

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Gränslöst arbete

– en studie om hur unga akademiker uppfattar sitt arbete

Författare: Anna Bylander

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Vårterminen 2014

Handledare: Eva Fasth

Abstrakt

Författare: Anna Bylander

Titel: Gränslöst arbete – en studie om hur unga akademiker uppfattar sitt arbete

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Eva Fasth

Sociologiska institutionen, vårterminen 2014

Möjligheterna och friheten att styra över sitt arbete i form av tid och rum kan uppfattas som lockande och positiva. Det gränslösa arbetet har också en annan sida, svårigheterna att själv avgöra när, var och hur mycket som ska arbetas. Denna studie syftar till att bättre förstå hur unga akademiker som arbetar inom ett arbete som kan definieras som gränslöst, uppfattar sitt gränslösa arbete. I studien intervjuas fyra unga personer under 30 år om hur de uppfattar sitt gränslösa arbete. Resultaten presenteras och analyseras sedan uppdelade i fyra teman: distansarbete, tillgänglighet, sociala relationer och inställning till gränslöst arbete. Analysen utgår teoretiskt från tidigare forskning utförd av Trygg och Allvin, samt från sociologiska teorier om betydelsen av sociala relationer, kollektivets betydelse samt skammens funktion vid normbildning. Resultaten från denna studie visar i likhet med tidigare forskning att den sociala interaktionen på arbetsplatsen påverkar hur och var arbetet utförs samt att arbetstiden utvidgats då många anställda vill vara och är uppkopplade och håller sig uppdaterade efter arbetstid. Även om det gränslösa arbetet innebär generellt fler arbetade timmar så är upplevelsen av arbetet, dess villkor och dess arbetstimmar annorlunda hos intervjupersonerna jämfört med tidigare forskning då den upplevda stressen och obalansen mellan arbete och fritid är lägre.

Nyckelord: Gränslöst arbete, upplevelse av arbete, distansarbete, tillgänglighet, normbildning

Innehållsförteckning

Innehåll

Bakgrund	1
Syfte.....	1
Frågeställning	1
Avgränsning.....	1
Tidigare forskning.....	2
Trygg.....	2
Allvin m.fl.....	3
Teori.....	4
Betydelsen av sociala relationer.....	4
Skammens betydelse.....	5
Definition av begreppet gränslöst arbete	6
Metod.....	7
Arbetsprocessen.....	7
Urval	8
Forskningsetik.....	10
Resultat och analys.....	11
Distansarbete	11
Alma.....	11
Björn	11
Cecilia	12
Daniel.....	12
Analys	12
Upplevelsen av tillgänglighet	14
Alma.....	14
Björn	14
Cecilia	14
Daniel.....	15
Analys	15
Sociala relationer på arbetsplatsen.....	17
Alma.....	17
Björn	17

Cecilia	17
Daniel.....	17
Analys	18
Inställning till gränslöst arbete	20
Alma.....	20
Björn	20
Cecilia	20
Daniel.....	21
Analys	21
Slutsats	23
Framtida forskning	24
Litteraturförteckning	1
Bilaga 1 – Intervjuguide.....	1

Bakgrund

Gränslöst arbete har intresserat mig ända sedan jag själv och personer i min omgivning fick sina första jobb. Möjligheterna och friheten att styra över sitt arbete i form av tid och rum kan uppfattas som lockande och positiva. Det gränslösa arbetet har också en annan sida, svårigheterna att själv avgöra när, var och hur mycket som ska arbetas.

När jag började läsa litteratur på området insåg jag att många studier kommer fram till att det gränslösa arbetet innebär en svår gränsdragning mellan arbete och privatliv som skapar mycket stress hos de som arbetar (Allvin m.fl, 2006; Trygg, 2014; Hochschild, 1997). Studierna fokuserar sällan på åldern hos deltagarna, vilket intresserade mig. Detta fick mig att fundera på om gränslöst arbete uppfattas annorlunda av en yngre generation som är nya i arbetslivet och som vuxit upp under andra förutsättningar och med moden teknik som en självklar del av vardagen. Jag valde därför att fokusera på unga akademiker och deras upplevelse av gränslöst arbete.

Syfte

Denna studie syftar till att bättre förstå hur unga akademiker som arbetar inom ett arbete som kan definieras som gränslöst, uppfattar sitt gränslösa arbete.

Frågeställning

Hur uppfattar unga akademiker sitt gränslösa arbete?

Avgränsning

Studien är avgränsad geografiskt till Malmö/Lund regionen. Studien är avgränsad till att undersöka personer under 30 år med en akademisk examen, lägst på kandidatnivå.

Studien fokuserar på den subjektiva upplevelsen av gränslöst arbete. Detta innebär att ingen objektiv undersökning har gjorts som gör att man kan jämföra hur flexibla de olika personernas arbete är eller hur kraven från ledningarna är formulerade. Studien utgår alltså helt från den subjektiva uppfattningen hos de intervjuade personerna.

Det finns flera aspekter av gränslöst arbete. Denna studie berör den del av gränslöst arbete som avregleringen av arbetstid, arbetsordning (arbetsuppgifter och utförandet av arbetet) samt avreglering av samarbete innebär. Även anställningsformerna har avreglerats, vilket dock ligger utanför denna studie.

Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning om gränslöst arbete. Inledningsvis beskrivs Kristina Tryggs avhandling från 2014 om arbetets geografi. Senare beskrivs det forskningsprogram som Allvin m.fl. utfört med fokus på förändringar som präglar dagens arbetsliv.

Trygg

Kristina Trygg (2014) har i sin avhandling om arbetets geografi undersökt hur arbetet inom kunskapsintensiva branscher som exempelvis PR/kommunikation organiseras, samt hur och var arbetet utförs. Inom dessa branscher säljer företagen den kunskap som kunskapsarbetarna besitter. I avhandlingen användes tre olika definitioner för att beskriva kunskapsarbete. De olika definitionerna poängterar kompetens, kreativitet samt analytiska färdigheter.

Trygg kommer i sin avhandling fram till att den sociala interaktionen på arbetsplatsen påverkar hur och var arbetet utförs. Bland annat påverkas möjligheterna till distansarbete genom social interaktion på så vis att möten och teamarbete kan ställa krav på att vara på plats på kontoret och arbeta. Även arbetstiden förläggs trots flexibiliteten till traditionella kontorstider av samma anledningar.

Vidare kommer Trygg (2014) fram till att flexibla arbetstider i många fall leder till fler arbetade timmar, samt att flexibiliteten ofta utgår från kundens- och därmed organisationens behov snarare än de anställdas behov. Trots detta anser sig många anställda ha ett flexibelt arbete. Hon ser också att arbetstiden utvidgats genom att många anställda vill vara och är uppkopplade och håller sig uppdaterade via mail och telefon efter arbetstid. Denna tid uppfattas sällan som arbetstid av de anställda utan snarare som ett eget intresse. Trygg menar att detta är något som sker oreflekterat hos de anställda vilket tyder på ett mönster som normaliserats samt att gränsen mellan arbetsliv och privatliv har suddats ut. Hon anser också att det blivit en norm att arbeta mer än 40 timmar per vecka.

Slutligen finner Trygg (2014) också att de företag som använder intranät, genom intranätet skapar en social kontroll där anställda kan kontrollera vad andra anställda gör genom uppgifter på intranätet. Även ledningen får genom intranätet tillgång till detaljerad information om vad de anställda gör med sin tid.

Allvin m.fl.

I ett forskningsprogram vid namn "Gränslöst arbete" undersökte arbetslivsinstitutet i samarbete med psykologiska institutionen vid Stockholms universitet de förändringar som präglar dagens arbetsliv. Forskningsprogrammet resulterade bland annat i en bok med samma namn. Resultaten från forskningen visar att det finns olika typer av flexibelt arbete där de två stora grenarna är flexibilitet genom förtroende vilket i korta drag innebär ökat ansvar och självstyre för den anställde, samt flexibilitet genom utbytbarhet vilket istället handlar om flexibla anställningar med liten trygghet för de anställda.

Allvin m.fl. hävdar också att kunskapskraven förändrats i det nya arbetslivet där kravet på tekniska kunskaper har förändrats till att handla om förmågan att kunna finna och sammanställa relevant information. Samtidigt har kraven på social kunskap blivit mer tekniska och personliga, och det är upp till varje individ att lära sig det sociala spelet för att kunna ta sig fram på arbetsplatsen och i karriären. Kollektiven splittras på så vis och individer ställs mot varandra på en arbetsmarknad där det viktigaste är att vara anställningsbar.

I fråga om relationerna mellan arbetstid och fritid argumenterar författarna för att den gräns som tidigare varit tydlig och allmän mellan arbete och fritid nu har förändrats till att bli individuell. Med ett arbete som är fritt i tid och rum tvingas individen att skapa sina egna gränser för fritid och arbetstid genom förhandling med familj, kollegor och chefer.

Författarna redogör för en rad ohälsfaktorer som ökat i det nya arbetslivet så som sömnsvårigheter, stress och ångest. Författarna menar att utvecklingen i arbetslivet hänger samman med den allmänna utvecklingen i samhället och att de båda områdena därför går ihop i forskningen. Det gör det svårt att finna särskilda faktorer i arbetet som leder till ohälsa. Dock menar Allvin m.fl. att den allmänna utvecklingen som också visar sig i arbetet med ökade sociala krav, osäkerhet och otrygghet i arbetet bidrar till ohälsan. De otydliga gränserna för arbetet skapar en osäkerhet och gör att de anställda arbetar för mycket, för ofta och överallt, vilket är en källa till stress.

Teori

Här presenteras de teorier som varit relevanta för förståelsen av ämnet. Betydelsen av sociala relationer på arbetsplatserna och synen på kollektivets betydelse presenteras liksom skammens funktion vid normbildning.

Betydelsen av sociala relationer

Sociala relationer är betydelsefulla för hälsan och arbetstillfredsställelsen. För att de sociala relationerna skall fungera krävs dock att relationerna vårdas vilket tar tid från annat arbete och därför eventuellt riskerar att nedprioriteras i arbetslivet idag. (Thylefors, 2006)

De personliga relationerna på arbetsplatsen bli också allt viktigare när arbetet till stor del sker i grupper eller nätverk. När det egna inflytandet över vilka som ska ingå i ens samarbetsgrupper ökar blir arbetet också mer emotionellt laddat och kräver att individerna håller koll på sin sociala position samt ständigt underhåller - och positionerar sig i sitt nätverk. Då formella regler saknas för vem som har tillträde till dessa nätverk och samarbeten leder det till att människor på ett godtyckligt sätt inkluderas och exkluderas, ibland utan en chans att få veta varför de var - eller inte var välkomna. (Allvin m.fl., 2006)

Detta system kan också bli konserverande och leda till homogenisering eftersom likasinnade söker sig till varandra. (DiMaggio & Powell, 1983) Egna normer och regler utvecklas i grupperna och de inblandade kan fastna i sociala roller. En eventuell negativ utveckling av samarbetet kan vara svår att vända eftersom de inblandade investerat så mycket av sin person i det. (Allvin m.fl., 2006)

Även om arbetslivet innebär socialt samspel och samarbete finns det en förändrad syn på kollektivitet i dagens arbetsliv. En teori om arbetarkollektivet som en buffert mellan det teknisk/ekonomiska systemet och det mänskliga systemet med sina skilda krav menar att kollektivet ger en makt att påverka och förändra organisationen som den enskilde individen inte kan få på egen hand, har utvecklats av Lysgaard. Ensam kan individen inte undkomma kraven från det teknisk/ekonomiska systemet som kännetecknas av omätlighet, ensidighet och obönhörlighet. För att ett sådant arbetarkollektiv skall uppstå krävs att de anställda uppfattar sig ha ett gemensamt problem. Det krävs också interaktion för att utbyta tankar och erfarenheter om problemet. Slutligen krävs en likhet i hierarkisk position som gör att de anställda identifierar sig med varandra. (Lysgaard, 2001)

Finns då förutsättningarna för att ett arbetarkollektiv skall skapas i dagens arbetsliv?

Sennett beskriver det han kallar för “det farliga pronomenet”, ordet “vi”. Han ser i dagens samhälle och arbetsliv en vilja att alltid stå på egna ben och en rädsla för att bli beroende av det kollektiva, det gemensamma eller någon annan. Detta menar han urholkar förtroende och engagemang och minskar den allmänna tilliten. Det får också konsekvenser för känslan av att vara behövd. Om alla klarar sig själv så behövs väldigt få personer. (Sennett, 1999)

Det förlorade kollektivet diskuteras också av Allvin. m.fl. som menar att det nya arbetslivet som präglas av individualisering, med sin ökade ojämlikhet och avsaknad av gemensamma motsättningar leder till en svårighet att skapa gemensamma fiender och därmed även svårigheter att enas i motstånd och kamp. (Allvin. m.fl., 2006)

Skammens betydelse

Vi är alla ömsesidigt beroende människor. Därför är våra sociala band av avgörande betydelse för oss. Hotet mot våra sociala band är alltså något mycket verkligt och hotfullt. Därför är skammen en mycket viktig emotion. (Elias, 1978)

Thomas Scheff argumenterar i sin teori om skammens betydelse för att skam är den primära sociala emotionen och att skammen är primitiv och intensiv i samma grad som rädsla. Skam har flera olika viktiga betydelser för mänskligt agerande. Dels fungerar skammen som en moralisk kompass som hjälper till att känna av om en handling är moraliskt riktig eller felaktig. Skam påverkar också hur vi uttrycker andra emotioner, exempelvis när och till vilken grad vi uttrycker sorg över en närståendes död. Scheff menar också att människor känner skam när ett socialt band är hotat. (Scheff, 2003)

Scheff definierar skam som en familj av flera besläktade emotioner där han ger exempel som genans, skuld och förnedring, som alla bottnar i hot mot det sociala bandet. Vidare menar han att känslan av skam är viktig för den sociala kontrollen. I likhet med Goffman (2009) anser Scheff att människor är mycket känsliga även för små nyanser av skam och att enbart risken att känna skam påverkar människan. Eftersom det inte är fråga om att uppleva skam i den dagliga meningen av ordet, utan i en bredare form, finns skammen som en underliggande ton i all social interaktion. Antingen som en verklig upplevelse eller som en möjlig förväntning. (Scheff, 2003)

Goffman har i sitt arbete inte använt sig av termen skam, utan snarare av genans eller pinsamhet. I sitt arbete om intrycksstyrning beskriver Goffman en allmän vilja att undvika pinsamhet i samspelet med andra som leder till att människor ständigt bryr sig om hur man uppfattas av andra och därför försöker visa upp sig från sin bästa sida. Han poängterar också att människor är mycket känsliga för upplevelsen av pinsamhet oavsett om den är verklig eller föreställd. (Goffman, 2009)

Även Elias skriver om betydelsen av skam och menar att civilisationsprocessen har lett till minskade skamtrösklar och minskat erkännande av skam, vilket har lett till ökad självkontroll. (Elias, 1994) Också Sennett resonerar på liknande sätt när han menar att det finns en utbredd idé om samhällsparasitism om arbetare som måste instrueras och inte kan ta egna initiativ, vilket fungerar som ett kraftfullt disciplinärt verktyg på arbetsplatsen. (Sennett, 1999) Skammen i att uppfattas som en samhällsparasit, eller enbart risken för denna skam fungerar alltså som ett disciplinärt verktyg.

Definition av begreppet gränslöst arbete

Allvin m.fl. (2006) ger aldrig en tydlig definition av begreppet gränslöst arbete. Termen blandas med det som kallas "Det nya arbetslivet" som inte heller ges en tydlig definition. Det beskrivs att det nya arbetslivet präglas av ständiga förändringar, högt tempo och tvära kast. De anställda kan uppleva frihet, kontroll och ökade möjligheter, men också trötthet, otrygghet och frustration. (Allvin, 2006)

Inom denna uppsats definieras gränslöst arbete som ett arbete med möjlighet att arbeta var som helst, när som helst. Arbetet innebär ofta oklara regler kring arbetstid och arbetsplats och det är även vanligt med oklarheter kring arbetsuppgifter. Både vad som ska utföras och på vilket sätt arbetet utförs är till stor del upp till den anställde.

Metod

I detta kapitel beskrivs hur arbetsprocessen för studien sett ut, vilka val som gjorts under arbetets gång samt konsekvenserna av dessa val. Studiens urval och tillvägagångssätt presenteras tillsammans med de forskningsetiska överväganden som studien krävt.

Arbetsprocessen

Då denna studie fokuserar på den subjektiva upplevelsen av gränslöst arbete har jag valt att genomföra semistrukturerade intervjuer med fyra intervjupersoner eftersom det ger en möjlighet att ställa följdfrågor och utveckla intervjun inom områden som är av betydelse för intervjupersonen på ett sätt som inte är möjligt med helt standardiserade intervjuer (Denscombe, 2009; Hennik, Hutter & Bailey, 2013). Dock har det varit en fördel att ha en intervjuguide med ämnen som ska avhandlas under intervjun eftersom det gjort att tiden för intervjun kunnat utnyttjas på bästa sätt.

Intervjuerna har hållits enskilt mellan mig och en av intervjupersonerna åt gången vilket har gjort det möjligt för mig som intervjuare att fokusera på intervjupersonen och ställa följdfrågor där jag ansett att det behövts. Enskilda intervjuer har också underlättat efterbehandling av datan eftersom jag då endast behandlat data från en intervjuperson i taget. Jag är medveten om att detta tillvägagångssätt också skulle kunna innebära en begränsning eftersom jag på detta sätt enbart får tillgång till det som intervjupersonen tänker i ämnet vid tiden för intervjun. Genom exempelvis en gruppintervju skulle andra intervjupersoners synpunkter kunna väcka tankar hos övriga intervjupersoner och ge en fördjupad bild.

Jag är medveten om intervjuareffekten (Denscombe, 2009) som innebär att jag som intervjuare påverkar de som intervjuas. Jag har tagit hjälp av Jan Trosts bok "Kvalitativa intervjuer" för att förbättra min intervjuteknik och minska min påverkan på intervjupersonerna.

För att inte påverka intervjupersonernas uppfattning om gränslöst arbete använde jag inte termen när jag sökte intervjupersoner. Jag ansåg att jag genom att använda termen "gränslöst arbete" skulle riskera att intervjupersonerna exempelvis skulle googla begreppet och på så vis påverkas i form av begreppets innebörd och även påverkas i form av en förutfattad mening om vad jag ville komma fram till genom intervjuerna. Jag valde istället att presentera att uppsatsen intresserade sig för hur olika personer upplever sitt arbete.

Först genomfördes en pilotintervju (Hennik, Hutter & Bailey, 2013), sedan följde övriga intervjuer med ett par dagars mellanrum. Intervjuerna har transkriberats löpande vilket har bidragit till att jag kunnat förbättra min intervjuteknik under arbetets gång. De transkriberade intervjuerna har sedan legat till grund för analysen då datan delats upp i olika teman. Dessa teman har förändrats under arbetets gång för att undvika onödiga upprepningar sedan de visat sig överlappa varandra i viss utsträckning.

I studiens olika teman har jag tagit avstamp i olika intervjuer för att undvika att alltid börja med samma intervjuperson och på så vis låta den intervjupersonen bli mer tongivande än övriga i arbetet. Teoriläsning har skett under hela processen men främst i inledningen av studien. Dock även parallellt med analyserandet av datan.

Arbetet har också blivit gränslöst för egen del eftersom jag tycker att ämnet för studien är mycket intressant och jag har kommit på mig själv med att tänka mycket på både analys och teori även i min vardag utanför skrivandet.

Urval

Studiens urval består av fyra personer i ålder under 30 år, två män och två kvinnor, som arbetar inom ett arbete som kan definieras som gränslöst. Intervjupersonerna har givits fiktiva namn. En av de intervjuade personerna, Daniel, har en chefsposition, de andra har det inte.

Fyra personer ur mitt nätverk som stämde in på ovanstående kriterier kontaktades och tillfrågades om de var intresserade av att vara med i studien. Samtliga tackade ja. Att intervjupersonerna ingår i mitt nätverk innebär både för- och nackdelar. Nackdelar skulle kunna vara att intervjupersonerna genom att känna till mig kan ha förutfattade meningar om vad jag vill komma fram till med studien, vilket kan påverka intervjupersonerna att svara i en viss riktning. Ytterligare en möjlig nackdel är att den privata relationen hindrar intervjuaren från att ställa känsliga frågor eller påverkar intervjupersonens svar då den privata relationen riskerar att stå på spel. Jag bedömer dock att min relation till intervjupersonerna snarare är bekantskap än vänskap och att den inte påverkat intervjuerna negativt.

Fördelar med att personerna ingår i mitt nätverk är att jag hade viss kunskap om deras arbetsområde vilket gjorde att jag visste att de arbetade inom det som kan definieras som

gränslöst arbete. På så vis fick jag snabbt kontakt med relevanta intervjupersoner. Att personerna ingår i mitt nätverk kan också göra att de hade lättare att känna ett förtroende för mig som intervjuare vilket kan ha lett till mer ärliga och öppna svar.

I två fall arbetar min man inom samma företag som intervjupersonerna. Företaget är dock stort och ingen av intervjupersonerna ingår i samma arbetsgrupper som min man. Även detta kan innebära både positiva och negativa konsekvenser då intervjupersonerna skulle kunna påverkas i sina svar om de känner en oro för att jag sprider information från intervjuerna vidare till min man. Jag har i dessa två fall poängterat mycket noga att jag inte kommer att dela någon information om deras deltagande i studien eller information från intervjuerna till min man. Jag har upplevt att intervjupersonerna har känt sig trygga med detta.

Att min man arbetar inom samma företag som två av intervjupersonerna har också gjort att jag har en viss kännedom om deras arbetsområde och företaget de arbetar i. För att min förförståelse inte ska påverka tolkningen av intervju svaren har jag varit noggrann med att ställa öppna frågor och att ställa följdfrågor för att säkerställa att svaren kommer från intervjupersonerna istället för att vara mina egna tolkningar av situationen.

Det är viktigt att poängtera att mina intervjupersoner är personer som lyckats i dagens arbetsamhälle. De är unga som lyckats få ett jobb inom sin utbildning, de har inte upplevt arbetslöshet och ingen av intervjupersonerna uttrycker någon oro inför framtiden. De har jobb som de själva anser är intressanta och roliga. Kanske hade svaren varit helt annorlunda om en annan grupp med andra erfarenheter valts ut, om intervjupersonerna haft erfarenhet av arbetslöshet exempelvis. Arbetslöshet och otrygghet kan tvinga arbetssökande att ta jobb med osäkra villkor och otrygg anställning vilket hade kunnat visa på en annan sida av det gränslösa arbetet. Att intervjupersonerna saknar erfarenhet av arbetslöshet var inget urvalskriterium

I flera av intervjuerna reflekterar intervjupersonerna över att situationen och inställningen till det gränslösa arbetet hade kunnat se annorlunda ut om de haft barn. Ingen av intervjupersonerna har barn, samtliga lever i parrelationer. Inte heller detta var ett urvalskriterium.

Forskningsetik.

Samtliga intervjupersoner har givit sitt samtycke till att delta i studien samt till att intervjuerna spelas in. De har informerats om frivilligheten att delta samt möjligheten att avbryta sitt deltagande. Anonymitet har garanterats intervjupersonerna.

Den eventuella etiska problematiken som en relation till intervjupersonerna kan innebära diskuteras utförligt under rubriken urval ovan.

Resultat och analys

Som nämnt ovan i metodkapitlet är resultat och analys indelat i fyra teman. Det första handlar om avregleringen av arbetsplats och möjligheterna till distansarbete. Det andra berör avregleringen av arbetstid och tillgänglighet. Det tredje temat handlar om de sociala relationerna på arbetsplatsen och det fjärde temat beskriver slutligen intervjupersonernas inställning till gränslöst arbete som helhet.

Distansarbete

Alma

Alma uppger att möjligheten till distansarbete är projektberoende. I tidigare projekt har hon nästan som rutin haft en dag i veckan då hon arbetar hemifrån. Alma påpekar att hon då pendlade en längre sträcka till arbetet än vad som är fallet för det nuvarande projektet. Det nya projektet har inneburit nya arbetsuppgifter där hon varit beroende av att fråga andra och få snabba svar vilket har gjort att hon själv valt att sitta mindre hemma och mer på arbetsplatsen. Möjligheten att arbeta hemma har hon då mest använt sig av om hon känt sig krasslig och inte velat ta sig till arbetsplatsen.

Björn

Möjligheten till distansarbete är enligt Björn projektberoende och ofta sätts regler upp för hur ofta man får arbeta hemifrån och under vilka omständigheter inom varje projekt. Graden av hur uttalade dessa regler är skiljer mycket mellan projekten och beror också på hur mycket personlig kommunikation som projektarbetet kräver. Björn säger att han arbetar hemifrån ibland men att han också tycker att det är skönt att sitta på kontoret eftersom han då får mer gjort och kan diskutera olika problem i arbetet med kollegor.

Björn nämner också att det förekommer olika uppfattningar om i vilket utsträckning hemarbete borde utnyttjas. Det händer att kollegor skvallrar när de anser att någon varit hemma och arbetat för mycket eller på annat vis utnyttjat systemet. Björn berättar att han försöker hålla sig utanför men svarar när jag frågar om han tror att det påverkar hans egen inställning till distansarbete att han tror att det mycket väl kan göra det och att det kan vara en anledning till varför han är lite försiktig med att jobba hemifrån.

Cecilia

Ungefär en gång varannan vecka utnyttjar Cecilia möjligheten att arbeta hemifrån. Beslutet tar hon själv och hon meddelar kollegorna om att hon kommer att arbeta hemma följande dag. Arbetsplatsens riktlinjer för distansarbete upplever hon som otydliga. Cecilia uppger att de får arbeta hemifrån och att det utnyttjas i olika utsträckning, skulle man arbeta hemifrån flera dagar i veckan tror hon inte att det skulle uppfattas som positivt av chefer och kollegor. Dessutom upplever hon att man tappar mycket gemenskap genom att inte vara på plats. Även en stor del av informationsutbytet kan gå förlorat eftersom mycket diskuteras på plats och över fikan exempelvis.

Daniel

Daniel berättar att han tidigare arbetade hemma ibland men att han arbetat mindre hemifrån nu och framöver eftersom hans nya roll innebär personalansvar. Anledningen till att han jobbar mindre hemifrån nu är att han tycker att det är viktigt att vara på kontoret för att det ska bli en god stämning där.

Analys

Intervjupersonerna ser distansarbete som en självklar möjlighet, över vilket de till stor del styr själva. Ingen av intervjupersonerna beskriver att det finns tydliga regler för när och hur ofta man får arbeta på distans. Det framgår dock att det ofta finns outtalade, otydliga regler som styr möjligheterna till distansarbetet. Intervjupersonerna ger ofta exempel som de anser på ett tydligt sätt inte faller inom regelverket men de har svårt att beskriva exakt var gränsen går. Oklarheten och otydligheten kring om det finns ett regelverk eller inte som styr distansarbetet skulle kunna uppfattas som någonting negativt och stressande. (Allvin m.fl. 2006) Så verkar dock inte vara fallet för de intervjuade. Ingen av de intervjuade uttrycker någon direkt oro över att inte veta vilka regler som gäller för distansarbete eller att de är oroliga över att trampa över en osynlig gräns. Detta skulle kunna tolkas som ett tecken på att systemet fungerar och inte behöver regleras tydligare. Alla förstår att konsekvenserna av att missbruka systemet är att friheten riskerar att minska, vilket också Alma berör sin intervju.

Det skulle också kunna vara fråga om social kontroll där formella regler saknas och ersätts av egenkontroll och kontroll från kollegorna. Samtliga intervjuade menar att mer eller mindre outtalade regler styr hur ofta de känner att de kan arbeta hemifrån. Det är snarare en fråga om normer på arbetsplatsen än om direkta regler. Genom att bryta mot dessa normer riskerar intervjupersonerna att sätta sina sociala band på spel. Det finns en risk att tappa ansiktet (Goffman, 2009) eller att med Scheffs (2003) termer känna skam. Björn berättar att det

förekommer skvaller på arbetsplatsen när kollegor anser att någon missbrukat systemet. Även Alma beskriver en besvikelse över kollegor som missbrukat friheten som distansarbetet innebär. Att omgivningens reaktion påverkar viljan till distansarbete är alltså troligt.

Intervjupersonerna har möjligheten att jobba på distans men ser samtidigt stora fördelar med att faktiskt sitta på kontoret och arbeta. När arbetstagarna har stort inflytande och möjlighet att styra över det egna arbetet följer också ett stort eget ansvar att utföra arbetet (Allvin m. fl., 2006) Arbetstagarens eget ansvar och därmed intresse av att arbetet utförs så effektivt som möjligt skulle kunna minska viljan till maskning och utnyttjande av systemet.

Upplevelsen av tillgänglighet

Alma

Alma har valt att ha samma telefon till arbete och privat. Till den är även mailen kopplad och telefonen ger en signal när ett nytt mail är mottaget. Alma har inte sett något negativt med att ha arbetstelefonen kopplad till den privata telefonen. Hon säger att det inte är vanligt att någon ringer efter arbetstid och att det är väldigt sällan hon känt sig störd av det. Alma uppger att det ofta kommer mail på kvällstid och att det är många som arbetar sent. Ofta är det informationsmail till de anställda som kommer på kvällstid.

Alma uppger att det är hennes eget val att läsa mail som kommer efter arbetstid och att hon gör det eftersom hon tycker om att känna sig uppdaterad och veta vad som är på gång.

Björn

Björn uppger att han inte känner några större förväntningar på att vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid i det projekt han nu befinner sig i. Dock uppger han att han är tillgänglig av egen vilja "Till i princip hundra procent efter arbetstid."

Björn berättar vidare att det inte är ofta som han får samtal efter arbetstid men att det är vanligt med mail. Mailen får han då direkt i telefonen och ser vad de handlar om. Är det någon som han anser är intressant eller som berör honom personligen så läser han mailen, annars låter han det vänta till nästa dag och läser mailet på kontoret. Graden av tillgänglighet är inget som han upplever som störande eller problematiskt i dagsläget eftersom han inte upplever att han får särskilt många mail eller samtal. Han säger att han tycker att det är bra att man är tillgänglig men att han förstår att det kan bli problematiskt om man bli kontaktad väldigt ofta.

Cecilia

Cecilia upplever ett krav att hon ska vara tillgänglig, som går ut över hennes privatliv. Arbetet innebär många arbetstimmar per vecka, ofta mellan 50-55 timmar per vecka, ibland upp mot 60 timmar. Utöver detta mailas och rings det utanför arbetstid vilket Cecilia upplever ställer höga krav på att hon ska vara tillgänglig. Genom telefonen har hon tillgång till intranät och flera kontaktvägar med kollegor. Hon ser mail som kommer och har svårt att inte läsa dem även om hon inte riktigt vill göra det när de kommer sent på kvällen. Cecilia beskriver att detta är stressande och tär på hennes egna gränser.

Cecilia upplever det som påfrestande att andra förväntar sig att hon är tillgänglig i så stor utsträckning. När vi pratar vidare säger hon att kravet på tillgänglighet inte är ett uttalat krav från arbetsgivaren utan snarare ett krav hon ställer på sig själv.

Cecilia upplever att det finns en skillnad i de policys som företaget har som poängterar vikten av fritid och en balans mellan arbete och privatliv, samtidigt som företagskulturen är sådan att man ska jobba mycket. Ibland är de outtalade, underförstådda kraven högre än de officiella kraven. Cecilia påpekar också att många chefer sitter kvar och arbetar sent. Hon tror att det nog tyvärr är en förutsättning för att komma vidare i karriären att man jobbar mycket, och många timmar.

Daniel

Daniel beskriver att han upplever att kravet på tillgänglighet är ganska stort, både från kunder och från ledningens sida. Från ledningens håll finns inget uttalat krav om att de anställda ska finnas tillgängliga under vissa tider men han tror själv att han inte hade fått chansen att komma vidare i sin karriär och bli teamledare om han inte varit tillgänglig utanför arbetstid. Daniel anser att han har ett krav på sig själv att finnas tillgänglig utanför arbetstid. Detta som ett sätt att "visa framfötterna":

Det egna valet poängteras också när Daniel får frågan om hur han ser på tillgängligheten hos sina anställda. Han svarar då att det inte finns några krav på att de anställda ska finnas tillgängliga, det är upp till var och en så länge man sköter sitt arbete.

Daniel berättar att det är vanligt att kunder ringer efter arbetstid och att han inte brukar svara om kunder ringer efter kl sju på kvällen. Han berättar att han gör undantag för viktiga samtal men att han tycker att det är viktigt att sätta gränser för arbetet. På grund av stor konkurrens i branschen upplever han att gränserna ibland är svåra att hålla.

Analys

Det finns en utbredd föreställning om att det allmänt anses som fint att arbeta mycket (Trygg, 2014). Intervjupersonerna har både en lång arbetstid (40-60 timmar i veckan) och är dessutom till stor del tillgängliga utanför arbetstid.

Viktigt att notera är att tillgängligheten upplevs som ett fritt val av intervjupersonerna (med möjligt undantag från Cecilia). De säger ofta att de själva valt sin grad av tillgänglighet och

att det passar dem. De hävdar att de har en känsla av kontroll över situationen. Samtidigt finns det indikationer på att de inte väljer helt själva. Daniel påpekar att han inte nått den position han har idag om det inte vore för att han varit tillgänglig efter arbetstid, även Cecilia menar att tillgänglighet är en förutsättning för att komma vidare i karriären. Björn diskuterade att kollegors skvaller om andra personers hemarbete påverkade den egna viljan att arbeta hemma, samt hur ofta han faktiskt arbetade hemma. Sannolikt påverkas alltså intervjupersonerna av omgivningen. Valet att vara tillgänglig är inte självvalt på det enkla och direkta sätt som det först kan förefalla. Precis som i frågan om distansarbete kan intervjupersonernas agerande till stor del förklaras genom normbildning på arbetsplatsen och viljan att göra rätt och passa in för att undvika skam och genans. (Scheff, 2003)

Intervjupersonerna håller sig tillgängliga utanför arbetstid och visar därmed intresse och engagemang för sitt arbete. Genom att vara tillgänglig minskar risken att framstå som oduglig (Sennett, 1999) Genom att vara tillgänglig efter arbetstid minskar intervjupersonerna också risken att missa information, vilket skulle kunna leda till en känsla av okunskap och genans på arbetsplatsen. Att intervjupersonerna till stor del uppfattar graden av tillgänglighet som en konsekvens av deras egna val kan bero på att det som uppfattas som egna tankar och idéer till stor del är idéerna och normerna hos det samhälle personen befinner sig i (Scheff, 2003).

Sociala relationer på arbetsplatsen

Alma

Alma beskriver gruppen och teamet som en viktig del av arbetet. Hon berättar att alla på arbetsplatsen är beroende av att de andra gör ett bra jobb eftersom arbetet till så stor del sker i grupper. Hela arbetsplatsen framstår som ett "vi" med ledningen inkluderad. Dock formuleras inget tydligt "de" utom möjligtvis de kollegor som missbrukar systemet och riskerar att förstöra för alla andra.

Alma är nöjd med relationerna till sina kollegor och menar att relationerna till både kollegor och chefer kan övergå i en kompisrelation exempelvis vid luncher och raster för att sedan återgå till en professionell relation när arbetet inleds igen.

Björn

Björn beskriver kollegorna som samarbetspartners men det verkar inte som att Björn uppfattar det som att han och kollegorna bildar ett tydligt kollektiv eller att de skulle ha en tydlig motståndare. Det "vi" som Björn nämner är oftast en benämning av yrkesgruppen som helhet, inte specifikt de anställda inom företaget eller de som ingår i samma arbetsgrupper som Björn. Han anser att kollegorna och deras gemensamma samarbete viktigt och att det är betydelsefullt att träffas ansikte mot ansikte i stället för att all kontakt sker digitalt. Björn upplever organisationen som fri från hierarkier.

Cecilia

Cecilia uttrycker sig nästan genomgående i jagform och pratar nästan aldrig i visform. Hon verkar inte uppfatta sig själv som ingående i en tydlig grupp eller kollektiv på arbetsplatsen, detta trots mycket möten och kontakt med andra.

Vid ett tillfälle förändras språket och Cecilia uttrycker sig i form av "vi" när hon pratar om omorganisationen där samtliga fick söka om sina tjänster. Kanske skapades då ett tillfälligt "vi" som en reaktion till det som hände och till "de" som bestämde att alla tjänster skulle sökas om.

Daniel

De sociala relationerna på arbetsplatsen är viktiga för Daniel och för att bibehålla god stämning på kontoret tycker han att det är viktigt att vara på plats och träffas i arbetsgruppen dagligen. Han uppskattar den prestigelösa stämningen och att alla, inklusive chefer, känns som att de är på samma nivå och kan skämta med varandra.

Daniel uttrycker sig ofta i termer av "vi", vilket ibland verkar syfta till gruppen av anställda där Björn ingår t.ex. "tisdagar brukar vi administrera". Ibland verkar "vi" komma från ett annat perspektiv, nämligen ledningens som troligtvis grundar sig i Daniels roll som teamledare t.ex. "Vi har anställda som..." På så vis gör Daniel en uppdelning mellan ledningen och de anställda.

Analys

Att ett positivt socialt klimat på arbetsplatsen är en viktig faktor för trivseln på arbetsplatsen (Thylefors, 2006) är en bild som bekräftas av intervjupersonerna. Trots möjligheten att utföra sitt arbete på andra platser och andra tider än de traditionella, samt möjligheterna till tekniska hjälpmedel poängterar flera av intervjupersonerna vikten av att träffa kollegorna ansikte mot ansikte.

Det finns en oro för att det gränslösa arbetslivet leder till ett förlorat arbetarkollektiv där rädslan för att vara beroende av andra urholkar förtroende och engagemang och minskar den allmänna tilliten. (Sennett, 1999). Bland intervjupersonerna uttrycks inte detta, snarare uttrycks ett faktiskt beroende av andra då mycket av arbetet sker i grupper och nätverk. Det uttrycks ofta ett stort förtroende för kollegorna som också anses som en betydande del av arbetet. På det viset finns en tillhörighet och ett kollektiv. Det som saknas är snarare en motståndare eller gemensam fiende eftersom uppdelningen arbetare/ledning inte känns aktuell bland de intervjuade. Intervjupersonerna beskriver samverkande och nätverkande, platta organisationer och inga hierarkier. Detta uppfattas som positivt men leder också till att det är svårt att skapa gemensamma fiender och alltså få till motstånd och kamp om det skulle behövas (Allvin m.fl., 2006) Ett undantag är möjligtvis Daniel som gör skillnad mellan den ledningsgrupp han ingår i och den grupp av anställda där han också ingår.

De personliga relationerna på arbetsplatsen blir också allt viktigare när arbetet till stor del sker i grupper eller nätverk. (Allvin m.fl., 2006) Att det är fråga om just personliga relationer till följd av att samarbetet avregleras (Allvin m.fl., 2006) märks tydligast i intervjuerna med Alma och Daniel som ger exempel på att den professionella arbetsrelationen blandas eller alterneras med en vänskapsrelation. Ökat eget inflytandet över vilka personer som ingår i samarbetsgrupperna kan leda till homogenisering då likasinnade söker sig till varandra. (DiMaggio & Powell, 1983) Detta kan också leda till att normer och regler utvecklas inom

gruppen som kan vara svåra att bryta då betydelsefulla relationer står på spel. (Allvin m.fl., 2006)

Inställning till gränslöst arbete

Alma

Alma beskriver sina tankar kring gränslöst arbete i termer av mycket fritid och frihet. Men hon ser också att det kan innebära att man jobbar mer än vad som är tänkt. Alma ser stora fördelar med friheten det innebär att arbeta gränslöst. Hon ser även nackdelar med arbetssättet men anser att fördelarna är klart övervägande. Friheten i arbetet är inte total, Alma nämner att det till exempel inte går att gå till frisören om man är inbokad på ett möte eller liknande men att det ofta är flexibelt och räcker att hon talar om för sina kollegor att hon inte kommer vara anträffbar under en viss tid. Den tiden som hon är borta från arbetet ansvarar hon själv för att arbeta in under ett annat tillfälle. Alma nämner också att hon upplevde systemet som konstigt när hon började arbeta på företaget eftersom tidrapporteringen styrs av den egna moralen.

Björn

Frihet, självbestämmande och eget ansvar är det som Björn först kommer att tänka på när han hör termen gränslöst arbete. Även förtroende från ledning och arbetsgivaren att man som arbetstagare utför rätt arbete. Björn upplever att detta stämmer väl överens med hans syn på det egna arbetet. Han nämner som exempel att han kan komma och gå som han vill så länge han arbetar 40 timmar i veckan. När Björn får en fråga om de negativa sidorna med gränslöst arbete tar han upp att det är ett arbetssätt som inte passar alla och att det finns personer som behöver mer styrning och riktlinjer.

Cecilia

Cecilia är den enda av intervjupersonerna som inleder sina funderingar om vad gränslöst arbete innebär med att tänka på en negativ konsekvens av gränslöst arbete och nämner då ett arbete som inte tar slut och som tar för mycket av fritid och privatliv. Hon fortsätter sedan med att påpeka att man kan tänka positivt kring gränslöst arbete också och att det då skulle kunna handla om att forma sitt eget arbete, ett förtroende från arbetsgivaren och en stor frihet att exempelvis arbeta hemifrån.

På en direkt fråga om ifall det gränslösa arbetet upplevs som övervägande negativt eller positivt svarar Cecilia att det positiva är övervägande. Förtroende från arbetsgivaren och friheten i arbetet är det som då nämns.

Daniel

Daniels tankar om gränslöst arbete handlar om påverkan på den egna karriären och självbestämmande, samt möjligheterna till att utveckla sig själv. Daniel ser även nackdelar med gränslöst arbete ur ledningens synvinkel, då handlar det om att få struktur och koll på att de anställda gör de arbetsuppgifter som de är anställda för. Detta görs också för att minska otydligheten och gränslösheten i arbetet. Daniel tror att genom att införa en tydligare struktur blir arbetet ett jobb snarare än en livsstil vilket han tror leder till att de anställda blir kvar längre i yrket. Av resonemanget kan förstås att situationen i sin gränslöshet och otydlighet inte är optimal utan bidrar till att anställda inte stannar längre i yrket. Trots detta är Daniel noggrann med att påpeka att påverkan på den egna karriären är mycket viktig och att det därför är viktigt att de anställda får ställa upp egna mål som de får arbeta mot.

Analys

Som en följd av gränslöst arbete är det vanligt att de anställda upplever känslor av frihet, kontroll och ökade möjligheter (Allvin m. fl., 2006) Till stor del stämmer detta överens med intervjupersonernas uppfattningar om gränslöst arbete där de positiva känslorna framför allt berör frihet, självbestämmande och förtroende. Baksidan av gränslöst arbete beskriver intervjupersonerna främst i termer av mycket jobb, att jobbet riskerar att inkräkta på privatlivet samt att det är ett arbetssätt som inte passar alla. Samtliga negativa faktorer nämns även av Allvin m.fl. (2006) Intervjupersonerna är alltså till stor del överens med forskningen om de positiva och negativa konsekvenser som gränslöst arbete innebär.

En intressant skillnad i uppfattningar finns dock om man tittar på den lista där Allvin m.fl. listar tre faktorer som skapar stress i det nya arbetslivet.

- Högre krav på individen att själv bestämma var när och hur arbetet skall utföras samt större ansvar för konsekvenserna av arbetet.
- Otydligare sociala relationer. Gränserna för arbetsrelationer och privata relationer blir mer otydliga.
- Utökad marknadslogik leder till avmoralisering av arbetet.

Dessa faktorer som beskrivs som skapare av stress, är till stor del samma faktorer som intervjupersonerna nämner som positiva faktorer inom gränslöst arbete.

- Stora möjligheter till självbestämmande över arbetstid och arbetsuppgifter.

- Minskade hierarkier på arbetsplatsen, en möjlighet att ha vänskapliga relationer med kollegor och chefer.
- Avmoralisering och som möjlighet att välja att låta flexibiliteten i arbetet gå både åt det privata hållet och åt arbetshållet, vilket ger möjligheter att exempelvis utföra privata ärenden på arbetstid.

Dessa stressfaktorer verkar alltså kunna uppfattas på olika sätt. Om trenden mot en ökad gränslöshet inte enbart gäller för arbetslivet, utan även för resten av samhället och detta är en utveckling som pågått i ett tjugotal år (Allvin m. fl., 2006) Så kanske en yngre generation som är uppvuxen med denna utveckling har en annan inställning till gränslöst arbete än tidigare generationer. Även om det gränslösa arbetet för yngre, liksom för äldre innebär generellt fler arbetade timmar (Allvin m. fl., 2006) så är upplevelsen av arbetet, dess villkor och dess arbetstimmar eventuellt annorlunda hos yngre och den upplevda stressen och obalansen mellan arbete och fritid är eventuellt lägre. Kanske är yngre mindre lojala som en följd av samhällsutvecklingen och mer benägna att även tillåta att fritiden spiller över på arbetstiden vilket leder till gränslöshet på både arbetstagarens och arbetsgivarens villkor.

Viktigt är också att påpeka att de intervjuade är övervägande positiva till gränslöst arbete, men att de också ser negativa sidor av fenomenet, både i sina nuvarande situationer och som möjliga framtidsscenarier.

Slutsats

Resultaten från denna studie visar i likhet med Trygg (2014) att den sociala interaktionen på arbetsplatsen påverkar hur och var arbetet utförs. Till stor del utförs arbetet i team där de anställda är beroende av sina kollegor vilket medför ett behov av att träffas ansikte mot ansikte, vilket i sin tur minskar möjligheterna till distansarbete. Reglerna rörande distansarbete och tillgänglighet är ofta otydliga och möjligheterna till distansarbete styrs snarare av normer på arbetsplatsen. Genom att bryta mot dessa normer riskerar den som arbetar att sätta sina sociala band på spel. (Scheff, 2003)

I likhet med Trygg (2014) visar denna studie även på att arbetstiden utvidgats genom att många anställda vill vara och är uppkopplade och håller sig uppdaterade via mail och telefon efter arbetstid. Denna tid uppfattas sällan som arbetstid av de anställda utan snarare som ett eget intresse. Intervjupersonerna anser ofta att de själva valt sin grad av tillgänglighet och de hävdar att de har en känsla av kontroll över situationen. Samtidigt finns det indikationer på att de inte väljer helt själva. Precis som i frågan om distansarbete kan intervjupersonernas agerande till stor del förklaras genom normbildning på arbetsplatsen och viljan att göra rätt och passa in för att undvika skam och genans (Scheff, 2003).

Intervjupersonerna anser sig till viss del tillhöra ett kollektiv, det rör sig om samarbeten och beroende av kollegor. Det saknas dock en tydlig motståndare eller gemensam fiende då uppdelningen arbetare/ledning inte känns aktuell bland de intervjuade. Detta uppfattas som positivt men leder också till att det är svårt att skapa gemensamma fiender och alltså mobilisera motstånd och kamp om det skulle behövas (Allvin m.fl., 2006)

Att otydliga gränser för arbetet skapar en osäkerhet och gör att de anställda arbetar för mycket, för ofta och överallt, vilket är en källa till stress (Allvin m.fl., 2006) är en bild som inte fullt ut delas av intervjupersonerna. Även om det gränslösa arbetet innebär generellt fler arbetade timmar (Allvin m. fl., 2006) så är upplevelsen av arbetet, dess villkor och dess arbetstimmar annorlunda hos intervjupersonerna då den upplevda stressen och obalansen mellan arbete och fritid är lägre.

Framtida forskning

Svaret på varför intervjupersonernas upplevelse av gränslöst arbete ibland skiljer sig från tidigare forskningsresultat, ligger utanför denna studie. En hypotes är att yngre personer är mindre lojala som en följd av samhällsutvecklingen och mer benägna att även tillåta att fritiden spiller över på arbetstiden vilket leder till gränslöshet på både arbetstagarens och arbetsgivarens villkor. För att kunna veta om denna hypotes stämmer krävs dock fördjupad forskning i frågan.

Litteraturförteckning

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

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur

DiMaggio, P. & Powell, W. (1983). *The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*. American Sociological Review, Vol. 48, No. 2, sid. 147-160.

Elias, N. (1978). *What is sociology?* New York: Columbia University Press

Elias, N. (2000) *The civilizing process: sociogenetic and psychogenetic investigations*. Oxford: Cambridge, Mass.

Goffman, E. (2009). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. (5. uppl.). Stockholm: Norstedts

Hennik, M., Hutter, I. & Bailey, A. (2013) *Qualitative research methods*. London: SAGE

Hochschild, A. (1997). *When work becomes home and home becomes work*. California Management Review. Vol. 39, No. 4, sid. 79-97.

Holmér, J. & Simonsson, B. (red.) (2006) *Forskning om arbete*. Kap. 3. Thylefors, I. *Arbets- och organisationspsykologi*. Lund: Studentlitteratur

Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Scheff, T. (2003) *Shame in self and society*. Symbolic Interaction. Vol. 26, No. 2, sid. 239-262.

Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar*. (1. uppl.). Lund: Wallin & Dalholm.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer* (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur

Trygg, K. (2014) *Arbetets geografi - Kunskapsarbetets organisation och utförande i tidrummet*. Stockholms universitet: Kulturgeografiska institutionen

Bilaga 1 – Intervjuguide

- Vad betyder "gränslöst arbete" för dig?
- Vilka för- och nackdelar ser du med gränslöst arbete?
- Hur tycker du att ditt nuvarande arbete stämmer överens med din definition av gränslöst arbete?
- Hur ser en vanlig arbetsvecka ut för dig?
 - Hur många timmar är en normal arbetsvecka?
 - Hur regleras arbetstiden?
 - Upplevs arbetstiden som lång eller kort?
 - Upplevs arbetstiden som flexibel?
 - Hur upplevs möjligheterna till distansarbete?
- Vilka förväntningar upplever du finns på att vara tillgänglig per telefon eller e-mail efter arbetstid?
 - Hur upplevs gränsen mellan arbetsliv och privatliv?
- Vilka möjligheter har du att styra över dina arbetsuppgifter?
- Hur ser du på relationen till dina kollegor och chefer?