiltelefonens närvarande kom vidare att försvåra den mentala avskärmningen från arbetet och därmed individerna förmåga att släppa arbetet, något som flertalet menade bidrog med stress. Att inte kontrollera telefonen, och därmed involvera sig i arbetets domän på fritiden, beskrevs av intervjupersonerna som den största utmaningen.

Gränsdragningens utmaningar kom att medföra en såväl intensifiering som utvidgning av arbetet, där arbetet i hög utsträckning fick ta plats i den privata domänen, något som av Mellner (2015:28) beskrevs som en risk vid svårigheter med gränsdragningen. Enligt Mellner (2015:30) är individens förmåga att hantera gränsdragningen, hennes gränskompetens, central för lyckad gränskontroll, vilket vidare bidrar med att skapa balans mellan arbete och privatliv. Flera av respondenterna lyfte betydelsen av att finna individuella fungerande strategier för regleringen av tillgänglighet och att detta är en kompetens som utvecklas över tid. I studien framkom att den av konsultcheferna innehavda gränskompetensen i viss mån var relaterad till deras tid i organisationen och arbeten med liknande flexibilitet. Samtidigt lyftes betydande gränsutmaningar även bland de respondenter som ansåg sig ha en god gränskompetens, något som visar att gränskompetensen inte till fullo kan kompensera för gränsutmaningarna.

Utifrån arbetets flexibilitetskrav tycks kraven i högre utsträckning återfinnas hos individerna själva. Konsultchefernas behov och vilja att kontinuerligt vara tillgängliga visade sig skapa större svårigheter med gränsdragningen än själva arbetets utformning. Detta för tankarna till vart den egentliga ansvaret ligger och varför medarbetare upplever det starka behovet av att ständigt inneha kontroll. Utifrån resultatet kan slutsatsen dras att det inte är kontrollens möjliggörare, mobiltelefonen och arbetets flexibilitet, utan individens hantering av kontrollen som medför svårigheter i gränsdragningen. Något som för tankarna till hur organisationer kan underlätta för medarbetares gränskontroll, vilket tordes vara utmanande eftersom tillgängligheten i mycket hög utsträckning regleras av individen själv.

6.4 Slutsatser

Studien visar att konsultchefsyrket kantas av hög flexibilitet och omfattande tillgänglighet som möjliggörs av arbetets digitala verktyg. Sett till arbetets natur och många kontaktytor betraktas tillgängligheten i hög grad som en naturlig del av vardagen. Individernas förmåga till gränsdragning är under ständig förhandling och upplevs som utmanade. Denna underlättas dock av den upplevda valfriheten, vilken bidrar med gränskontroll. De digitala arbetsverktygen möjliggör en utbredning och intensifiering av arbetet, samt medför att arbetet alltid finns närvarande, något som tillsammans med arbetets svaga gränser möjliggör kontunerliga gräns- och rollövergångar. Dessa övergångar försvårar i hög grad för individen att såväl släppa tankarna på arbetet som att låta bli att involvera sig i arbetets domän. Svårigheterna blir upp till den enskilde att hantera och utveckla egna strategier kring, vilket visade sig enklare att göra efter längre tid i organisationen eller i ett dylikt flexibelt arbete.

Den höga uppblandningen av livets domäner med dess tillhörande roller skapade ett gränsland där individen behövde egenutvecklade strategier för att navigera. Förmågan till gränsdragning kom att påverkas av den valda gränsdragningsstrategin. De individer som föredrog att segmentera livets domäner upplevde i högre grad den valda strategin som misslyckad och betraktade arbetets genomtränglighet i privatlivet som problematisk, vilket orsakade stress och en minskad upplevelse av kontroll över situationen. Upplevd kontroll visade sig i sin tur vara den enskilt mest betydande faktorn för god gränskontroll bland konsultcheferna. Den eftersträvade kontrollen medförde dock en kontinuerlig vilja att engagera sig i arbetet när individen befann sig i privatlivet, i form av att hålla sig uppdaterad kring arbetet via mobiltelefonen. De digitala arbetsverktygen skapar därmed en ständig kontroll som blir svårhanterad för den enskilde.

Gränsdragningens utmaningar visade sig vidare i gränsernas gemensamma konstruktion. Gränskompetensen är upp till den enskilde individen, samtidigt som gränserna utsätts för en omfattande extern påverkan av andra domänmedlemmar. Denna påverkan visade sig bestå av dels en anpassning till andras tillgänglighet, något som bedömdes som givet med hänsyn till arbetets natur, dels överträdelser och oönskade intrång från arbetsdomänen, varvid mobiltelefonen möjliggjorde störningar i såväl privatlivet som i den upplevda gränskontrollen. Samhällsutvecklingen följer i samma spår. Allt fler arbeten kommer att karaktäriseras av en alltmer omfattande flexibilitet. Studien belyser därmed en förflyttning och uppluckring av gränser, samt en hopblandning av roller där arbetets domän får ta alltmer plats i privatlivet och individen får allt svårare att isärkoppla sin yrkesroll från den som privatperson. Individen agerar i egenskap av yrkesperson på allt fler platser och behöver hantera en ökad professionell synlighet som blir svår att bortse ifrån eftersom den sociala kompetensen betraktas som just en kompetens, något som blir tätt förknippat med arbetsinsatsen. Konsekvenserna av denna utveckling är svåra att förutsäga, dock föreligger det som självklart att de individer som på egen hand inte kan reglera det nya arbetslivets utmaningar kommer att möta svårigheter.

Under studiens gång kom gradvis förståelse att utvecklas för inte bara konsultchefernas arbetssituation och den roll digitala arbetsverktyg spelar i deras arbete, utan även det gränslösa arbetslivet i stort. Studien bidrog till nya insikter om hanteringen av gränser, betydelsen av gränskompetens och vikten av upplevd frivillighet. Sådana insikter komma till god nytta i en framtida yrkesroll inom personalområdet och visar på betydelsen av att i det nutida arbetslivet föra en kontinuerlig dialog kring tillgänglighet och gränssättning. Idag är gränsdragning i högsta grad ett individuellt ansvar, vilket för flertalet medför betydande svårigheter. Arbetsgivare och verksamma inom personalområdet behöver som en del i det övergripande arbetsmiljöarbetet underlätta medarbetares gränsdragning genom att förtydliga

vilka förväntningar som ställs och upprätta tillgänglighetspolicys. God livsbalans gynnar såväl individens välmående som organisationen, sett till arbetstillfredsställelse och relationer kollegor emellan. Den främsta utmaningen tycks ligga i att vägen till balans ter sig på skilda sätt för olika individer, något som gör det betydande att samtidigt beakta den enskilda medarbetarens gränspreferenser.

6.5 Metoddiskussion

Studien tog sin utgångspunkt i en abduktiv ansats baserad på de valda teoretiska referensramarna i syfte att förklara det studerade fenomenet. I studien applicerades befintlig teori på den insamlade empirin, vilket medförde att resultatet kunde sättas in i ett sammanhang. De valda teoretiska utgångspunkterna, gräns- respektive rollteori, ansågs relevanta i förhållande till studiens syfte och speglade väl studiens resultat, vilket kom att bidra till ökad förståelse för intervjupersonernas upplevelser. Den abduktiva ansatsen låg tillsammans med ett fenomenologiskt perspektiv till grund för valet av kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Metoden erbjöd en hög grad av flexibilitet för respondenterna och möjliggjorde uttömmande och reflekterande svar kring individernas upplevelser. Den valda metoden visade sig därmed lämplig utifrån studiens syfte. För att få ökad insikt om de upplevda gränsutmaningarnas konsekvenser hade en enkät fördelad till ett större antal respondenter kunnat användas för att komplettera de mer djupgående svar som de kvalitativa intervjuerna gav. En sådan enkätstudie har dock inte genomförts med hänsyn till såväl studiens syfte som begränsade tidsram.

Urvalsstorleken bestående av sex respondenter ansågs lämplig för att besvara studiens syfte. Samtidigt bidrar det begränsade antalet respondenter till svårigheter att generalisera resultatet. Samtliga respondenter var kvinnor, dels eftersom den valda organisationens konsultchefer i majoritet bestod av kvinnor, dels på grund av att endast kvinnor bland dem tillfrågade tackade ja till en intervju. Denna könsfördelning skapade ett homogent urval sett till könsaspekten. Genom att intervjua såväl män som kvinnor hade resultatet kunnat skilja sig åt och eventuella könsskillnader hade kunnat ses. Studiens konstruerades i form av en fallstudie och undersökte endast en organisation. Fördelarna med fallstudien var att mer djupgående jämförelser kunde göras baserat på respondenternas likartade arbetsvillkor. Samtidigt svarar resultatet endast mot hur det ser ut i den enskilda organisationen, något som orsakar en bristande generaliserbarhet, vilket fallstudier ofta kritiserar för. Å ena sidan porträtterade studien enbart vardagen för den specifika yrkesgruppen i den utvalda organisationen, å andra sidan illustrerar studien ett bredare fenomen och samhällsutveckling, samt erbjöd en mycket god inblick i hur de valda konsultchefernas arbetsförhållanden ter sig. Fallstudiedesignen betraktas därmed som lämplig utifrån studiens syfte och anses ha bidragit med bredare förståelse för forskningsområdet som helhet.

Intervjuerna genomfördes via telefonsamtal, vilket kan ha kommit att påverka studiens resultat. Ansiktsuttryck och gester går förlorade när endast ljudintryck förmedlas, detta kan försvåra tolkningen av respondenternas svar, men upplevdes dock inte som en försvårande faktor under intervjuernas gång. Telefonintervjuer kan innebära vidare en risk för tekniska problem som kan komma att störa intervjuerna, inte heller några sådana störningsmoment uppstod. Sett till studiens tidsram och konsultchefernas lokalisering hade alternativet varit digitala intervjuer via exempelvis Zoom eller Teams. Även då hade dock tekniska problem kunnat uppstå. Telefonintervjuerna kom att erbjuda flexibilitet för respondenterna och betraktades som tidseffektiva. Bryman (2018:262) menar vidare att respondenter kan uppleva en förstärkt anonymitet vid telefonintervjuer samt att risken minskar för att svar ges som betraktas som önskvärda från intervjuaren eftersom påverkansfaktorer från intervjuaren,

exempelvis ålder och kön, inte kan uppfattas. Valet av telefonintervjuer ansågs därmed inte påverka studien negativt.

6.6 Förslag till fortsatt forskning

I framtida forskning hade det varit intressant att undersöka om det föreligger några könsskillnader beträffande de digitala arbetsverktygens påverkan på individernas gränsdragningsförmåga. Fler yrkesgrupper hade varit givande att undersöka för att se om upplevelserna skiljer sig åt och orsaken till detta. Mellan yrkesgrupper hade det varit särskilt intressant att närmare undersöka synen på yrkesrollen respektive rollen som privatperson, samt hur rollerna betraktas i förhållande till identifikation med yrket. Förslagsvis hade en enkätstudie kunnat genomföras för att möjliggöra slutsatser utifrån en bredare urvalsgrupp. En enkätstudie hade även varit lämplig för att undersöka i vilken utsträckning en större populationer använder sociala medier i egenskap av yrkespersoner efter arbetstid och hur den professionella synligheten därigenom har kommit att utvecklas. Vidare forskning behövs avslutningsvis kring konsekvenserna av det flexibla arbetets förutsättningar och hur tillgängligheten tillsammans med yrkesrollens utbredning inverkar på faktorer som stress och annan ohälsa.

7 KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. och Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten. Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18 (1), ss. 9–24

Aronsson, G. (red.) (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Solna: Arbetsmiljöverket
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), ss. 472–491
doi:10.5465/AMR.2000.3363315

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Malmö: Liber AB

Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), ss. 747–770

Goffman, E. (2014). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. 6. uppl. Lund: Studentlitteratur

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(2), ss. 11–25

Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), ss. 1337–1357
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering: Om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och Hälsa*, 46(4)

Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2014). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), ss. 7–23

Mellner, C. (2015). Betydelsen av gränsdragning vid gränslöst arbete. *Psykologtidningen*, 61(7), ss. 28-31

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (2), ss. 146–164

Storch, S. & Ortiz Juarez-Paz, A. (2022). Influence of professional mobile device usage on Work/ Family Border Theory, *Mobile Media & Communication*, ss. 1-21
<https://doi.org/10.1177%2F20501579221083753>

8 BILAGOR

8.1 Bilaga 1 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Vill du berätta lite om dig själv?
- Hur länge har du arbetat som konsultchef?
- Vad är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Hur kan en typisk arbetsdag se ut?
- I vilken mån har du möjlighet att påverka hur, när och var du utför ditt arbete?

Gränslöst arbete

- Hur ser balansen mellan arbete och privatliv ut i ditt jobb?
- Hur påverkar detta dig i ditt yrke?
- Och i ditt privatliv?
- När anser du att du kliver ur rollen som konsultchef och in i rollen som privatperson?
- Har du någonsin upplevt att arbetet och privatlivet har varit svårt att kombinera?
- På vilket sätt? Vad blev effekten av det?
- Anser du att man bör sträva efter att hålla arbete och privatliv åtskilda eller att man bör integrera dem två med varandra och hitta ett bra sätt att kombinera dem?
- I vilken mån anser du att du lyckats med din åtskillnad/integrering?
- Vilka fördelar kan du se med din valda strategi?
- Och vilka utmaningar?
- Finns det något i ditt privat- eller yrkesliv som försvårar åtskillnaden/integreringen?

Tekniska verktyg

- Vilka digitala verktyg använder du i arbetet? (telefon, mejl, teams, LinkedIn etc.)
- Vilken betydelse har dessa verktyg i ditt arbete?
- Hur skulle du säga att användningen av dessa påverkar dig som yrkesperson och som privatperson?
- Har du en särskild jobbtelefon?
- Använder du någonsin din privata telefon för arbetsrelaterade uppgifter?

Tillgänglighet

- Tar du med din jobbtelefon hem vid arbetsdagens slut? Varför/varför inte?
- *Om ja*; Stänger du av din jobbtelefon när du kommer hem?
- *Om ja*; Låter du den vara avstängd till nästa arbetsdag? Varför?
- *Om nej*; Stänger du av ljudet på telefonen efter arbetsdagens slut eller ställer du in notiser på något särskilt sätt? Varför?
- Besvarar du samtal efter arbetstid? Varför/varför inte? Alla eller bara vissa?
- Håller du koll på din mejl eller andra notiser efter arbetstid? Varför/varför inte?
- Besvarar eller läser du dom bara?
- Läser/besvarar du alla mejl eller bara vissa? Hur avgör du vilka som bör läsas/besvaras? Varför?
- Hur sent på kvällen kan detta vara?
- Hur avgör du när det är dags att lägga undan telefonen?
- Har du koll på mejl, samtal eller andra notiser på helgen eller semestern?

Reflektioner kring tillgänglighet och roller

- I vilken mån anser du att det är viktigt att vara tillgänglig?
- Anser du att det är ditt eget val att vara tillgänglig?
- Finns det förväntningar på dig från arbetsgivaren att vara tillgänglig efter arbetstid?
Från kollegor, kunder, konsulter?
- Har ni riktlinjer på företaget kring hur tillgängligheten ska se ut eller finns det några uttalade förväntningar?
- Hur är din upplevelse att dina kollegors tillgänglighet ser ut? Varför tror du att det är så?
- Hur påverkar din tillgänglighet dig?
 - Din balans mellan arbete och fritid?
 - Ditt privatliv?
 - Din känsla av att vara ledig?
- Hur påverkar det dig att ständigt växla mellan rollen som konsultchef och den som privatperson?
- Betraktar du rollen som konsultchef och den som privatperson som två åtskilda roller?
Varför/varför inte?
- Finns det något som du skulle vilja tillägga eller fråga mig om?



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se