

# DET GRÄNSLÖSA ARBETETS PRIS

– NÄR 24 TIMMAR OM DYGNET INTE RÄCKER TILL

**Kandidatuppsats**  
**Organisations- och personalutvecklare i samhället**  
**Arbetsvetenskap, 15 hp**

**Elin Bergendahl Andersson**  
**Linnea Klintonberg**  
**Sara Said**

**VT 2016**

A-K2016:4



HÖGSKOLAN I BORÅS

**Program:** Organisations- och personalutvecklare i samhället.

**Svensk titel:** Det gränslösa arbetets pris - När 24 timmar om dygnet inte räcker till.

**Engelsk titel:** The price of endless labour - When 24 hours isn't enough.

**Utgivningsår:** 2016

**Författare:** Elin Bergendahl Andersson, Linnea Klintonberg, Sara Said.

**Handledare:** Tora Dahl Jakobsen.

**Examinator:** Cecilia Ljungblad

**Nyckelord:** Tillgänglighet, gränslöst arbete, utanför ordinarie arbetstid, flexibilitet.

---

### **Abstrakt**

Dagens arbetsmarknad präglas av flexibla arbeten där hög tillgänglighet utgör en naturlig del av arbetet. Med hjälp av kommunikationsteknologin kan individer utföra arbetsuppgifter på valfri tid och plats vilket innebär att individerna kan vara tillgängliga i högre utsträckning än förr. Den ökade tillgängligheten i arbetslivet samt teknikens utveckling har bidragit till att gränserna mellan arbete och fritid suddats ut; ett gränslöst arbete har uppstått. I denna kvalitativa studie har egenföretagare och rekryterare intervjuats i syfte att undersöka varför individer väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid samt vilka konsekvenser denna tillgänglighet bidrar till. Vidare har även studien undersökt i vilken utsträckning tillgängligheten påverkar individernas möjlighet att kunna balansera arbetslivet och privatlivet. För att kunna svara mot studiens frågeställningar har olika teoretiska utgångspunkter tillämpats i form av krav- och kontrollmodellen, självuppfyllande profetia samt copingstrategier. Detta har sedan ställts i relation till tidigare forskning samt empirin.

Studien visar på att respondenternas engagemang och kontrollbehov i hög utsträckning kan förklara orsakerna till varför de väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid. Även kraven och förväntningarna från omgivningen och dem själva påverkar respondenternas höga tillgänglighet, detta hör samman med en självuppfyllande profetia. Det gränslösa arbetet resulterar i att respondenternas arbetsliv och privatliv flyter samman, vilket skapar stress och frustration då dygnets alla timmar inte räcker till. Därför tillämpar respondenterna olika copingstrategier för att hantera arbetssituationen. I slutändan blir balansgången mellan arbetsliv och privatliv diffus.

## **Förord**

Vi vill rikta ett varmt tack till respondenterna som delat med sig av sina personliga erfarenheter och tankar. Utan er hade denna studie inte blivit av! Vi vill även uttrycka vår tacksamhet till Tora Dahl Jakobsen som genom sin handledning öppnat nya perspektiv och vägar som bidragit till en spännande studietid. Slutligen vill vi tacka våra älskade familjer som stöttat oss genom studieåren.

Hjärtligt tack till er.

Elin Bergendahl Andersson, Linnea Klintonberg och Sara Said  
*Högskolan i Borås 2016*

# Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b>	1
1.1 Inledning	1
1.2 Bakgrund	1
1.3 Syfte	2
1.4 Frågeställningar	2
1.5 Begreppsdefinitioner	2
1.5.1 Gränslöst arbete	2
1.6 Avgränsningar	3
1.6.1 Gränslöst arbete	3
1.7 Uppsatsens disposition	3
<b>2. Teori</b>	4
2.1 Tidigare forskning	4
2.1.1 Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor	4
2.1.2 Socialt stöd och copingens effekter på stress	4
2.1.3 Användandet av kommunikationsteknologi utanför ordinarie arbetstid	5
2.1.4 Arbetsrelaterad kommunikationsteknologi utanför ordinarie arbetstid och konflikter i privatlivet	6
2.2 Teoretiska utgångspunkter	6
2.2.1 Självpuffyllande profetia	6
2.2.2 Copingstrategier	7
2.2.3 Krav- kontroll-stödmodellen	8
<b>3. Metod</b>	9
3.1 Val av metod	9
3.2 Urval	10
3.3 Material	10
3.4 Undersökningens genomförande	11
3.5 Kodning	12
3.6 Etiska överväganden	12
3.7 Kvalitetskriterier	13
3.8 Förförståelse	14
<b>4. Resultat</b>	15
4.1 Ständig tillgänglighet	15
4.2 Det gränslösa arbetets påverkan på individer	16
4.3 Balansgången mellan arbetsliv och privatliv	17
4.4 Kontroll och inflytande	19
4.5 Krav och stöd	20
<b>5. Diskussion</b>	22
5.1 Resultatdiskussion	22
5.1.1 Tillgänglighet	22
5.1.2 Krav och kontroll	23
5.1.3 Copingstrategier	24

5.1.4	Den diffusa gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv .....	26
5.1.5	<b>Slutsatser</b> .....	27
5.2	Metoddiskussion .....	28
5.3	Fortsatt forskning .....	29
6	<b>Källförteckning</b> .....	31
7	<b>Bilaga</b> .....	33
7.1	Intervjuguide .....	33

# 1. Introduktion

## 1.1 Inledning

I Frankrike pågår diskussionen angående implementerandet av en ny lag där anställda ska förbjudas att svara på arbetsmail under sin lediga tid. Lagförslaget tillkom som ett resultat av att den arbetsrelaterade stressen ökat, vilket sägs vara en konsekvens av att anställda fysiskt lämnar sina arbeten, men inte mentalt. Detta då individer tenderar att smsa och svara på mail utanför sin ordinarie arbetstid (Gustafsson 2016). Upphovet till ett fenomen där individer allt mer arbetar utanför sin ordinarie arbetstid beror delvis på den individualisering som skett i samhället och i arbetet (Allvin m.fl. 2006:38). Numera är det allt fler individer som själva bär huvudansvaret för när, var och hur ett arbete ska utföras, vilket innebär att ett gränslöst arbete uppstått (Allvin m.fl. 2006:71). Fenomenet möjliggörs genom en alltmer utvecklad kommunikationsteknologi som underlättar individernas tillgänglighet och nåbarhet (Boswell & Olson- Buchanan 2007:593).

Det gränslösa arbetet innefattar ett flertal positiva aspekter såsom eget ansvarstagande, influerande över arbetstiden samt möjligheterna att uträtta privata ärenden under en arbetsdag. Parallellt med fenomenet tenderar dock den psykiska ohälsan i samhället att växa (Allvin m.fl. 2006:159). Om det existerar ett samband mellan dessa två komponenter är det av relevans att ifrågasätta varför människor hellre vill ha ett gränslöst arbete än att gå tillbaka till det traditionella inrutade arbetslivet (Allvin m.fl. 2006:54). Allvin m.fl. (2006:150) menar att ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet. Frågan är om det finns någon sanning i detta och vad det kan ha för konsekvenser på enskilda individer och i slutändan samhället i stort.

Då det gränslösa arbetet är ett aktuellt ämne blir det därför av relevans att få en djupare förståelse kring fenomenet. Därmed syftar denna studie till att klargöra varför individer väljer att arbeta utanför ordinarie arbetstid, vilka konsekvenser som är kopplade till tillgängligheten samt i vilken utsträckning tillgängligheten påverkar individernas möjligheter att balansera sitt arbetsliv och privatliv.

## 1.2 Bakgrund

Arbetsmarknaden är föränderlig och påverkas av yttre faktorer. En sådan faktor var den ekonomiska kris som stora delar av Västvärlden drabbades av efter 1970-talet. Företagens vinster minskade vilket gjorde att företag fick hitta nya sätt att finansiera sina verksamheter. För att öka tillväxten började därför företag söka sig till nya globala marknader. Resultatet har blivit en strukturomvandling på arbetsmarknaden där marknadskrafternas inflytande har ökat (Allvin m.fl. 2006:13). Arbetsmarknadens förändring har bidragit till ett nytt arbetsliv där den ökade konkurrensen, i och med globaliseringen, resulterat i att organisationer fått anpassa sina verksamheter för att bli mer kostnadseffektiva och konkurrenskraftiga. Konsekvensen blir förändrade krav på arbetsmarknaden där individerna förväntas anpassa sig till arbetet samtidigt som anställningarna förändrats för att arbetskraften ska kunna överensstämja med de föränderliga kraven. Detta har bidragit till att företagen kunnat bli mer flexibla och därmed kunnat anpassa sig till arbetsmarknadens krav (Allvin m.fl. 2006:17–18).

Den nya flexibla arbetsmarknaden har även påverkats av dagens kommunikationsteknologi i form av det utvecklade IT-samhället. Med hjälp av datorer, mobiltelefoner samt internet kan arbetsuppgifter utföras på valfri tid och plats (Allvin m.fl. 2006:19–20). Detta innebär en förenkling för anställda att hålla sig kontaktable för arbete utanför den ordinarie arbetstiden (Boswell & Olson-Buchanan 2007:593). Kombinationen av företagens förändrade arbetsförhållanden och anställningar, samt utvecklingen av teknologin, har bidragit till att gränserna mellan arbetsliv och privatliv suddats ut; ett gränslöst arbete har uppstått.

En konsekvens av det gränslösa arbetet är en ökad risk för ohälsa hos individerna. Arbetsmiljöverket har därför upprättat nya föreskrifter i syfte att förbättra individens arbetsförhållanden och på så vis förebygga risken för ohälsa. Föreskrifterna berör olika aspekter såsom arbetsbelastning, krav samt reglering av arbetstid (AFS 2015:4). Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter är därmed av betydelse då arbetsmarknadens nya villkor och möjligheter till ständig tillgänglighet skapar otydliga gränser mellan arbetsliv och privatliv, samt diffusa krav på individen. Tillsammans med ett ökat informationsflöde kan många individer uppleva en ökad mental belastning som en bidragande orsak till stress i arbetslivet (Hjelm 2005:53). Därmed skapas det som Allvin m.fl. (2006:171) benämner som den nya ohälsan.

### **1.3 Syfte**

Studien ämnar undersöka varför individer väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid samt vilka eventuella konsekvenser individerna upplever är kopplade till tillgängligheten. Vidare är syftet att undersöka i vilken utsträckning tillgängligheten påverkar individernas möjligheter att balansera arbetsliv och privatliv.

### **1.4 Frågeställningar**

- Vilka anledningar anger individerna till att de är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid?
- Vilka konsekvenser får det gränslösa arbetet för individernas upplevda välbefinnande?
- I vilken utsträckning lyckas individerna balansera sitt arbetsliv i förhållande till sitt privatliv?

### **1.5 Begreppsdefinitioner**

#### **1.5.1 Gränslöst arbete**

Ett gränslöst arbete innebär att individer arbetar med flexibla arbetstider samt att de inte är bundna till en fysisk arbetsplats. Istället för att arbeta på fasta tider eller på en given arbetsplats blir det individens ansvar att styra över när, var och hur ofta ett arbete ska utföras (Allvin m.fl. 2006:38). Detta visar sig i att allt fler individer har flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta både på kontor, hemma eller på resande fot (Allvin m.fl. 2006:103–104). Det gränslösa arbetet innefattar även förändrade anställningar som en konsekvens av företagens strävan efter flexibilitet. Resultatet blir fler flexibla anställningar i form av exempelvis visstidsanställningar, projektanställningar och vikariat. Dessa osäkra anställningar och oreglerade arbetsförhållanden bidrar till en otydlig gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv (Allvin m.fl. 2006: 168-169).

## **1.6 Avgränsningar**

### **1.6.1 Gränslöst arbete**

I denna rapport avgränsas det gränslösa arbetet till att enbart beröra dimensionen kring uppluckrade arbetstider och fysisk arbetsplats.

## **1.7 Uppsatsens disposition**

*Under denna rubrik beskrivs uppsatsens upplägg samt en sammanfattning av respektive kapitel.*

I kapitel 1 presenteras studiens bakgrund där en kort beskrivning görs av arbetsmarknadens förändring samt den utvecklade kommunikationsteknologin. I bakgrunden förklaras även innebörden av ett gränslöst arbete och dess konsekvenser, samt några föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Därefter presenteras syftet och dess frågeställningar. Avslutningsvis förklaras studiens begreppsdefinitioner där det gränslösa arbetet definieras, för att sedan lyfta studiens avgränsningar.

I kapitel 2 redogörs tidigare forskning vilket är grundläggande för studiens syfte och resultat. Därefter presenteras studiens teoretiska utgångspunkter som är: Självpuppfyllande profetia, Copingstrategier samt Krav- och kontrollmodellen. Den tidigare forskningen och de teoretiska utgångspunkterna tillämpas sedan vid analys av studiens resultat.

I kapitel 3 beskrivs studiens metod, urval, material, undersökningens genomförande, kodning, etiska överväganden samt kvalitetskriterier för att avslutningsvis presentera vår förförståelse. Syftet med metodkapitlet är att senare ge en djupare förståelse kring studiens resultat.

I kapitel 4 redogörs studiens empiri, där tillgänglighet, gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv, kontroll och inflytande samt krav och stöd lyfts för att sedan analyseras i nästkommande kapitel.

I kapitel 5 förs en diskussion kring tillgängligheten, kommunikationsteknologin som hjälpmedel, förväntningar, krav och kontroll, copingstrategier som ett sätt att hantera stress, samt den diffusa gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv där stöddimensionen lyfts in. Diskussionen avslutas sedan med en kortare slutsats. Kapitlet innehåller även en metoddiskussion där vi ställer oss kritiska till vårt tillvägagångsätt. Avslutningsvis ges förslag på fortsatt forskning.



## 2. Teori

### 2.1 Tidigare forskning

*Under denna rubrik beskrivs internationell forskning som rör uppsatsens ämne. Här får du som läsare en djupare förståelse kring det gränslösa arbetet, tillgängligheten med kommunikationsteknologi som hjälpmedel och dess konsekvenser.*

#### 2.1.1 Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och i Sverige

Enligt Grönlund (2007) har arbetslivet blivit allt mer strukturlöst. De otydliga ramarna och friheten menar Grönlund (2007) är en källa till stress då arbetet blivit svårare att begränsa. Detta motsäger tidigare uppfattningar om att en individ inte drabbas av negativ stress så länge som individen har kontroll över arbetet. Artikeln ställer det gränslösa arbetet i relation till data från *European social survey*. Resultatet visar att anställda som besitter en hög kontroll i stor utsträckning arbetar övertid samt upplever en gränsdragningsproblematik kring arbetsliv och privatliv. Dessa individer har dock ett bättre psykiskt välbefinnande i jämförelse med de som besitter låg kontroll i sitt arbete (Grönlund 2007:11). För individer med barn förvärras gränslöshetskonflikten ytterligare, trots en hög kontroll. Problematiken kring det gränslösa arbetet är mer svårhanterlig för kvinnor än för män, då kvinnor i större utsträckning balanserar kraven i arbetslivet mot ett engagemang i både hem och barn (Grönlund 2007:12). Dock är det de individer som besitter låg kontroll i arbetet som i större utsträckning upplever att arbetet inkräktar på familjelivet (Grönlund 2007:18). Grönlund (2007:22) menar ytterligare att individen i högre grad förväntas strukturera, planera och ta ansvar för sitt arbete vilket är signifikant för arbetslivets utveckling. Denna ökade individualisering kan ses som en orsak till en ny ohälsa som yttrar sig i psykiska besvär i form av exempelvis stress.

Stress kan ses som en konsekvens av det gränslösa arbetet, därav är artikeln av betydelse för vår studie kring det gränslösa arbetet. Grönlund (2007) ger också en utförlig bild av hur det gränslösa arbetet uppfattas av olika individer, och att dessa grundar sig i olika faktorer såsom exempelvis familjesituationen och grad av kontroll i arbetet. Exempelvis visar studien att beroende på om en individ har barn eller inte, upplevs konflikten mellan arbetsliv och privatliv större eller mindre. Dessa faktorer är av relevans för att kunna förklara skillnader i upplevelser av det gränslösa arbetet och dess konsekvenser.

#### 2.1.2 Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa?

Ljungblad och Näswall (2009) resonerar kring arbetsrelaterad stress och ohälsa; ämnen som fått stort utrymme i forskning. Därmed syftar studien till att studera hur socialt stöd och copingstrategier kan förebygga negativ stress. Studiens utgångspunkt är att coping och socialt stöd kan ge upphov till positiva effekter i arbetet (Ljungblad & Näswall 2009:27). Coping kan beskrivas som olika strategier individer använder för att hantera interna och externa krav i situationer som kan vara stressframkallande. Coping har två funktioner, att antingen ändra problemet i omgivningen som skapar oro eller att anpassa den känslomässiga responsen till

problemet (Ljungblad & Näswall 2009:29). Socialt stöd beskrivs som en faktor som kan mildra stressen och hjälpa individer att hantera situationer som är påfrestande. När en arbetssituation blir pressad upplever många individer ett behov av stöd vilket kan fås genom bland annat stödjande samtal. Det sociala stödet kan förebygga att stressen leder till ohälsa (Ljungblad & Näswall 2009:30–31). Resultatet visar att det sociala stödet har betydelse för att kunna hantera stress bättre. Gällande copingstrategier och stresshantering fanns inga indikationer på samband. Dock förklarar författarna (2009) detta med att en individ kan tillämpa många olika copingstrategier och att det därmed beror på vilken copingstrategi en individ använder för att hantera stress. På så vis behöver det icke existerande sambandet inte vara definitivt (Ljungblad & Näswall 2009:40–41).

Att socialt stöd är viktigt för individernas stresshantering är en annan dimension som kan ge förståelse för hur individerna upplever konsekvenserna kopplade till det gränslösa arbetet. Därav kan Ljungblad och Näswalls (2009) studie vara av betydelse för vår studie. Trots att artikeln inte finner något samband mellan coping och stresshantering, behöver det inte betyda att det inte finns något samband alls, då artikeln lyfter att en bra stresshantering kan bero på vilka copingstrategier som används. Därmed kan det sociala stödet och copingstrategierna ge större förståelse för individernas upplevelser av konsekvenserna kopplade till tillgängligheten samt hur individerna lyckas balansera sitt arbetsliv och privatliv. Om individerna upplever sig ha ett socialt stöd eller copingstrategier, har individerna bra förutsättningar för att kunna hantera arbetssituationen och den stress som det gränslösa arbetet kan medföra.

### **2.1.3 Användandet av kommunikationsteknologi efter ordinarie arbetstid**

Boswell och Olson-Buchanan (2007) redogör i sin studie för hur användandet av kommunikationsteknologi utanför ordinarie arbetstid har samband med arbetsrelaterad attityd och konflikter mellan arbetsliv och privatliv (Boswell & Olson-Buchanan 2007:592). Dagens teknologi har gjort det enklare för anställda att vara tillgängliga för arbete utanför arbetstid. Med en telefon kan en anställd svara på telefonsamtal samt mail på kvällar och helger, vilket resulterar i en diffus gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv (Boswell & Olson-Buchanan 2007:593). Studien genomfördes med hjälp av enkäter och undersöker tre olika aspekter hos individerna som förklarar varför de väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid. Aspekterna som berörs i studien är emotionellt engagemang för arbete, karriärsambitioner samt arbetets betydelse för individen (Boswell & Olson-Buchanan 2007:594–596). Resultatet från studien visar på att individerna varierar i sitt användande av informationsteknologi utanför ordinarie arbetstid. Att arbeta utanför arbetstidens ramar kan ses som ett sätt att vara i framkant och därmed skapa bra karriärmöjligheter (Boswell & Olson-Buchanan 2007:603). Studiens resultat visar också att anställda väljer att fortsätta arbeta även om det skapar en konflikt i privatlivet (Boswell & Olson-Buchanan 2007:604).

Kommunikationsteknologi kan bidra till att konflikter mellan arbetsliv och privatliv ökar. De individer som använder teknologin i arbetet kan ha svårt att finna en balansgång då det möjliggör för individer att arbeta utanför den ordinarie arbetstiden. Därmed kan Boswell & Olson-Buchanan (2007) studie vara till hjälp för att förklara individernas upplevelser gällande i vilken utsträckning som de lyckas balansera sitt arbetsliv i förhållande till sitt privatliv. Studien kan

även bidra till att förstå varför individer väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid.

#### **2.1.4 Arbetsrelaterad kommunikationsteknologi utanför ordinarie arbetstid och konflikter i privatlivet**

Wright m.fl. (2014) har genomfört en studie som undersöker hur de anställda upplever den ökade tillgängligheten som medförs av kommunikationsteknologi (Wright m.fl. 2014:507).

Kommunikationsteknologin har skapat förändringar i arbetet där teknologin erbjuder många fördelar för anställda och organisationer i termer av kostnadseffektivitet samt flexibilitet.

Samtidigt kan dessa fördelar hamna i skymundan då teknologin även skapar negativa påfrestningar för individer i form av stress och utbrändhet. Ju mer individerna använder sig av kommunikationsteknologin för arbetsrelaterade uppgifter på sin fritid, desto mer komplexitet mellan arbetsliv och privatliv (Wright m.fl. 2014:508).

Wright m.fl. (2014) studie utfördes genom en webbaserad enkätundersökning, där tjänstemän från 30 olika företag deltog (Wright m.fl. 2014:507–508). Resultatet i undersökningen visade att arbete utanför ordinarie arbetstid ökade när individer hade tillgång till kommunikationsteknologi. Påföljden blev en ökad konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Dock visade studien även att individer som uppfattade kommunikationsteknologin i ett arbetsrelaterat sammanhang på ett positivt sätt, hade en låg upplevelse av konflikt mellan arbetsliv och privatliv, i förhållande till de individer som hade ett negativt förhållningssätt. Sannolikheten är stor att de människor som vill åtskilja arbetslivet och privatlivet upplever att kommunikationsteknologin inkräktar på deras fritid, till skillnad från de människor som inte har samma behov att skilja på arbetsliv och privatliv (Wright m.fl. 2014:521–522). Resultatet från studien påvisar även att utbrändhet och intentioner om att byta arbete är konsekvenser som uppstår när kommunikationsteknologi används i arbetslivet (Wright m.fl.2014:522).

Kommunikationsteknologins konsekvenser i form av hög tillgänglighet, är av relevans för studien då tillgänglighet och de teknologiska verktygen är en väsentlig del av det gränslösa arbetet. Artikeln kan även vara till hjälp för att belysa hur dessa verktyg påverkar individernas balansgång mellan arbetsliv och privatliv.

## **2.2 Teoretiska utgångspunkter**

*Nedan får du som läsare en inblick i tre teoretiska utgångspunkter samt en kort beskrivning kring varför dessa teorier är lämpade för just denna studie.*

### **2.2.1 Självuppfyllande profetia**

Självuppfyllande profetia innebär att individer har förväntningar och fördomar kring hur en specifik individ bör bete sig och agera i olika situationer. Resultatet blir att individerna agerar i enlighet med sina förväntningar och fördomar gentemot den enskilda individen. I sin tur bidrar detta till att individen agerar efter de förväntningar och fördomar som existerar; det blir alltså en självuppfyllande profetia där individernas förväntningar och fördomar gentemot den enskilda individen uppfylls (Aronson, Wilson & Akert 2007:53).

Aronson, Wilson och Akert (2007:53–54) exemplifierar hur en självuppfyllande profetia kan yttra sig. Författarna (2007:53–54) lyfter en studie av Rosenthal och Jacobson (1968) där lärarna fick information om att vissa elever var högpresterande och hade stor utvecklingspotential. Dock skiljde sig inte dessa utvalda elever från resterande klasskamrater. Resultatet från studien belyser att lärare tenderar att behandla elever som förväntas prestera bättre, annorlunda. Lärarna skapade ett varmare klimat för dessa elever som även mottog mer personlig uppmärksamhet, uppmuntran och stöd. På så vis handlade lärarna i enlighet med den självuppfyllande profetian, då deras förväntningar och agerande resulterade i att de utvalda eleverna blev högpresterande, även om de inte varit det från början. En självuppfyllande profetia ägde rum (Aronson, Wilson och Akert 2007:53–56).

Den självuppfyllande profetian kan bidra till att förklara varför individer tenderar att arbeta utanför ordinarie arbetstid. Då utvecklingen av IT-samhället har bidragit till en förväntan kring att individer alltid ska vara tillgängliga (Allvin m.fl. 2006:19–20) kan det vara en förklaring till att individerna väljer att i hög grad vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Därmed skulle en individ kunna agera i enlighet med förväntningarna, vilket skapar en självuppfyllande profetia.

### **2.2.2 Copingstrategier**

Det finns två olika sätt att hantera en situation som upplevs stressande: att ta tag i problematiken eller att försöka fly (Håkansson 2005:145). Coping är ett begrepp som utvecklades av den amerikanske psykologen Richard Lazarus vilket innebär ett sätt för individer att hantera stress (Lazarus & Folkman 1984:3). Utvecklingen av begreppet coping kom från andra världskriget som hade en stor mobiliserande effekt på stressteorier. Detta för att militären oroade sig över stress effekterna under kriget då det kunde öka soldaternas sårbarhet och leda till dödliga konsekvenser (Lazarus & Folkman 1984:5). Efter andra världskriget blev begreppet stress en naturlig del i vardagslivet och en erkänd källa till psykisk sjukdom. Under denna period utvecklades stressforskningen. I slutet av 1960-talet skiftades stressbegreppet från att enbart beröra enskilda händelser i omgivningen till att inkludera individens sätt att hantera och förstå dessa situationer (Allvin m.fl. 2006:137–139).

Lazarus menar att stress handlar om yttre- och inre krav. Individens bedömer själv om kraven överskrider dennes resurser och förmåga att hantera dessa krav. Detta benämner Lazarus som coping (Allvin m.fl. 2006:137). Stressen uppstår när individen bedömer att kraven är oproportionerliga till resurserna. Lazarus menar att individen inte enbart är passiv inför stressituationen utan försöker finna en lämplig strategi för att kunna hantera stressen, vilket benämns som copingstrategier (Allvin m.fl. 2006:138). Lazarus och Folkman (1984:149–154) benämner framförallt två typer av copingstrategier: problemfokuserad coping och känslufokuserad coping. Den problemfokuserade copingstrategin handlar om att fokusera på problemet som anses vara källan till stressen och denna används när det upplevs möjligt att lösa det specifika problemet (Lazarus & Folkman 1984:152–154). Ett exempel på en problemfokuserad copingstrategi är att vid otydliga arbetssituationer be om förtydligande av arbetsbeskrivningar. Den känslufokuserade copingstrategin används för att minska en känslomässig respons på en händelse som upplevs svår att hantera (Lazarus & Folkman

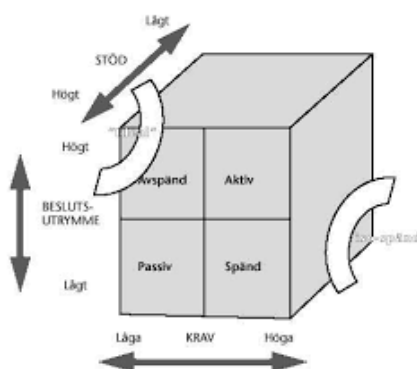
1984:149–152). Ett exempel på en känslomässig copingstrategi är att acceptera situationer även om utfallet både kan vara positivt och negativt, beroende på situationen. Dock är inte alla lika positiva till copingstrategierna. Boyd m.fl. (2007) är några som ställer sig kritiska mot copingstrategierna. Författarna (2007:70–71) menar att den känslomässiga copingstrategin tillfälligt dämpar känslotillståndet som uppstått, exempelvis stress och ångest. Den känslomässiga copingstrategin motverkar inte orsaken till de upplevda känslorna utan dämpar enbart symptomet på den ursprungliga orsaken.

Coping och dess tillhörande strategier kan vara till hjälp att förstå varför individer väljer att arbeta utanför den ordinarie arbetstiden. Kan detta vara en copingstrategi för att kunna hantera och förebygga stress? Vidare kan teorin användas för att förstå hur individer upplever tillgängligheten och dess tillhörande konsekvenser.

### 2.2.3 Krav-kontroll - stödmodellen

Krav- kontroll -stödmodellen är en stressmodell som skapades av Robert Karasek år 1979 men sedan vidareutvecklades med Töres Theorell (Allvin m.fl. 2006:140). Karaseks ursprungliga idé grundades i att höga krav i arbetet leder till stress om en person inte kan påverka sin situation till skillnad från en person som har goda kontrollmöjligheter. Med andra ord att stress i arbetslivet inte enbart bygger på vilka krav som finns, utan även hur stor kontroll en person besitter (Theorell 2012:22-23) Därför skapade Karasek en tvådimensionell modell där krav och kontroll ställdes mot varandra (Theorell 1993:3683). Kontrollen består av hur stort besluts- och handlingsutrymme som en individ har i sitt arbete (Allvin m.fl. 2006:140). Modellen urskiljer olika kombinationer som samspelar med varandra, med ett skiftande resultat (Theorell 1993:3683). Figur 1 visar hur Karasak och Theorells krav- kontroll-stödmodell ser ut (Stressforskningsinstitutet u.å.:4).

Figur 1. Karasek och Theorells krav- kontroll- stödmodell.



De två motparterna i modellen är den aktiva dimensionen och den spända dimensionen. Kombinationen mellan hög kontroll och höga krav, kallas för en aktiv kombination och anses i många avseenden vara den bästa. Detta är för att en individ på enklare sätt kan förbättra sina möjligheter att hantera oväntade situationer om kombinationen är aktiv. Motsatsen är den spända kombinationen, där en individ har höga krav men låg kontroll. Denna kombination anses vara farlig för hälsan då dessa två faktorer kolliderar med varandra, vilket kan leda till att en individ utsätts för psykiska påfrestningar (Theorell 2012:22-23). Modellen hävdar att en individ med hög

kontroll både klarar av höga krav samt stimuleras av dem. I en omvänd situation kan en individ bli stressad av höga krav om besluts- och handlingsutrymmet är lågt (Allvin m.fl. 2006:141). Den ursprungliga krav- och kontrollmodellen kompletterades sedan med en tredje dimension; stöddimensionen. Denna dimension gör att modellen expanderar ifrån att fokusera på individens förhållningssätt till arbetet, till att beröra interaktioner och relationer på arbetsplatsen (Allvin m.fl. 2006:141). Stöddimensionen berör därmed stödet som finns att tillgå i arbetet, vilket kan få individer till att känna större tillhörighet och inflytande. Stöddimensionen berör även det stöd individerna får från familj och vänner i privatlivet (Theorell 2012:22-23).

Karasek och Theorells krav- kontroll-stödmodell kan vara en förklaring till hur individerna upplever konsekvenserna som kopplade till tillgängligheten i det gränslösa arbetet. Om individerna upplever att det finns höga krav i arbetet samtidigt som deras kontroll är låg kan det vara en förklaring till att de upplever negativa konsekvenser av det gränslösa arbetet. Motsatsen gäller om de skulle uppleva positiva konsekvenser som är kopplade till tillgängligheten. Modellen kan även ses som en förklaring till varför individer väljer att arbeta gränslöst då det kan grundas i ett försök till högre kontroll. Om individerna känner ett behov av att arbeta utanför den ordinarie arbetstiden för att öka sin kontroll kan detta i sin tur ta tid från privatlivet och därmed rubba balansgången mellan arbetsliv och privatliv. På så sätt kan Karaseks och Theorells modell vara värdefull för denna studie.

### **3. Metod**

*Under denna rubrik beskrivs studiens tillvägagångsätt, vilket urval som tillämpats, hur empirin samlats in samt analyserats.*

#### **3.1 Val av metod**

I denna studie tillämpades en kvalitativ ansats då det är en användbar metod när syftet är att beskriva ett fenomen i dess kontext, för att sedan kunna presentera en tolkning som ger ökad förståelse av fenomenet (Justesen & Mik-Meyer 2010:13). Därmed är den kvalitativa metoden bäst lämpad för denna studie då syftet är att få en ökad förståelse till varför individer väljer att arbeta gränslöst, konsekvenserna som tillgängligheten bidrar till, samt förmågan att balansera arbetsliv och privatliv. Följaktligen är den kvalitativa metoden lämplig för att belysa respondenternas subjektiva upplevelse (Starrin 1994:19) av fenomenet gränslöst arbete.

För att ytterligare belysa respondenternas upplevelse av det gränslösa arbetet utgår studien från ett fenomenologiskt perspektiv där respondenternas egna perspektiv och tolkningar är den centrala utgångspunkten. Målet är att förklara verkligheten utifrån deras subjektiva upplevelser (Justesen & Mik-Meyer 2010:54). Då studien syftar till att framhäva denna aspekt, blir den fenomenologiska ansatsen bäst lämpad för att kunna få utförliga beskrivningar av respondenternas verklighet, i syfte att belysa det unika i deras tolkningar (Justesen & Mik-Meyer 2010:38–39). Ett konstruktivistiskt och realistiskt perspektiv valdes bort då respondenternas subjektivitet är den centrala tyngdpunkten i studien.

Angreppssättet som tillämpas i studien är av både deduktiv- och induktiv karaktär. Den deduktiva ansatsen består i att teorier styr empirin (Aspers 2007:95). Då utgångspunkten i studien varit olika vägledande teorier, gör det att studien delvis kan betraktas vara deduktiv. Dock kan den deduktiva ansatsen utgöra en risk för att enbart reproducera de föreställningar som finns inbyggda i teorin. Aspers (2007:95) menar därför att det är av relevans att ta hänsyn till empirin och även låta den leda studien. Empirin som har genererats genom intervjuerna har tillåtits frambringa nya perspektiv för studien. På så sätt kan denna studie anses vara induktiv, samtidigt som den är deduktiv (Bryman 2011:28). Detta innebär att studien är av abduktiv karaktär, där det skett en växelverkan mellan empiri och teori (Starrin 1994:26).

### **3.2 Urval**

För att kunna besvara studiens huvudfrågeställningar är det ett kriterium att respondenterna besitter ett gränslöst arbete med ett arbete som inte utgörs av fasta arbetstider eller arbetsplatser. Därmed baseras urvalet endast på respondenter som i någon utsträckning arbetar gränslöst, vilket gör att studien har tillämpat ett målinriktat urval. Ett målinriktat urval innebär att valet av respondenter utförs på ett strategiskt vis, för att kunna välja ut de respondenter som är relevanta för studien (Bryman 2011:392). Becker (2008:79) menar att ett slumpmässigt urval ofta ses som det ultimata. Dock hade inte det slumpmässiga urvalet kunnat appliceras i denna studie då risken finns att urvalet inte blir representativt mot studiens syfte.

De yrkeskategorier som valdes för att svara mot studiens syfte, var tre egenföretagare och tre rekryterare, detta då dessa grupper, i olika utsträckning, innehar ett gränslöst arbete. Majoriteten av respondenterna har en partner och barn. Egenföretagarna har mindre än fem anställda i sitt företag, och arbetar inom logistikbranschen samt säljbranschen. Samtliga rekryterare arbetar inom privatsektor och innehar följande yrkestitlar: konsultchef, rekryterare samt rekryteringsassistent. Då titlarna skiljer sig mellan respondenterna, ser även arbetsuppgifterna olika ut. Exempelvis arbetar vissa rekryterare enbart med rekrytering och tillhörande administration medan andra rekryterare även stöttar cheferna samt arbetar med matchning mellan kunder och konsulter. Becker (2008:102) menar att det är viktigt att ifrågasätta och leta efter olika perspektiv för att få en ökad trovärdighet. Därmed är de olika yrkeskategorierna av relevans för att belysa olika perspektiv och upplevelser av det gränslösa arbetet. För att få tillgång till respondenter som innehar ett gränslöst arbete har personliga kontaktnät utnyttjats. Respondenterna var bekanta med oss sedan tidigare. Gällande urvalet blev det en jämn könsfördelning med respondenter i olika åldrar. Detta var slumpens inverkan och inte ett medvetet val. Ålder, kön och arbetsplats kommer inte lyftas i resultatet för att värna om respondenternas anonymitet och integritet (Vetenskapsrådet u.å.:13). Dessa faktorer är dessutom inte något som förgyller studiens resultat då faktorerna inte motsvarar studiens syfte.

### **3.3 Material**

Studien baseras på semistrukturerade intervjuer, där teman och huvudfrågor är tydligt formulerade innan intervjutillfället för att kunna få huvudfrågeställningarna besvarade. Samtidigt ger den semistrukturerade intervjun utrymme för avvikelser och följdfrågor, vilket är av relevans om respondenten skulle lyfta något oväntat som är av värde för studien (Justesen &

Mik-Meyer 2010:46–47). Andra typer av intervjuer valdes bort då de inte ger samma möjligheter att svara mot studiens syfte. En strukturerad intervju ska följas utan några avvikelser (Justesen & Mik-Meyer 2010:47). En sådan intervju hade kunnat hämma studien då det inte ges utrymme för relevanta följdfrågor och därmed kan den strukturerade intervjun komma att begränsa studiens resultat och syfte. Resonemanget kan även tillämpas på den ostrukturerade intervjun då den helt saknar struktur vilket kan leda till att frågor som är avgörande för studiens syfte av misstag försummas (Bryman 2011:415).

Studiens intervjuguide innehåller 17 frågor och är utformad efter tre centrala teman för att besvara studiens frågeställningar. Intervjuguiden inleds med fyra öppningsfrågor för att skapa en trygg atmosfär och en bra interaktion med respondenten (Winther-Jørgensen & Philips 2000:120–121). Det är även av vikt att få upplysningar om individens bakgrund, då detta hjälper till i analysfasen (Justesen & Mik-Meyer 2010:49). Resonemanget styrks av Becker (2008:65) som menar att bakgrundsdetaljerna betraktas som omgivande villkor för det som ska studeras. Därmed är det av relevans att ställa frågor kring bakgrunden för att kunna förstå svaren i sitt sammanhang (Bryman 2011:419–420).

Vidare har tillämpningen av varför-frågor undvikits i intervjuguiden. Becker (2008:69–70) menar att varför-frågor tenderar att få intervjupersonen att hamna i försvarsställning och därmed finns det en risk för att svaren från respondenterna blir korta. Intervjuguiden innefattar istället hur- och vad frågor vilket är representativt för en semistrukturerad intervjuguide (Justesen & Mik-Meyer 2010:47). Dessutom tillämpas öppna frågor som ger respondenten utrymme att själv reflektera kring frågan. Därmed leds respondenten inte in på ett förutbestämt spår (Bryman 2011:244). I utformningen av intervjuguiden beaktades tillämpningen av ett lättbegripligt språk (Bryman 2011:419–420). Att frågorna uppfattas på rätt sätt är viktigt för att respondenterna ska kunna bidra på bästa sätt. För att säkerställa detta genomfördes därför en pilotintervju, som sedan la grunden för de fortsatta intervjuerna då vissa frågor sållades bort och vissa utvecklades vidare. Samtidigt hjälpte pilotintervjun till att garantera att intervjufrågorna inte uppfattades som ledande (Justesen & Mik-Meyer 2010:50).

### **3.4 Undersökningens genomförande**

Efter att studiens syfte fastställts bokades sex intervjuer med lämpliga kandidater in (Justesen & Mik-Meyer 2010:51). Respondenterna kontaktades via telefonsamtal, där de blev förfrågade angående deltagande i studien. När alla tackat ja formulerades ett mail till respondenterna med information kring intervjun och dess syfte.

Alla intervjuer, förutom två, ägde rum via personliga möten. Två av intervjuerna genomfördes via Skype då dessa respondenter inte hade möjlighet att genomföra intervjun på plats. Innan intervjuerna startade informerades respondenterna kring de fyra etiska principerna (Vetenskapsrådet u.å.:6) för att intervjusituationen skulle upplevas bekväm. Hälften av intervjuerna genomfördes med två intervjuare där den ena hade huvudansvaret för genomförandet av intervjun medan den andra förde anteckningar angående respondenternas svar och reaktioner. Detta tillämpades enligt Becker (2008:87) som menar att det är av relevans att anteckna så



mycket som möjligt. Resterande intervjuer utfördes med enbart en intervjuare. I slutet av intervjuerna genomfördes en sammanfattning över informationsutbytet i syfte att undvika eventuella missförstånd och misstolkningar (Justesen & Mik-Meyer 2010:50). Intervjuerna spelades in på en mobiltelefon med inspelningsfunktion efter respondenternas godkännande. Intervjuernas längd varierade mellan 50-90 minuter. Vi är medvetna om att användningen av inspelningsfunktionen kan hämma intervjupersonernas svar. Dock ansågs det ändå vara av relevans att spela in intervjuerna för att intervjuaren skulle kunna bibehålla fokus på respondenten istället för att fokusera på att föra anteckningar (Bryman 2011:428). Det säkerställdes att intervjuerna genomfördes i en lugn och ostörd miljö där respondenterna inte behövde oroa sig för att obehöriga skulle kunna ta del av samtalet (Bryman 2011:421). I en intervjusituation kan det skapas en maktbalans vilket är viktigt att ta hänsyn till. Detta då intervjuaren kan ha ett överläge mot en intervjuperson som kan bli pressad av situationen (Aspers 2011:141). För att undvika denna maktbalans genomfördes därför alla intervjuer som var via personliga möten på respondenternas arbetsplatser och i förbokade grupprum på Högskolan i Borås.

Efter varje intervju genomförande skedde en transkribering då det anses vara ofördelaktigt att vänta med transkribering tills alla intervjuer är utförda (Aspers 2011:158). Detta för att kunna transkribera med intervjun färskt i minnet. Transkriberingen genomfördes för att underlätta analysen av det empiriska materialet samt för att kunna göra upprepade genomgångar av respondenternas svar. Dock är transkribering ett tidskrävande tillvägagångssätt (Bryman 2011:428). Detta fanns i åtanke men ansågs ändå vara det bäst lämpade tillvägagångssättet.

### **3.5 Kodning**

Intervjumaterialet transkriberades ordagrant för att underlätta analysen av det empiriska materialet. Sedan påbörjades själva kodnings- och analysarbetet. Kodning är en del av analysarbetet och möjliggör analys genom att dela upp materialet i olika koder. Detta utförs för att kunna hitta olika mönster, samband och avvikelser (Aspers 2011:165). Processen påbörjades genom att allt empiriskt material från intervjuer skrevs ut. Kodningen genomfördes sedan med hjälp av marginalmetoden vilket innebär att materialet kodas genom olika färger på sidornas marginal och representerar olika koder (Aspers 2011:184–185). Ett exempel på en kod som markerats i det transkriberade materialet är stress.

Efter kodningen tillämpades vad Aspers (2011:208–211) benämner som återtagning, vilket innebär att vissa koder valdes ut för en noggrannare analys. Återtagningen utfördes för att kunna differentiera eller slå samman vissa koder. Ett exempel på en kod som återtogs var ordet “tillgänglig”. Genom att vidare undersöka det transkriberade materialet kunde nya koder kring begreppet “tillgänglighet” identifieras. I anknytning till “tillgänglighet” upptäcktes även nya aspekter såsom “prioritering”, “krav”, “kontroll” och “förväntning”. Genom kodningen kunde på så vis olika kategorier och teman urskiljas (Aspers 2007:168–170). Dock fanns det samtidigt redan i förhand formulerade teman i intervjuguiden, som det togs hänsyn till. Vilket innebär att tolkningen och analysen av intervjumaterialet utfördes abduktivt (Aspers 2007:259).

### 3.6 Etiska överväganden

Studien har beaktat fyra forskningsetiska principer i syfte att skapa normer och ramar kring förhållandet mellan oss och respondenterna (Vetenskapsrådet u.å.:6). De fyra etiska övervägande som tagits i beaktning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Samtliga respondenter har på ett tydligt sätt informerats kring studiens syfte, hur lång tid intervjun beräknas ta, samt att deltagandet är frivilligt och att respondenten när som helst kan avbryta intervjun. På så sätt har informationskravet säkerställts. Informationskravet ska även omfatta all den information som kan tänkas påverka respondentens vilja att ställa upp på intervju (Vetenskapsrådet u.å.:7). Därmed har också respondenterna upplysts om att frågor gällande deras familjesituation kommer ställas. Detta då sådan information kan ses som privat eller känslig och påverka respondentens vilja att ställa upp.

Ett annat etiskt övervägande är samtyckeskravet, vilket har säkerställts genom att respondenterna själva haft rätten att bestämma över sin medverkan och dess villkor i studien. Ingen av respondenterna är under 15 år och därmed har inget samtycke från vårdnadshavare behövts (Vetenskapsrådet u.å.:9-10). Konfidentialitetskravet innebär att samtliga respondenter ges största möjliga konfidentialitet. All information och uppgifter som berör respondenterna ska därför behandlas och förvaras på ett sådant sätt att inga obehöriga ska kunna ta del av informationen (Vetenskapsrådet u.å.:12). Studien har säkerställt konfidentialiteten genom att hålla respondenterna anonyma i den mån det varit möjligt (Justesen & Mik-Meyer 2010:51). Exempelvis redogörs endast respondenternas yrkesposition i studien, vilket är ett medvetet val för att sedan kunna jämföra två olika yrkeskategorier sinsemellan. Studien kommer inte lånas ut eller säljas, vilket begränsar möjligheten att den kommer nås av obehöriga som är en del av nyttjandekravet (Vetenskapsrådet u.å.:14). Dock finns en medvetenhet om en brist i nyttjandekravet då studien kommer att publiceras via Högskolan i Borås och därmed finnas tillgänglig på vissa tillhörande portaler.

### 3.7 Kvalitetskriterier

Reliabilitet och validitet är två kvalitetskriterier på vetenskaplighet som bör tas i beaktning. Reliabilitet undersöker följdriktigheten och tillförlitligheten i studien. Vilket innebär att studien ska kunna upprepas med samma metoder och generera ett snarlikt resultat (Justesen & Mik-Meyer 2010:33). Validitet innebär giltighet och säkerställer att det som studien avser att mäta verkligen mäts (Justesen & Mik-Meyer 2010:33).

Reliabiliteten i studien kan ur ett perspektiv betraktas vara hög, men ur ett annat perspektiv vara bristfällig. Då studiens metoder och undersökning är väl formulerade och utförligt beskrivna, innebär det i den bemärkelsen att reliabiliteten är hög. Dock är studien av kvalitativ karaktär vilket påverkar reliabiliteten då det är svårt att uppnå samma resultat med en annan studie, oavsett hur välformulerade metoderna är (Bryman 2011:352). Denna studie kan vara analytisk generaliserbar, där resultaten från studien kan vara vägledande för andra situationer (Justesen & Mik-Meyer 2010:37–39). Dock kan studiens resultat inte generaliseras på en större population, vilket är ett typiskt problem för kvalitativa studier då urvalet är begränsat, och därmed är det svårt att uppnå en hög validitet (Bryman 2011:352). Dock är generaliserbarheten inte ett kriterium som

är lämpat för en fenomenologisk studie då syftet är att beskriva det unika och konkreta; något som inte kan generaliseras (Justesen & Mik-Meyer 2010:38–39). Detta innebär att validiteten både kan anses vara hög och låg. Dock är denna studie av kvalitativ karaktär där syftet inte är att mäta, vilket innebär att trots studiens bristfälliga uppfyllande av kvalitetskriteriet, är inte en låg validitet av stor betydelse (Bryman 2011:351).

Då både reliabilitet och validitet trots allt är viktiga kvalitetskriterier, men bäst lämpade för kvantitativa studier, kan det vara av vikt att bedöma kvaliteten på andra sätt (Bryman 2011:351). Två andra kvalitetskriterier som denna studie därför har tagit i beaktning är koherens och transparens. Koherens innebär sammanhang och fokuserar på hur de enskilda delarna i en undersökning hänger samman logiskt, alltså att det ska finnas en röd tråd (Justesen & Mik-Meyer 2010:32). Då studiens syfte bland annat var avgörande för tillämpningen av det fenomenologiska perspektivet och användningen av just intervjuer, bidrar det till att studien kan anses ha en hög koherens, där de olika delarna i studien hänger samman. Samtidigt lever studien upp till kvalitetskriteriet transparens, som även kallas för genomskinlighetskriteriet. Kriteriet innebär att studien motiverat alla sina val (Justesen & Mik-Meyer 2010:32), vilket har utförts löpande genom hela metoden. Sammanfattningsvis lever inte denna studie fullt upp till vissa kvalitetskriterier. Dock kan den ändå anses vara tillförlitlig då andra viktiga kvalitetskriterier har beaktats.

### **3.8 Förförståelse**

Inför varje studie existerar en föreställning hos författarna. Becker (2008:18) menar att individer på förhand alltid har tankar om det som ämnas studeras, vilket är vad han benämner som föreställningar. Föreställningarna innebär det som forskarna känner till om forskningsproblemet i förväg. Studien vilar på föreställningar om att det gränslösa arbetet har en inverkan på individens liv. Vår förförståelse är att individer väljer att vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid då det finns både yttre- och inre krav. Den globala konkurrensen, IT-möjligheterna samt kollegornas krav, är exempel på yttre krav som vi tror finns, och bidrar till att individer väljer att vara tillgängliga utanför den ordinarie arbetstiden. De inre kraven som vi tror existerar är en egen vilja att försöka överträffa existerande förväntningar från omgivningen. Även press och kontrollbehov tros vara faktorer som påverkar individernas vilja att vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Om kraven kommer i konflikt med varandra kan det resultera i en källa till stress (Håkansson 2005:148). Därmed har vi en föreställning om att det finns konsekvenser kopplade till tillgängligheten.

Föreställningarna kring tillgänglighet, yttre- och inre krav, kontroll samt stress bygger på att vi tidigare kommit i kontakt med det gränslösa arbetet genom litteratur som berör ämnet. Exempelvis lyfter Allvin m.fl. (2006) utvecklingen av det gränslösa arbetet på arbetsmarknaden samt dess tillhörande konsekvenser ur ett samhällsperspektiv och ett individperspektiv. Föreställningarna bygger även på våra egna upplevelser av det gränslösa arbetet. Vi har själva arbetat inom branscher där det gränslösa arbetet påverkat våra liv i olika omfattning. Att vara tillgänglig för arbete utanför den ordinarie arbetstiden och samtidigt ha tid för privatlivet, upplevdes som en svår balansgång, vilket väckte ett intresse för att undersöka andras

förhållningssätt. Genom insamling av data kan föreställningarna kontrolleras (Becker 2008:28) och vi får svar på om våra föreställningar stämmer. Dock behöver inte föreställningar vara korrekta, då felaktiga föreställningar kan vara värdefulla för studien (Becker 2008:31).

## 4. Resultat

*Här får du som läsare ta del av studiens resultat. Resultatet presenteras genom fem olika teman: ständig tillgänglighet, det gränslösa arbetets påverkan på individerna, balansgången mellan arbetsliv och privatliv, kontroll och inflytande samt krav och stöd. Under de tre temana ständig tillgänglighet, det gränslösa arbetets påverkan på individerna och balansgången mellan arbetsliv och privatliv redovisas inledningsvis övergripande svar för samtliga individer vilket då benämns som respondenter. Gruppen egenföretagare redovisas före gruppen rekryterare under respektive tema.*

### 4.1 Ständig tillgänglighet

Med teknologin som hjälpmedel kan respondenterna vara tillgängliga under dygnets alla timmar oavsett vart de befinner sig. Egenföretagarna är försedda med varsin dator som används både i arbetslivet och privatlivet, samt en integrerad telefon som tillämpas i arbetsrelaterat syfte och för privat bruk. För rekryterarna särskiljs de teknologiska hjälpmedlen som används i arbetslivet från de som brukas i privatlivet. Den arbetsrelaterade telefonen och datorn används dock utanför arbetsplatsen i syfte att öka tillgängligheten gentemot kollegor, kunder och konsulter. På så vis är samtliga respondenter ständigt tillgängliga för arbete, även under helgerna. Huruvida deras merarbete ses som arbetstid eller ej skiljer sig dock åt. Somliga respondenter betonar att mail och telefonsamtal samt förberedning inför nästa arbetsdag på kvällar eller helger inte klassas som arbetstid, även om det är tid som går åt till arbetet. Därutöver definieras inte arbetsrelaterad tankeverksamhet som arbetstid heller, även om somliga respondenter är medvetna om att denna tid borde inkluderas. En av egenföretagarna uttrycker sig på följande vis kring sin arbetstid:

*Det har inte gått någon dag de senaste 15 åren där jag inte tänkt på jobbet.  
– Egenföretagare*

Egenföretagaren relaterar till arbetstid som ett diffust begrepp eftersom definitionen inte är uppenbar. Arbetstid är inget som går att klassificera då det väsentliga är vilka arbetsuppgifter som behöver utföras under dagen snarare än vilken tid dessa kommer ta. Samtidigt betonar egenföretagarna att entreprenörskap är en livsstil vilket innebär att gränsen mellan arbetstid och ledig tid är oklar. Exempelvis betonas det att en längre pendlingsresa inte går att definiera som arbetstid, då resan i sig är ett måste i arbetet och inte kan klassas som aktiv arbetstid. Samtidigt lyfter egenföretagarna att arbetet är så konstant att det även påverkar sömnen och drömmarna. Som ett exempel menar en egenföretagare att det är ett måste för att ha papper och penna i närheten, för att kunna skriva ner arbetsrelaterade tankar som uppkom i sömnen. Därmed tenderar egenföretagarna att i viss mån arbeta under dygnets alla timmar. Från rekryterarnas perspektiv definieras arbetstid som den tid vilket fysiskt spenderas på arbetsplatsen. Detta innebär att den tid som avsätts för att svara på mail och telefonsamtal hemifrån inte räknas som arbetstid. På så vis har rekryterarna en klarare bild av sin arbetstid, även om tid som läggs på arbetet ibland

borträknas. Sammantaget är både egenföretagarna och rekryterarna tillgängliga i väldigt hög grad.

## 4.2 Det gränslösa arbetets påverkan på individerna

Samtliga respondenter är tillgängliga i hög utsträckning, detta yttrar sig i att de tenderar att arbeta utanför ordinarie arbetstid. Respondenterna lyfter att det gränslösa arbetet skapar frihet under ansvar. Så länge arbetsuppgifterna genomförs är det fritt att disponera över sin arbetstid. På så vis finns det möjligheter för respondenterna att ta en långhelg, kunna hämta barn tidigare på dagen samt utföra privata ärenden. Därmed underlättar det gränslösa arbetet respondenterna att få ihop sitt privatliv. För egenföretagarna ses inte den ständiga tillgänglighet som det gränslösa arbetet medför generellt som betungande, detta då ett stort engagemang och intresse finns gentemot företaget och yrkesrollen. Fortsättningsvis betonas att tiden som spenderas på arbete blir värdefullt när befintliga kunder är tacksamma för det utförda jobbet samt när nya kunder lägger ordrar. Detta är en anledning till varför egenföretagarna väljer att vara tillgängliga.

Trots detta finns det en baksida med gränslösheten. Egenföretagarna är samstämmiga kring att den ständiga tillgängligheten kan skapa stress då arbetsbelastningen blir konstant. Även om det finns ett behov för att stänga av arbetet och få tid för återhämtning, så existerar inte möjligheterna. Att inte vara tillgänglig innebär en risk för att missa viktiga potentiella kunder samt förlora en befintlig kund då egenföretagarna skapar relationer med kunder vilket inte bara kan lämpas över på en kollega. Egenföretagarna betonar därmed att utrymmet för att koppla bort arbetet helt inte finns, inte ens på semestern. Paradoxalt finns behovet av att koppla bort arbetet för att minska stressen, samtidigt som riskerna det medför skapar stress. Därmed är det gränslösa arbetets påverkan tvetydigt för egenföretagarna. En av egenföretagarna uttrycker sig på följande vis:

*Så här lever jag. Jag kan inte säga att jag mår bra eller dåligt. Jag vet inget annat.  
– Egenföretagare*

Det gränslösa arbetet ses därmed som en naturlig del av livet för en egenföretagare, vilket gör att de inte kan tänka sig något annat. Samtidigt betonas vikten av att kunna leverera, vilket även det kräver somliga gånger att arbeta utanför ordinarie arbetstid.

Även rekryterarna betonar att arbetet i sig är en bidragande faktor till varför de väljer att vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Då arbetet ses som berikande och utmanande, blir det svårt att sluta arbeta när de väl kommer hem. Samtidigt påverkas även rekryterarna av det gränslösa arbetet, då det medför både positiva och negativa effekter. Att kunna styra över sin arbetstid innebär att kunna träna en tidig morgon eller arbeta sent en dag och unna sig sovmorgon dagen efter. Det gränslösa arbetet kan även bidra till att hålla arbetsbelastningen under kontroll då möjligheten finns att kunna arbeta hemifrån. Det framkommer även att rekryterarna kan arbeta hemifrån vid lättare sjukdom, i syfte att inte hamna efter i arbetet. Möjligheten att kunna arbeta hemifrån lyfter rekryterarna som positivt. Detta då stressnivån kan reduceras om arbetsbelastningen inte är lika omfattande nästkommande dag.

Parallellt lyfter rekryterarna även negativa perspektiv av tillgängligheten. Arbetsbelastningen är väldigt hög då arbetsuppgifterna är omfattande. På så vis finns det svårigheter med att begränsa arbetet till 40 timmar i veckan då arbetsbelastningen inte alltid är förenlig med arbetstiden. Om möjligheterna då finns till att arbeta hemifrån, är det svårt att undvika det. Samtidigt vill inte rekryterarna riskera att anses vara onåbara av konsulter och kunder, vilket gör att den ständiga tillgängligheten blir påfrestande då det inte finns möjligheter till att stänga av arbetet. En rekryterare uttrycker sin syn på saken på detta vis:

*Stänga av telefonen helt och hållet?! Nej det skulle jag inte göra, då kanske jag missar något.*

*– Rekryterare*

Genom att vara tillgängliga efter ordinarie arbetstid utesluter rekryterarna risken för att missa något av relevans i arbetet. Detta är en bidragande orsak till varför rekryterarna väljer att vara tillgängliga i stor utsträckning, trots den stress som upplevs vara sammankopplad med tillgängligheten. Dock kan den ständiga tillgängligheten skada respondenternas hälsa, då tillgängligheten ofta blir allt för påfrestande. Att exempelvis inte hitta telefonen kan bidra till en känsla av panik. Därför menar somliga rekryterare att det gränslösa arbetet gör det svårt att helt slappna av, vilket bland annat leder till försämrad sömn och magproblem.

### **4.3 Balansgången mellan arbetsliv och privatliv**

Det gränslösa arbetet påverkar respondenternas arbetsliv men även deras privatliv samt balansgången däremellan. Som tidigare nämnt skapar det gränslösa arbetet frihet under ansvar. Att kunna styra över sin arbetstid lyfter egenföretagarna som något vilket gynnar privatlivet. Egenföretagarna har möjligheten att planera så att fritidsaktiviteter kan utföras under ordinarie arbetstid, vilket innebär att gränslösheten kan underlätta för familjelivet då det finns möjlighet att spendera tid med sina barn under deras vakna tid, för att sedan kunna återgå till arbetet när barnen sover. Detsamma gäller för fritidsaktiviteter såsom träning, då ett träningspass kan utföras mitt på dagen för att sedan återuppta arbetet på eftermiddagen. På så vis underlättas egenföretagarnas privatliv av det gränslösa arbetet, då det inte finns några hinder för att planera in privata aktiviteter under dagen.

Dock påverkar även det gränslösa arbetet privatlivet i en negativ bemärkelse. Egenföretagarna betonar att balansgången mellan arbetsliv och privatliv upplevs vara svår då de ständigt inkräktar på varandra. Resultatet är dock att privatlivet oftast blir lidande då arbetslivet tar för mycket utrymme. En problematik som lyfts är att arbetslivet ibland tar överhand och att det finnas svårigheter med att upprätthålla relationer med vänner och ha tid för familjen. Detta skapar dåligt samvete bland samtliga egenföretagare. Kvalitetstiden med familjen blir bristfällig då arbetslivet tar tid från privatlivet, vilket skapar en frustation då viljan finns att spendera mer tid med familjen men tiden inte räcker till. Samtidigt är det inte bara familjerna som drabbas utan även relationerna med vänner och andra personer i privatlivet då egenföretagarna sällan kan vara fysiskt närvarande. Parallellt blir den mentala närvaron även frånvarande de gånger egenföretagarna lyckas finna tid för vänner och familj, vilket är ett resultat av arbetet tar upp en

stor del av tankeverksamheten. Den mentala och fysiska frånvaron är något som vänner och familj drabbas av. Problematiken uttrycker en av egenföretagare på följande vis:

*Visst har det kostat relationer på alla plan.*

*– Egenföretagare*

Egenföretagaren menar att både tiden och orken saknas för relationer. Detta förklaras med att arbetet i sig är väldigt socialt där en väsentlig del består av att knyta kontakter, vilket resulterar i en frånvaro på fritiden gentemot vännerna. Samtidigt blir situationen omvänd då vännerna slutar inkludera egenföretagaren i olika aktiviteter.

Fritidsintressen är också något som ibland behöver bortprioriteras, detta då arbetslivet inkräktar på privatlivet vilket är någon som samtliga egenföretagare betonar. Även om ett gränslöst arbete skapar positiva möjligheter (exempelvis att kunna utföra privata åtaganden under dagen), skapas även en hög arbetsbelastning då det alltid finns möjlighet att utföra arbete under dygnets alla timmar. Den höga arbetsbelastningen resulterar i att träning, körövningar och matlagningskurser prioriteras bort vilket är fritidsaktiviteter som uppskattas bland samtliga egenföretagare. Motiveringen till varför arbetslivet tillåts inkräkta på privatlivet är det brinnande engagemanget för arbetet som finns bland samtliga egenföretagare. Samtidigt betonades vikten av att kunna leverera och framstå som duktig vilket tar mycket tid. Därför prioriteras arbetslivet i vissa fall högre än privatlivet. På så vis blir balansgången mellan arbetslivet och privatlivet svårhanterlig, då arbetslivet tar mycket energi och tid från privatlivet.

Även rekryterarnas balansgång mellan arbetsliv och privatliv påverkas av det gränslösa arbetet. I perioder upplevs arbetsbelastningen som hög vilket bidrar till att rekryterarna måste utöka sina arbetstimmar. De extra arbetstimmar leder dock till att rekryterarna under lugnare perioder har möjlighet att hinna träna på morgonen, ta längre luncher samt gå hem tidigare från arbetet. Vidare kan gränslösheten göra det enklare för de individer med barn, då hämtning och lämning på förskola underlättas. Samtidigt innebär det gränslösa arbetet ett stort ansvar. Om arbetsuppgifterna som ska utföras under en dag inte genomförs, flyttas arbetsuppgifterna till nästa arbetsdag alternativt att rekryterarna får arbeta parallellt med lunchen, eller ta med sig arbetet hem och slutföra det därifrån. Detta gör att arbetslivet inkräktar på privatlivet i de fall då tiden inte räcker till, vilket är ett återkommande mönster bland rekryterarna. På så sätt kan det gränslösa arbetet försvåra balansgången mellan arbetsliv och privatliv, då privatlivet ofta blir lidande. En av rekryterarna uttrycker problematiken på följande sätt:

*Privatlivet får kompensera för arbetslivet.*

*– Rekryterare*

Rekryterarna behöver ofta prioritera arbetslivet högre än privatlivet, vilket resulterar bland annat i en minskad energi för att utföra privata saker såsom att träna eller träffa vänner. Samtidigt betonar en rekryterare att arbetsbelastningen underlättas när viss tid från privatlivet kan vara till förfogande. På så vis kan arbetet utanför den ordinarie arbetstiden bidra till att rekryterarna kan ha kontroll över sin arbetsbelastning.

#### 4.4 Kontroll och inflytande

Bland samtliga respondenter finns gemensamma mönster såsom hög kontroll och inflytande över arbetets utformning samt utförande. Den höga kontrollen yttrar sig i att det finns möjlighet att kunna styra arbetet och arbetstiden på eget bevåg, och även när arbetet ska utföras, var det ska utföras och hur det ska utföras. För egenföretagarna finns även befogenheter att avgöra vilka delar i arbetet som ska prioriteras. Exempelvis kan en potentiell kund göra att dagens arbetsplanering bortprioriteras i förmån för etablerandet av en ny affär. För att bibehålla den höga kontrollen väljer samtliga egenföretagare att vara tillgängliga i hög utsträckning även vid ledig tid såsom helger och semestrar. Syftet är att maximera vinsten samt inte gå miste om potentiella kunder, viktiga samtal samt andra arbetsrelaterade ärenden och åtaganden. En av egenföretagarna menar att arbete hemifrån skapar ett försprång inför kommande arbetsvecka. På så sätt blir kvälls- och helgarbete ett verktyg för att underlätta arbetsbelastningen samt kunna vara ett steg före. Ställningstagandet grundas i att verksamheterna ska bibehålla bra flöden och inte stagnera, samtidigt som konkurrenskraften upprätthålls. Ett annat sätt att underlätta arbetsbelastningen är genom delegering. Dock menar en av egenföretagarna att det ibland finns en ovilja att delegera på grund av omsorg för medarbetare men också för att bibehålla kontrollen. Oviljan att delegera bidrar därmed till merarbete.

Likt egenföretagarna, har även rekryterarna hög kontroll och inflytande över sitt arbete. Detta visar sig genom att rekryterarna själva kan styra över sitt arbete och lägga upp strukturen som de själva vill. Att kunna strukturera och planera sitt arbete, menar en av rekryterarna är nyckeln för att klara av arbetsbelastning, exempelvis genom att formulera prioriteringslistor. Det framkommer även en samstämmighet om att samtliga rekryterare kollar sin arbetstelefon och mail på kvällstid och helger för att kunna ha kontroll över morgondagens planering. En rekryterare ger följande exempel som en kollega uttryckt:

*Jag kan ju välja mellan att kolla mailen i lugn och ro på söndagskvällen och checka av läget. Eller så kan jag ta det på måndagsmorgon och veta att man kommer ha ett helvete framför mig.*

*– Rekryterare*

Genom att kolla mailen på kvällarna, menar kollegan att stressen minskar inför kommande arbetsdag då arbetsbelastningen reduceras. En annan åsikt som lyfts är att tillgängligheten på kvällarna gynnar alla parter. Dels skapar det en kontroll över arbetet då risken att försumma viktiga arbetsuppgifter reduceras, samt att kunder kan få hjälp med akuta situationer. Samtidigt får rekryteraren möjlighet att informera sina konsulter om akuta behov som uppstått i god tid. På så sätt gynnar tillgängligheten både rekryterarens kontroll, men även kunder och konsulter. Rekryterarna har resurser för att delegera arbetsuppgifter när arbetsbelastningen blir för hög. Dock utnyttjar inte alla denna möjlighet som finns till förfogande då deras kontrollbehov begränsar delegeringen av arbetsuppgifterna. En unik tanke som framkommer är att delegering ibland har valts bort, trots en hög arbetsbelastning, då det i slutändan kan skapa merarbete. Rekryteraren menar att de gånger som hjälp funnits att tillgå, har den inte genererat lösningar.



Därmed har rekryteraren själv fått lösa situationerna och därför slutat ta emot den hjälp som finns, i syfte att bibehålla kontrollen.

#### 4.5 Krav och stöd

Egenföretagarna lyfter både inre- och yttre krav som påverkar deras arbetssituation. Det betonas att de har höga krav på sig själva, vilket speglar sig i hög arbetsmoral och i slutändan att arbetet tas med hem. Egenföretagarna uttrycker höga förväntningar på sig själva vilket skapar en inre press att ständigt leverera. Parallellt resulterar mentaliteten i att de krav som ställs på dem själva även överförs till kollegorna. Dock betonar en egenföretagare att de höga individuella kraven inte innebär en förväntning på att kollegor ska efterleva samma mentalitet:

*Att jag jobbar kvällar ibland behöver inte betyda att min kollega måste göra det [...] Det är viktigt att man gör det på sitt sätt.*

*– Egenföretagare*

Egenföretagaren menar att det är av betydelse att alla medarbetare har sina egna förväntningar på sig själva och utformar egna rutiner. Samtidigt finns en pliktkänsla gentemot företaget och medarbetarna. Ju mer tid som investeras i företaget, desto större möjligheter till ökade intäkter. En av egenföretagarna menar att det finns ett inre krav att skapa kundrelationer och därmed ordrar, i syfte att försörja medarbetarna. Samtidigt som det blir ett krav att tjäna så mycket pengar som möjligt, uttrycks även en vilja att finna en balansgång mellan pengar och arbetstid:

*Jag och min affärspartner har en filosofi, vi har alltid sagt att vi ska; ha kul på jobbet, jobba lagom och tjäna pengar. Om vi inte tjänar pengar, kan vi inte jobba lagom och då inte ha kul. Just nu arbetar vi lite för mycket, har riktigt kul och tjänar väldigt bra. Så frågan hade ju varit om vi kunde jobba lite mindre, tjäna lite mindre och ändå ha kul?*

*– Egenföretagare*

Egenföretagaren uttrycker behovet av en balansgång mellan de inre kraven; att ha roligt, tjäna pengar och arbeta i lagom mängd. Parallellt med de inre kraven finns även yttre krav och förväntningar som påverkar egenföretagarnas arbetssituation. De yttre kraven som finns kan yttra sig i företagets övergripande mål och deadlines. Kraven och förväntningarna kommer från både leverantörer, transportörer, kollegor samt kunder, och bidrar till en strävan att vara högpresterande. De omgivande aktörerna ställer krav på att egenföretagarna ska leverera, vilket påverkar arbetsprestationen. Därför betonas vikten av att sälja, få företaget att växa samt vara bäst inom branschen.

Egenföretagarna upplever att de inre- och yttre krav som finns är utmanande och hanterbara. Samtidigt upplever egenföretagarna att de har de resurser som krävs för att utföra arbetet, vilket bidrar till en hanterbar arbetssituation. En typ av resurs är det stöd som finns att tillgå i och utanför arbetet. Egenföretagarna menar att stöd finns bland kollegor och familj, vilket underlättar en komplicerad arbetssituation. Kollegorna upplevs som ett bra stöd och komplement i arbetet genom att agera bollplank. Genom familjerna kan även stöd ges i form av stödjande samtal och

aktiviteter. Exempelvis lyfter en egenföretagare att en runda squash med barnen kan räcka för att få ny energi. Men även arbetsrelaterade samtal kan generera ny energi. En av egenföretagarna uttrycker sig med följande liknelse:

*Jämför med de som spelar golf. Säg att du slår 115 slag på 18 hål så har du 3 bra. Det är dessa 3 slag som du kommer komma ihåg.*

*– Egenföretagare*

Egenföretagaren menar att arbetet innebär att ringa massor av telefonsamtal, där majoriteten av dem inte går som förhoppningen är, men att tio dåliga kundsamtal räddas av ett bra. Detta ger ny energi och ork att fortsätta arbeta då det positiva kundsamtalet läggs på minnet medan de tio andra samtalen förträngs.

Likt egenföretagarna har även rekryterarna krav som påverkar deras arbetsituation. Dock lyfter rekryterarna enbart yttre krav och förväntningar. De yttre kraven upplevs olika bland rekryterarna; någon menar att kraven är för höga medan andra ser kraven som hanterbara. Rekryterarna lyfter bland annat övergripande yttre krav såsom budgetmål och deadlines. Vikten att generera en viss ekonomisk vinning för företaget betonas även, vilket också är det enda sättet att kunna mäta rekryterarens prestation. En ekonomisk vinning upplevs alltså som ett krav från arbetsgivaren. Andra yttre krav som framkommer är kravet att ständigt vara tillgänglig, vilket kommer från konsulter, kunder, kollegor och chefer. Det råder en norm kring att rekryterare ständigt är tillgängliga, vilket skapar krav och press bland rekryterarna och dess kollegor. En av rekryterarna uttrycker att tillgängligheten inte är något krav utan snarare en outtalad regel. Ett exempel angående kravet på tillgänglighet uttrycks på följande vis:

*Jag har dock mest krav från mina kunder, de styr mitt liv.*

*– Rekryterare*

Då rekryteringsbranschen är konkurrensutsatt upplever några av rekryterarna att det är av stor vikt att tillmötesgå kundernas behov i syfte att bevara kundrelationerna. En rekryterare menar därför att chefen förväntar sig ett arbetssätt där kunderna får styra rekryterarnas liv. Vidare betonas att en icke tillgänglighet kan skapa ett dåligt rykte, som kan resultera i att kunder och konsulter väljer att gå till andra mer tillgängliga konsultfirmor.

I den konkurrensutsatta rekryteringsbranschen finner rekryterarna stöd hos sina arbetskollegor. Stödet kan uttryckas genom telefonsamtal, råd- och bollplank. Dock upplever en av rekryterarna avsaknad av stöd hos kollegor, något som bidrar till en ensamhet i arbetsituationen. Stödet finns i istället hos chefen vilket dock blir bristfälligt då chefen sällan finns tillgänglig. Chefens viktiga stödfunktion lyfts även bland de andra rekryterarna. En av dem betonar att chefen stöttar genom att lyfta fram prioriteringar och fokus vilket upplevs som en trygghet. Det framkommer även att stödet från familjerna är avgörande för att kunna klara av sin arbetsituation:

*Jag får det stöd som jag behöver av min man, han är egenföretagare och har det egentligen exakt likadant som jag, fast hans telefon ringer inte lika ofta.*

*– Rekryterare*

På grund av att rekryteraren och partnern befinner sig i samma situation växer acceptansen för den andres arbete och därmed skapas ett ömsesidigt stöd.

## **5. Diskussion**

### **5.1 Resultatdiskussion**

*Nedan analyseras resultatet i fyra olika teman som uppkommit under resultatet: Tillgänglighet, krav och kontroll, copingstrategier samt gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv. Diskussionen avslutas sedan med slutsatser.*

#### **5.1.1 Tillgänglighet**

Samtliga respondenter anger olika orsaker till varför de väljer att vara tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid. Dock är det främst de teknologiska verktyg som skapar förutsättningarna. Detta då teknologiska hjälpmedel både möjliggör och underlättar arbete utanför ordinarie arbetstid (Boswell & Olson-Buchanan 2007:593). Respondenterna uttrycker ett engagemang och intresse för arbetet. Då både drivkraft och de teknologiska verktyg som behövs finns, blir resultatet att respondenterna tenderar att arbeta utanför ordinarie arbetstid. Att ha ett personligt engagemang gentemot arbetet ses som en förklaring till varför individer väljer att vara uppkopplade och tillgängliga (Boswell & Olson-Buchanan 2007:592). Boswell och Olson-Buchanan (2007:594–596) menar att individer väljer att vara tillgängliga utanför arbetet då arbetet uppfyller en stor mening för dem. Förhållningssättet kan tydligt urskiljas från resultatet, där egenföretagarna betonar att arbetet är mer än bara ett arbete, snarare en del av livet. Detta hör ihop med egenföretagarnas entreprenörsanda där arbetet blir mer som en livsstil. Resultatet blir en svårighet att begränsa arbetet då det är upp till dem själva att styra när, var och hur ofta arbetet ska utföras.

Svårigheten i att begränsa arbetet uttrycks av en egenföretagare som menar att arbetsbelastningen för tillfället är hög men att de samtidigt har roligt och tjänar bra med pengar. Dock ställer vi oss frågande till hur länge en sådan hög arbetsbelastning upplevs rolig och stimulerande. Vi menar likt Håkansson (2005:156) att även om en individ brinner för sitt arbete kan det i slutändan leda till utbrändhet. Därför anser vi att det är av stor vikt att begränsa arbetet och få tid för återhämtning trots ett roligt arbete, vilket är ett förhållningssätt som inte finns bland respondenterna. Det finns inte tid för återhämtning, inte ens på semestern. Resonemanget blir extra tydligt då en av egenföretagarna uttrycker att arbetet varit både fysiskt och psykiskt konstant under de senaste 15 åren. Respondenternas svårigheter med att begränsa arbetet kan hör ihop med att det individuella ansvaret är stort. Allvin m.fl (2006:38) menar att ett sådant förhållningssätt hör ihop med dagens individuella reglering av arbetet. Dock finns det en risk att den ständiga tillgängligheten till slut kan leda till utbrändhet, speciellt då teknologin möjliggör ett konstant arbete (Wright m.fl. 2014:522).

Även för rekryterarna är de teknologiska hjälpmedlen en metod till försprång i arbetet. Då konkurrensen i branschen är hög, är tillgängligheten ett verktyg för att hålla sig konkurrenskraftiga. På så sätt kan rekryterarna ständigt hålla sig i framkant. Boswell och Olson-Buchanan (2007:63) menar att sådana inställningar gynnar individers karriärmöjligheter. Samtidigt kan vi urskilja ett återkommande mönster med rekryterarnas höga arbetsbelastning vilket resulterar i arbete utanför ordinarie arbetstid. Detta har blivit en metod för att inte hamna efter i arbetet, men också för att minska stress då arbetsbelastningen kan hållas på en hanterbar nivå med fler arbetstimmar tillgodo. Mönstret kan även urskiljas vid lättare sjukdom då rekryterarna väljer att arbeta hemifrån för att inte hamna efter i arbetet. Wright m.fl. (2014:523) menar att tillgänglighet utanför kontorstid tenderar att bli en naturlig del av individers arbetsliv. Vi anser att detta hör ihop med respondenternas svårigheter att begränsa arbetet till 40 timmar i veckan, då arbetstiden inte tycks vara förenlig med arbetsbelastningen. Resonemanget styrks med att ingen av rekryterarna upplever att det är arbetstid när mail och telefonsamtal tas itu med på kvällar och helger. Samtidigt är detta även ett genomgående mönster hos egenföretagarna som inte ens kan skilja på vad som är arbetstid och ledig tid. Då egenföretagarna inte upplever en lång pendlingsresa som arbetstid ställer vi oss frågande till vad de egentligen anser är arbetstid. Gemensamt för alla respondenter är oklarheten kring vad som egentligen definieras som arbetstid. Detta anser vi hör ihop med det gränslösa arbetet där arbetsramarna är oklara (Allvin m.fl. 2006:168–169).

Samtidigt menar vi att den ständiga tillgängligheten inte bara handlar om oklara arbetsramar utan även förväntningar från omgivningen och från dem själva. Förväntningarna kommer från chefer, kollegor, kunder och konsulter. Respondenternas egna förväntningar tenderar att överföras till kollegor vilket bidrar till att kollegorna implementerar samma förhållningssätt i form av engagemang och ständig tillgänglighet. Vi ser ett återkommande mönster där respondenterna ständigt är tillgängliga. Detta kan bland annat tyda på en självuppfyllande profetia där individer agerar efter de förväntningar och fördomar som existerar (Aronson, Wilson & Akert 2007:53). Ett exempel som lyfts är att ständig tillgänglighet är något som förväntas i rekryteringsbranschen. Förväntningarna kommer främst från kunder, men även från kollegor, då ständig tillgänglighet anses vara normen i branschen. Förväntningarna anser vi resulterar i att respondenterna tenderar att arbeta utanför sin ordinarie arbetstid, vilket kan förklaras med den självuppfyllande profetian. Detta då andras förväntningar kan spegla av sig på individens agerande (Aronson, Wilson & Akert 2007:53). Samtidigt anser vi likt Allvin m.fl. (2006:19–20) att utvecklingen av IT-samhället har en bidragande effekt på förväntningen att individer alltid ska vara tillgängliga. Därmed förklarar den självuppfyllande profetian enbart en aspekt av varför respondenterna väljer att vara tillgängliga utanför sin ordinarie arbetstid. Vi ställer oss frågande till att samtliga respondenter förklarar den ständiga tillgängligheten som ett eget val, då förväntningarna från omgivningen tycks vara lika höga som deras egna förväntningar. Vi anser därför att det finns en kombination av egna val och strukturella förhållanden, såsom utvecklingen av IT-samhället, vilket påverkar deras beslut att vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid.

### **5.1.2 Krav och kontroll**

Respondenterna upplever att förväntningen, att vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid, är något som skapats av dem själva som ett tillvägagångssätt för att kunna bibehålla kontrollen över

arbetet. Detta kan styrkas av Grönlund (2007:11) som menar att anställda som besitter hög kontroll, ofta arbetar övertid. Då arbete utanför ordinarie arbetstid är något som framhävs hos samtliga respondenter, anser vi att det kan tyda på ett högt kontrollbehov. Mönstret styrks ytterligare av att respondenterna uttrycker svårigheter med att delegera arbete till kollegor, trots den höga arbetsbelastningen.

Samtidigt visar resultatet på att det existerar både höga inre och yttre krav som påverkar arbetssituationen. Dessa två faktorer i kombination är grunden till hur en individ upplever sin arbetssituation. Höga krav kan vara en upphovskälla till stress, men om en individ har möjlighet till att kontrollera sin arbetssituation kan denna stress reduceras (Allvin 2006:140–141). Karasek och Theorell (1993:3683) menar att kombinationen mellan hög kontroll och höga krav, skapar de bästa möjligheterna för individer att klara av sitt arbete och oväntade situationer. Detta innebär att respondenterna har goda förutsättningar att hantera sin arbetssituation och även stressen som medföljer, då de besitter en hög kontroll i form av stort handlingsutrymme och beslutsfattande kring arbetssituationen. Trots respondenternas höga kontroll tyder resultatet på att de ändå upplever sig vara stressade, vilket opponerar sig mot Karasek och Theorells modell om att hög kontroll är en avgörande faktor för att förhindra uppkomsten av negativ stress (Grönlund 2007:11). Respondenterna uttrycker bland annat att arbetet påverkar sömnen, leder till magbesvär samt att aktiviteter som främjar privatlivet upplevs utmattande. Detta motsäger Karasek och Theorells modell som menar att enbart så kallade spända arbeten, där individen besitter låg kontroll och låga krav, leder till sömnsvårigheter samt magbesvär (Theorell 1993:3685). Dock tror vi likt krav-kontroll-stödmodellen att ökade krav kan leda till ohälsa (Theorell 2012:22-23). Vi anser därför likt Grönlund (2007:13) att det inte är en självklarhet att kontroll omvandlar stressande krav till stimulerande utmaningar, utan att det finns fler kringliggande faktorer som spelar roll.

Resultatet visar på att stressen även kan upplevas som positiv då den kan skapa en drivkraft i arbetet. Samtliga respondenter betonar att de har ett stort engagemang för sitt arbete vilket bidrar till att de höga kraven blir hanterbara. De höga kraven kan till och med ses som stimulerande och utmanande. Vi ställer oss därför frågande till om låga krav verkligen hade varit en metod för att minska den upplevda stressen hos respondenterna, då stress även kan uppstå till följd av understimulans och låga krav (Allvin m.fl. 2006:140–141). Detta för att individer som inte utsätts för krav riskerar att hamna i en passiv kombination, vilket innebär låga krav och låg kontroll som följaktligen skapar risk för kräftgång (Theorell 1993:3683). Vi anser likt Allvin m.fl. (2006:141) att låga krav inte är en lösning för att minska stressen i det gränslösa arbetet. Samtidigt ifrågasätter vi om respondenterna verkligen besitter den höga kontroll som de uppger eller om det snarare är en strategi för att underlätta verkligheten. Därmed ställer vi oss frågande till om respondenternas upplevda höga kontroll egentligen är en copingmekanism för att hantera sin arbetssituation.

### **5.1.3 Copingstrategier**

Som tidigare nämnts används tillgänglighet på kvällar och helger som en metod för att få ett försprång inför morgondagen och på så vis minska stressen. Den ständiga tillgängligheten kan därmed ses som ett verktyg och en strategi för att kunna förstå och hantera de stressfyllda

situationerna (Allvin m.fl. 2006:137). Att ta kontroll över sitt arbete genom att ständigt vara tillgänglig, kan i respondenternas fall förebygga stress. Grönlund (2007:13) menar att kontrollen på så sätt kan ses som en copingstrategi. Vi anser därför likt Lazarus och Folkman (1984:149–152) att den ständiga tillgängligheten kan liknas vid en känslomässig copingstrategi där en acceptans råder kring respondenternas höga arbetsbelastning. Resultatet visar att copingstrategin fungerar när det gäller arbetslivet då majoriteten av respondenterna menar att arbetsbelastningen är hög men hanterbar. Detta går i linje med den känslufokuserade copingstrategins syfte, att hantera en händelse som upplevs svår (Lazarus & Folkman 1984:149–152). Dock bör den känslomässiga copingstrategin ifrågasättas. Boyd m.fl (2007:70-71) menar att den känslomässiga copingstrategin tillfälligt dämpar känslotillstånd såsom ångest och stress, men att den ej motverkar orsakerna till de upplevda känslorna; den känslomässiga copingen minskar alltså enbart ett symptom på ett större problem. I detta fall dämpar copingstrategin endast stressen men inte källan till stressen; den höga arbetsbelastningen.

Vi ställer oss därför frågande till om den känslomässiga copingstrategin är en hållbar metod för att hantera den höga arbetsbelastningen hos respondenterna eller om det endast är en temporär lösning. Genom en problemfokuserad copingstrategi hade respondenterna kunnat ta itu med stressen. Detta då strategin handlar om att fokusera på problemet som anses vara källan och tillämpas när det upplevs möjligt att lösa ett specifikt problem (Lazarus & Folkman 1984:152–154). I detta fall är källan till stressen den höga arbetsbelastningen, som hade kunnat minska genom delegering och avlastning. Resultatet påvisar att somliga av respondenterna har möjlighet till att få hjälp. Dock är det få respondenter som utnyttjar möjligheterna till avlastning, trots att vissa chefer uppmuntrar att ta tillvara på den hjälp som erbjuds. En av respondenterna förklarar att avlastningen ibland skapar merarbete och väljer därför bort möjligheten att delegera. Därmed använder inte respondenterna problemfokuserade copingstrategier i samma utsträckning som de känslomässiga strategierna.

Kan det vara så att den ständiga tillgängligheten bidrar till nya problem som kräver nya copingstrategier? Resultatet visar att några av respondenterna tenderar att göra ett avbrott i sin arbetsdag för att kunna spendera tid med sina barn, för att sedan kunna återgå till arbetet på kvällen när barnen sover. Handlingen kan ses som ytterligare en copingstrategi som används för att upprätthålla familjereaktioner samt dämpa problematiken kring både den psykiska och fysiska frånvaron. Även denna copingstrategi får konsekvenser i form av att respondenterna känner sig otillräckliga vilket skapar en känslomässig stress. Copingstrategier lindrar på så vis tillfälliga bekymmer men löser inte orsaken till problemet (Boyd, Baliko, Foster-Cox & Tavakoli 2007:70–71).

Som tidigare nämnt är copingens syfte att ändra ett problem som finns i omgivningen eller att anpassa de känslomässiga responserna till problemet (Ljungblad & Näswall 2009:29). Då majoriteten av respondenterna upplever de krav som ställs på dem som hanterbara, kanske förklaringen kan finnas i att de tillämpar bra copingstrategier. Dock finns det ändå en minoritet bland respondenterna som upplever kraven som ohanterbara. Vi ställer oss frågande till om detta beror på att dessa respondenter har utvecklat dåliga copingstrategier, eller om grundproblematiken ligger i för höga krav. Uppenbarligen har samtliga respondenter höga inre

och yttre krav i arbetet. Allvin m.fl. (2006:137) redogör för Lazarus teori kring att stress uppstår när individerna bedömer att de inre- och yttre kraven som ställs är för höga samtidigt som individerna inte besitter de resurser som krävs för att kunna hantera kraven. Då resultatet påvisar att respondenterna upplever höga inre- och yttre krav, är det inte konstigt att somliga av dem upplever kraven som ohanterbara och därmed blir stressade. Håkansson (2005:150) styrker resonemanget där han menar på att svårigheten att möta krav, kan resultera i stressfaktorer i arbetslivet.

Även de respondenter som upplever arbetsbelastningen hanterbar, uttrycker en stress kopplad till sitt gränslösa arbete vilket kan ses som paradoxalt. Vi drar därför slutsatsen att copingstrategierna som respondenterna tillämpar enbart är en tillfällig lösning då grundproblematiken kvarstår. Detta kan förklara varför flera respondenter nämner stress kopplad till det gränslösa arbetet. Samtidigt styrker vi vår slutsats med resultatet från Ljungblad och Näswalls studie (2009:40–41), att sambandet mellan copingstrategier och stresshantering inte alltid har en tydlig koppling, vilket motsäger Lazarus teori angående att stress dämpas med hjälp av copingstrategier.

#### **5.1.4 Den diffusa gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv**

En annan konsekvens av det gränslösa arbetet är att balansgången mellan arbetsliv och privatliv tenderar att bli komplicerad. Respondenterna upplever att arbetslivet och privatlivet inkräktar på varandra, något som möjliggörs av de teknologiska verktygen som finns att tillgå. Wright m.fl. (2014:508) betonar att kommunikationsteknologi bidrar till att arbetsrelaterade uppgifter kan utföras utanför ordinarie arbetstid på valfri plats. Vi anser därför att de teknologiska verktygen är en påverkande faktor för den diffusa gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv.

Resonemanget styrks av Wright m.fl. (2014:521) som menar att om kommunikationsteknologi används i arbetet kan det skapa en obalans mellan individers arbetsliv och privatliv. Obalansen påverkas även av den avreglering som skett på arbetsmarknaden, där individen fått ökat ansvar och inflytande för hur arbetet ska struktureras och genomföras (Allvin m.fl. 2006:171). Grönlund (2007:11–12) menar att arbetslivet blivit strukturlöst och därmed är prioritering och gränsdragning svår för individen att hantera, vilket får konsekvenser. Respondenterna lyfter positiva aspekter av en otydlig gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv, där utrymme för exempelvis träning och familjeangelägenheter kan ges. Allvin m.fl. (2006:169) menar att detta skapar utrymme för att egna intressen och behov får styra en arbetsdag. På så sätt skapas även möjligheter för att utföra privata ärenden under ordinarie arbetstid, något som upplevs positivt av respondenterna. Grönlund (2007:14) styrker detta då en uppluckrad gränsdragning kan underlätta för individer att pussla ihop privatlivet med dess krav och åtaganden.

Ett gränslöst arbete tenderar dock att inkräkta på privatlivet (Allvin m.fl. 2006:169).

Respondenterna betonar vid ett flertal gånger att privatlivet kan bli lidande då främjande aktiviteter bortprioriteras till förmån för arbetet som tar mycket tid och energi. Då respondenterna gärna vill bibehålla en hög kontroll över arbetet, kan resultatet bli att arbetet ständigt är närvarande. Grönlund (2007:22) styrker detta i sitt resonemang om att en hög kontroll tenderar att göra arbetet svårt att avgränsa mentalt. Ett tecken som stärker resonemanget är att arbetet, vilket kan ses som en livsstil, infiltrerar respondenternas drömmar och tankar. Konsekvensen blir en avsaknad av mental närvaro i privatlivet. Problematiken skapas då familj, vänner och omgivning

ställer krav på närvaro men utrymmet inte finns (Allvin m.fl. 2006:128). Detta då respondenterna varken har ork eller möjlighet till engagemang gentemot berörda parter. På så vis skapas även skuldkänslor hos respondenterna då de känner sig otillräckliga. Grönlund (2007:14) menar att med en stor frihet i arbetet blir resultatet att skuldkänslorna ökar, då arbetet går ut över familjen. Detta gör att ansvaret för gränsdragningen upplevs svår, då det blir upp till individerna själva att prioritera och dra gränser mellan arbetsliv och privatliv (Grönlund 2007:11–12). Grönlund (2007:12) menar vidare att gränsdragningsproblematiken främst existerar för kvinnor då de tvingas balansera krav från både arbetslivet och privatlivet. Vi ställer oss dock kritiska till resonemanget då vårt resultat visar på att denna problematik existerar för båda könen. Vi ställer oss därför frågan om det inte är andra orsaker än enbart kön som påverkar den svåra gränsdragningsproblematiken, exempelvis ifall individerna har ett familjeliv eller inte. Detta då en konflikt skapas när arbetslivet inte ger utrymme för familjelivet (Allvin m.fl. 2006:128).

Dock är det inte enbart familjelivet som blir lidande på grund av det gränslösa arbetet. Respondenterna lyfter att de sociala relationerna med vänner även blir lidande då tiden inte räcker till. Då det finns en avsaknad av tid för att umgås med vänner har det för vissa respondenter resulterat i att vännerna slutat inkludera dem i olika sammanhang. Vi anser därmed likt Allvin m.fl. (2006:172) att det gränslösa arbetet medför att relationerna utanför arbetet blir lidande och svårhanterliga. De bristande relationerna anser vi kan vara en riskfaktor, då vänner utgör ett viktigt stöd för individers hanterande av arbetsbelastning (Allvin m.fl. 2006:141). Resonemanget styrks även av Ljungblad och Näswall (2009:27) som menar att socialt stöd genererar positiva effekter i arbetet. Samtidigt kan stöd istället finnas hos kollegor och chefer, vilket för vissa respondenter räcker. Allvin m.fl. (2006:141) menar att socialt stöd i arbetet förser individer med de grundläggande behoven av kamratskap och grupptillhörighet. Då det gränslösa arbetet innefattas av otydliga strukturer och ramar, anser vi att stödet utgör en extra viktig funktion för att respondenterna ska kunna hantera sin arbetssituation. Detta då de otydliga gränserna skapar en känsla av osäkerhet på vad som förväntas (Allvin m.fl. 2006:172). Vi ställer oss frågande till vilket stöd som utgör den viktigaste funktionen för respondenterna. Är det stöd från familj som är avgörande eller stödet från chefen och kollegor? Det tordes vara så att när stöd inte finns att tillgå i arbetet, blir stödet hemifrån extra viktigt. Det motsatta gäller för de individer som har stöd i arbetet, vilket innebär att kravet på stöd hemifrån inte blir lika betydelsefullt. Oavsett vem stödet kommer ifrån, ser vi att respondenterna har stöd att tillgå, vilket kan underlätta deras arbetssituation. Följaktligen anser vi likt Ljungblad och Näswall (2009:30–31) att det sociala stödet kan hjälpa individer att hantera situationer som är påfrestande, vilket är ett hjälpmedel för att förebygga stress och i längden även ohälsa. Därmed kan det sociala stödet vara en förklaring till varför respondenterna kan hantera och acceptera sin arbetssituation, trots den stress som medföljer.

### **5.1.5 Slutsatser**

Respondenterna i denna studie har en sak gemensamt; att de är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid. Motiveringen till varför de väljer att vara tillgängliga skiljer sig dock. Samtliga respondenter menar att det finns ett engagemang gentemot arbetet, även om det tydligare framkommer bland egenföretagarna. Samtidigt vill inte respondenterna anses vara onåbara av andra aktörer, vilket också är en motivering till varför de tenderar att arbeta utanför



ordinarie arbetstid. Vidare är arbetet utanför ordinarie arbetstid en metod för att underlätta arbetsbelastningen inför kommande arbetsvecka. På så sätt bibehåller individerna kontroll över arbetssituationen. Med teknologin som finns att tillhandahålla blir det därför svårt för respondenterna att avgränsa sitt arbete. Dock anser vi att den upplevda friheten kring arbetets utformning bör ifrågasättas. Vi anser likt Allvin m.fl. (2006:150) att ju friare arbete, desto svårare att bli fri. Detta kan även svara på varför respondenterna är tillgängliga utanför ordinarie arbetstid.

Friheten som kommer med det gränslösa arbetet upplevs för somliga respondenter som positiv. Dock ser vi att gränslösheten inte bara är av godo, då vi kan urskilja flera tydliga kopplingar mellan det gränslösa arbetet och individers upplevda välbefinnande. Respondenterna lyfter aspekter såsom sömn- och magproblematik, stress, dåligt samvete, fritidsaktiviteter bortprioriteras samt att sociala relationer blir lidande. Likt Wright m.fl. (2014:508) anser vi att detta hör ihop med den ökade användningen av teknologiska hjälpmedel, vilket leder till att individer kan bli stressade och i slutändan utbrända. Det gränslösa arbetet innefattar olika påfrestningar; något Allvin m.fl. (2006:172) menar leder till den nya ohälsan, vilket ökar risken för att drabbas av psykisk ohälsa. Vi anser att den största källan till stress hos respondenterna beror på höga och diffusa krav. Detta styrker Allvin m.fl. (2006:171–172) som menar att människor som omfattas av det gränslösa arbetet är osäkra på vilka krav som ställs på dem, vilket resulterar i att de arbetar för mycket. Därmed är grundproblematiken förankrad i det gränslösa arbetets otydliga ramar, snarare än användningen av dåliga copingstrategier.

Andra ramar som blir allt mer utsuddade på grund av det gränslösa arbetet, är gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Utifrån vår diskussion kan vi dra slutsatsen att respondenterna har svårt att finna en balansgång mellan arbetslivet och privatlivet då kontrollbehov, ständig tillgänglighet, teknologiska verktyg samt ett engagemang för arbetet, gör det möjligt för respondenterna att ständigt arbeta. Det gränslösa arbetet skapar därför en konflikt mellan arbetslivet och privatlivet som bland annat yttrar sig i en frånvaro i privatlivet för samtliga respondenter. Detta ligger i linje med Allvin m.fl. (2006:128) tanke kring att konflikter mellan arbetsliv och privatliv präglas av frånvaro och ohälsa.

Allvin m.fl. (2006:172) menar att arbetsmarknaden avreglerats, vilket skapat diffusa och otydliga ramar för individerna att förhålla sig till. Detta har fått konsekvenser, vilket vi tidigare nämnt, i form av den nya ohälsan (Allvin m.fl. 2006:171–173), något vår studie även styrker. Därmed är det inte konstigt att Frankrikes regering för en diskussion kring förbudandet att svara på mail, sms och telefonsamtal utanför ordinarie arbetstid. Kanske är även Sveriges nya AFS (2015:4), som berör organisatorisk och social arbetsmiljö, en början på en tydligare reglering av arbetsmarknaden. Förhoppningsvis kan denna föreskrift, i viss mån, begränsa individernas tillgänglighet och skapa tydligare ramar och förhållanden till arbetet.

## **5.2 Metoddiskussion**

*Under denna rubrik lyfts tankar kring hur vi hade kunnat förbättra studiens tillvägagångssätt samt utfall; således en kritisk reflektion kring studiens metodval.*

Utgångspunkten i denna studie har varit att få ta del av respondenternas upplevelser av det gränslösa arbetet. Respondenternas tolkningar och upplevelser för fenomenet har stått i centrum för studien och lyfts mot fyra olika aspekter; tillgänglighet, gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv, individernas krav och förväntningar samt kontroll och inflytande i arbetet. Det fenomenologiska perspektivet har fungerat bra genom studien och har hjälpt oss få en förståelse för respondenternas upplevelser och tolkningar (Justesen & Mik-Meyer 2010:54). Syftet med tillämpningen av det fenomenologiska perspektivet är att respondenternas egna perspektiv och tolkningar ska förstås. Vi är dock medvetna om att vi bär med oss subjektiva förhållningssätt till respondenternas svar som kan påverka tolkningen. Detta har resulterat i att vi behövt kontakta somliga respondenter efter intervjuerna för att få ett förtydligande. Samtidigt tillhör samtliga respondenter våra personliga kontaktnät vilket kan ha påverkat respondenternas svar under intervjuerna samt våra tolkningar av deras svar. Detta är ett faktum vi är medvetna om.

En annan reflektion är att vissa frågor kunde fördjupats under intervjuerna, då resultatet kring exempelvis stöddimensionen blev relativt ytlig. Det hade varit av intresse att gå djupare in på stöddimensionen för att förstå hur stödet påverkar respondenterna och förmågan att kunna hantera det gränslösa arbetet. En problematik med att inte få utförliga svar är att risken för bias ökar då intervjuarens egna tolkningar kan skapa en skevhet i respondenternas tolkningar (Justesen & Mik-Meyer 2010:34). På grund av sjukdom skedde fyra av intervjuerna med enbart en intervjuare. Detta kan ha resulterat i avsaknaden av uttömmande svar för stöddimensionen samt att några av intervjuerna blev väldigt långa. Avsaknaden av en medintervjuare kan även ha ökat risken för feltolkningar av respondenternas svar på grund av att kroppsspråk och röstbetoningar kan misstolkats. Även avsaknaden av utförliga anteckningar under intervjun kan ha bidragit till att somliga uttryck inte uppfattades på det sätt som respondenterna menade. Samtidigt är vi medvetna om att intervjuerna som skett över Skype inte varit riktigt lika avslappnade som de ägde rum via personliga möten. Detta kan ha påverkat intervjupersonernas svar.

Viktigt att beakta var att studien startade med ett deduktivt perspektiv där vi med hjälp av vår förförståelse hittade teorier som tycktes vara tillämpbara i studien. Dock uppkom nya intressanta aspekter under intervjuerna vilket inte ändrade vår teoretiska bas men däremot gjorde att vi behövde lägga till andra aspekter under rubriken tidigare forskning. Därmed blev vi mer induktiva under studiens gång även om utgångspunkten var deduktiv. Vi är medvetna om att resultatet hade kunnat se annorlunda ut om en ren induktiv eller deduktiv ansats tillämpats.

### **5.3 Fortsatt forskning**

Under studiens gång har intressanta mönster från empirin framkommit som hade varit intressanta att fortsätta studera. Då denna studie syftar till att studera det gränslösa arbetet och de individer som besitter ett gränslöst arbete, är det i huvudsak deras upplevelser som framställs. Det vore dock intressant att även studera familjerna till de individer som besitter ett gränslöst arbete. Detta för att få deras upplevelse kring fenomenet, men även för att få djupare förståelse för hur människorna runt omkring en individ med ett gränslöst arbete, påverkas. I studien såg vi en

tendens där de individer utan barn, hade lättare att anpassa sig till spelreglerna i det gränslösa arbetet, kontra de individer som hade barn. Därmed hade det varit av intresse att studera skillnaderna mellan de individer som har barn gentemot de individer utan. Då det framkom i studien att det gränslösa arbetet påverkar den psykiska och fysiska hälsan, på både ett positivt och negativt sätt, hade det följaktligen varit av intresse att fördjupa sig i hälsoaspekten kring det gränslösa arbetet. Detta då kunskap kring ämnet kan generera en djupare förståelse kring den psykiska och fysiska ohälsan som det gränslösa arbetet bidrar med. Därmed kan en sådan framtida studie vara till hjälp för att kartlägga orsakerna och därmed förhindra sjukskrivningar och ohälsa på arbetsplatser, vilket är en växande problematik på dagens arbetsmarknad.

Slutligen ser vi att fenomenet gränslöst arbete är en växande trend i samhället där människor förväntas vara tillgängliga utanför den ordinarie arbetstiden. Därmed anser vi det vara aktuellt med fortsatt forskning kring ämnet för att kunna skapa kunskap kring dess för- och nackdelar. Detta för att i framtiden kunna skapa ett hållbart arbetsliv för individerna.

## 6. Källförteckning

AFS 2015:4: Organisatorisk och social arbetsmiljö. föreskrifter

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Aronson, E., Wilson, T., Akert, R. (2007). *Social Psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Aspers, P. (2007). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder. 2. uppl.* Malmö: Liber.

Becker, H- S. (1998). *Tricks of the trade: Yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber.

Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). "The use of communication technologies after hours: the role of work attitudes and work-life conflict". *Journal of Management*, Vol. 33 No. 4, 592-610.

Boyd, M-R., Baliko, B., Foster-Cox, M., & Tavakoli, A. (2007). "Stress, coping and alcohol expectancies in rural African- American woman". *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol. 21 No. 2, 70-79.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder. 2. uppl.* Stockholm: Liber.

Grönlund, A. (2007). "Egenkontroll som riskfaktor och friskfaktor: Det grönlösa arbetet i Västeuropa och Sverige". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg13, nr 2, 11-25.

Gustafsson, I.(2016). Fransmän kan förbjudas att kolla jobbmejlen hemifrån. *Metro*, 12maj. <http://www.metro.se/nyheter/fransman-kan-forbjudas-att-kolla-jobbmejlen-hemifran/EVHpek!fqEPW9FCqqI26/>

Hjelm, K. (2005). "Folkhälsa" i: Zanderin, L. (red.). *Arbetsmiljö. 2. uppl.* Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, K. (2005). "Psykosocial arbetsmiljö" i: Zanderin, L. (red.). *Arbetsmiljö. 2. uppl.* Lund: Studentlitteratur.

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

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer publishing company.

Ljungblad, A-M., & Näswall, K. (2009). "Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa?". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 15, nr 1. 27-46.

Starrin, B. (1994). "Om distinktionen kvalitativ- kvantitativ i social forskning" i :Starrin, B. & Svensson, P.G. (red.). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur AB.

Theorell, T. (1993). "Krav- kontroll-stöd. Ny modell i arbetsmiljöforskning", *Läkartidningen: organ för Sveriges läkarförbund*, vol. 90, No.42/93, 3683-3686.

Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (u.å.). "Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning", *Vetenskapsrådet*, 6-15.

Winther- Jørgensen, M., & Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: studentlitteratur.

Wright, K-B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M.,- Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A., & Shelton, A. (2014.) " Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict: The Influence of Communication Technologies on Perceived Work Life Conflict, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intentions " *Management Communication Quarterly*, vol. 28 no. 4, 507-530.

### **Figur**

Stressforskningsinstitutet. (u.å.). "Arbetsorganisation och hälsa: två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning", *Stressforskningsinstitutet*, 4.

[http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.51208.1321608199!/temablad\\_arbetsmiljomodeller.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf)

## 7. Bilaga

### 7.1 Intervjuguide

Introduktionsfrågor:

1. Hur gammal är du?
2. Vilken befattning har du?
3. Kan du berätta lite om dig själv?
4. Hur ser din familjesituation ut?

**Tema 1: Tillgänglighet (stress, ohälsa, arbetsbelastning, för och nackdelar osv).**

- Hur strukturerar du upp en vanlig arbetsdag?

*(Hur fördelas tiden? Hur görs prioriteringar? Vad händer om tidsplanen inte följs? Vilka delar tar respondenten med sig hem? Vilka möjligheter till jobb hemifrån- IT? Även se i vilken mån den arbetar gränslöst)*

- Vilka fördelar ser du med att jobba utan fasta arbetstider?

*( Fördelar i jobbet och privatlivet?)*

- Vilka svårigheter upplever du att det finns i ett jobb utan fasta arbetstider?

*(Vilka svårigheter respondenten stöter på under en arbetsdag, prioriteringar? Familjeliv? Fritid? Känner respondenten behov av att stänga av jobbet? Finns det situationer där respondenten upplever att den måste vara tillgänglig utanför arbetstid? Hur ofta arbetar respondenten utanför ordinarie arbetstid? )*

-Vad är det som får dig att arbeta utanför ordinarie arbetstid?

*(Kontroll ?Krav- hanterbara?. Vilka förväntningar finns - från vem? klick, få familjeliv att gå ihop, ekonomiska aspekter)*

- På vilket sätt upplever du arbetsbelastningen?

*(Krav och kontroll, stress, prestationskrav. Är belastningen proportionerlig till arbetstiden?Är det svårt att koppla bort jobbet?)*

- Hur upplever du att tillgängligheten påverkar din hälsa?

*(Fysiskt- och psykiskt, stress? press? Tid för återhämtning? - Konkreta situationer!)*

**Tema 2: Tillgänglighet kopplat till arbetsliv kontra privatliv**

- Vad är arbetstid för dig?

*(Vill veta hur respondenten resonerar kring vad som räknas som arbetstid. Flexitid, övertid, arbete hemifrån, ordinarie arbetstid. Svara på mejl? Telefonsamtal?Sätter individen några ramar för när den inte jobbar? Känner respondenten aldrig att den behöver stänga av jobbet?)*

- Hur ser din fritid ut?

*(Vad har respondenten för behov av privatliv? Vilka aktörer ställer krav på närvaro? Se vad respondenten har för fritidsaktiviteter, för att senare kunna återkoppla om det finns utrymme för att utföra dem)*

- Hur skiljer du på arbetstid och ledig tid?

*(Exempel på när arbetsliv och fritid har krockat? Har respondenten behövt neka arbete/privata aktiviteter? Hur arbetet påverkar privatlivet när man väljer att arbeta hemifrån. Närstående upplevelse av att respondenten ständigt ska vara tillgänglig? Upplever respondenten det svårt med att vara helt ledig?)*

- På vilket sätt upplever du att arbetssituationen tillåter dig att utöva dina fritidsaktiviteter?

*(I vilken mån? - Är det några fritidsaktiviteter som respondenten behöver offra? )*

### **Tema 3: Tillgänglighet kopplat till kontroll, krav och stöddimensionen**

-Vad upplever du att konsekvensen blir om du inte är tillgänglig utanför ordinarie arbetstid?

*(Se om konsekvenserna är en anledning till att respondenten valt att arbeta utanför ordinarie arbetstid. Känner den tvång? Rädsla? Bristande kontroll? Finns det situationer där respondenten upplever att den måste vara tillgänglig utanför arbetstid?- vad händer då?)*

-Vilka delar av ditt arbete känner du att du själv kan styra över?

*(Respondentens egenkontroll. Har respondenten de förutsättningar som krävs för att utföra arbetsuppgifterna? Vilket utrymme ges respondenten att påverka sin arbetssituation? Vilken avlastning finns att tillgå om det blir för mycket arbetsuppgifter? )*

- Hur finner du stöd angående din arbetssituation?

*( Får den stöd? vart finner denne stöd? familj, vänner, kollegor, chef. Upplever respondenten att den får det stöd som denne behöver för att kunna klara av sina arbetsuppgifter.*



# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)