



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI
Personal- och arbetslivsprogrammet

Arbetstagares hantering av genomträngligheten och rollkonflikten mellan arbetsliv och privatliv

En kvalitativ intervjustudie kring individuella upplevelser och strategier bland
anställda med förtroendetid

Dominique Mörn

Linnea Bolmstedt

Kandidatuppsats HT 2018

Handledare: Birgitta Wanek

Abstract

The main aim of this study was to explore the experiences and management of the boundary and permeability between the work life and the private life of a worker who works under non-regulated working hours. Eight qualitative interviews were conducted where the participants described their experiences surrounding permeability, work-life conflict and furthermore their preferred boundary management strategies in situations where the work domain and the private domain interfered. The interview answers were analyzed within a theoretical approach. The results showed that permeability of the family domain to work was more commonly experienced than permeability of the work domain to family. These results were supported by asymmetrical permeability, where interference is allowed to a higher degree from one domain to the other. Further findings suggested that permeability in the mental context, thoughts, seemed harder to avert than permeability in the physical context, such as attempts of contact through technical devices. Similar results were found regarding work-life conflict, since thoughts appeared more prominent in enhancing the risk of conflict than attempts of contact. In order to manage the permeability and avoid the work-life conflict, the participants used individual boundary management methods. The chosen methods used were highly based on the contacting person and on the situation.

Keywords: *permeability, asymmetrical permeability, boundary management, work-life conflict, work-family conflict.*

Sammanfattning

Den här uppsatsens syfte var att undersöka upplevelserna och hanteringen av gränsen och genomträngligheten mellan arbetslivet och privatlivet hos arbetstagare som arbetar under förtroendetid. Åtta kvalitativa intervjuer genomfördes där deltagarna beskrev sina upplevelser kring fenomenen permeabilitet (genomtränglighet) och *work-life conflict* (rollkonflikten mellan arbetsliv och privatliv) samt hur dessa fenomen hanterades (*boundary management*) i situationer då arbetslivet trängde in på privatlivet och vice versa. Intervjувaren analyserades med en teoretisk tolkning. Resultaten visade att permeabilitet i arbetsdomänen (*permeability of the family domain to work*) upplevdes vara aningen mer förekommande än permeabilitet i den privata domänen (*permeability of the work domain to family*). Det här fenomenet benämns asymmetrisk permeabilitet, alltså att fler avbrott tillåts i den ena domänen än i den andra. Vidare framkom att den mentala permeabiliteten i form av tankar ansågs vara svårare att begränsa än den fysiska permeabiliteten i form av kontaktförsök via tekniska medel. Liknande resultat framkom rörande *work-life conflict*, nämligen att tankar från den ena domänen till den andra framstod som mer konfliktframkallande än fysiska kontaktförsök. I syfte att hantera permeabiliteten och undgå *work-life conflict* användes olika individuella *boundary management*-metoder. Vilka metoder som valdes var i hög grad person- och situationsbaserat.

Nyckelord: *permeabilitet, asymmetrisk permeabilitet, boundary management, work-life conflict, work-family conflict.*

Förord

Denna C-uppsats i psykologi skrevs under höstterminen 2018, inom Personal- och arbetslivsprogrammet vid Lund universitet.

Vi vill varmt tacka alla som har stöttat oss under uppsatsprocessen. Ett särskilt tack vill vi rikta till det undersökta området på Region Skåne för att de ställde upp på intervjuer och hjälpte oss med att styra upp intervjutillfällena. Vi uppskattar verkligen det visade intresset för studiens syfte och dess resultat samt den tillmötesgående inställning vi blivit bemötta med.

Vi vill även tacka våra föräldrar som ställt upp på test-intervjuer, läst igenom arbetet och bidragit med kloka synpunkter.

Sist men inte minst vill vi tacka vår handledare Birgitta Wanek för den handledning vi fått genom hela arbetet, från dess början till dess slut.

Lund, januari 2019

Dominique och Linnea

Innehållsförteckning

Abstract	2
Sammanfattning	3
Förord	4
Innehållsförteckning	5
Inledning	7
Bakgrund	7
Syfte och problemformulering	8
Teori och empiri	9
Permeabilitet	9
Permeabilitetens olika riktningar	10
Asymmetrisk permeabilitet	10
Boundary theories	11
Work-life conflict	11
Permeabilitet och Work-life conflict	11
Role pressure	12
Inter-role conflict	13
Tre typer av work-family conflict	13
Work interfering with family och Family interfering with work	14
Work-family conflict och Work-life conflict	15
Metod	15
Forskningsstrategi	15
Datainsamlingsmetod	15
Urval	16
Genomförande	17
Bearbetning och analys av data	18
Etik	19
Resultatredovisningen	20
Resultat	20
Work interfering with family	20
Kontaktförsök från arbetslivet	20
Attityder från arbetsdomänen	23
Tankar på arbetet	24
Family interfering with work	25
Kontaktförsök från privatlivet	25

Attityder från arbetsdomänen	26
Tankar på privatlivet	28
Balans	29
Diskussion	29
Konklusioner	38
Styrkor och svagheter med studien	40
Framtida forskning	41
Referenser	42
Bilagor	44
Bilaga 1. Information om studien	45
Bilaga 2. Intervjuns upplägg	46

Inledning

Bakgrund

Den omfattande överlappningen mellan arbetsliv och privatliv är ett av de grundläggande mönster som präglar dagens flexibla arbetsliv. Under de senaste decennierna har gränsen mellan arbetslivet och privatlivet kontinuerligt suddats ut och blivit allt mer genomtränglig. Den här växlingen har resulterat i ett växande intresse för *boundary theories* och *boundary management*, alltså hur arbetstagare hanterar gränsdragningen mellan arbetsdomänen och den privata domänen (Allen, Cho & Meier, 2014). En av föregångarna var Kanter (1977) som uppmärksammade det växande intresset för att studera hur arbete och familj står i relation till varandra och hur de konstant influerar varandra. Efter Kanter har många undersökningar genomförts inom området för *boundary theories* samt förhållandet mellan permeabilitet och rollkonflikter (se till exempel Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Hall & Richter, 1988; Jostell & Hemlin, 2017; Olson-Buchanan & Boswell 2006).

Dagens möjlighet till konstant uppkoppling tillåter vissa arbetstagare att jobba inte bara i arbetsdomänen utan även i den privata domänen, på samma sätt som det finns möjlighet att utföra uppgifter relaterade till den privata domänen under arbetstid. Med domän avses i den här uppsatsen det privata eller det arbetsrelaterade sammanhang där individen befinner sig, som bestäms utifrån om arbetstagaren för tillfället gör saker relaterade till arbetslivet eller privatlivet (Hall & Richter, 1988). I dagens flexibla arbetsliv hör det inte till ovanligheterna att individer tar emot arbetsrelaterade samtal på fritiden eller blir kontaktade av familjemedlemmar då de befinner sig på arbetsplatsen (Clark, 2002). Den här möjligheten till skifte mellan domäner förklaras med begreppet permeabilitet, som beskrivs som den grad till vilken personen är fysiskt närvarande i en domän men mentalt närvarande i en annan (Hall & Richter, 1988). Många arbetstagare har nuförtiden möjlighet att arbeta lite var som helst och kan använda teknologi för att utföra arbete utanför arbetsdomänen (Jostell & Hemlin, 2017). I vilken uträkning arbetet är flexibelt beror på om individen har ett eget val kring när, var, hur och med vem arbetet utförs eller om dessa aspekter regleras av arbetsplatsens fasta rutiner. Varje arbetsplats ser olika ut och det har därför under de senaste

årtiondena utvecklats många olika former av flexibla arbetsförhållande i de yrken där möjligheter till flexibilitet finns (Allvin, 2008).

Permeabiliteten av domäner har gjort att diskussionen om konflikten mellan arbete och fritid blivit allt viktigare. Begreppet *work-family conflict* kan spåras till slutet av 1800-talet då arbetet började flyttas från hemmet till externa arbetsplatser - industrialiseringen förde med andra ord med sig en utmaning då det kom till att hitta en balans mellan arbetslivet och familjelivet. Som följd började de första *work-family*-teorierna formas i början av 1900-talet (Lavassani & Movahedi 2014). Fenomenet kom att definieras som den upplevda rollkonflikten och problemen som arbetstagaren upplever då kraven från de olika rollerna är inkompatibla och den privata rollen stör arbetsrollen eller tvärtom (Allen et al. 2014). Den här konflikten kan uppstå i två riktningar: arbetsrollen kan störa den privata rollen i form av *work interfering with family*, eller tvärtom i form av *family interfering with work* (Golden, Veiga & Simsek, 2006).

De flesta studier använder benämningen *work-family conflict* snarare än *work-life conflict*. Den förstnämnda kan ses som en mer specificerad form av begreppet. Siegel et al. (2015) beskriver det som att *work-life conflict* i högre grad representerar verkligheten eftersom arbetsrollen kan inkräkta på andra personliga roller och intressen utöver just familjen. Av den anledningen är det begreppet *work-life conflict* som kommer att användas i uppsatsen, just eftersom *work-life* överlappar med *work-family*, men är ett bredare begrepp som inte kräver att undersökningssdeltagarna har en familj som deras privatliv kretsar kring.

Syfte och problemformulering

Uppsatsens syfte är att undersöka upplevelserna och hanteringen av gränsen och genomträngligheten mellan arbetslivet och privatlivet hos arbetstagare som arbetar under förtroendetid. De tre huvudsakliga fenomen som kommer att studeras är permeabilitet (genomtränglighet), *work life-conflict* (rollkonflikt) och *boundary management* (hantering av gränsdragningen). De här fenomenen kommer användas vid studerandet av den privata och den arbetsrelaterade domänen, alltså både som den eventuella konflikten som uppstår vid *family interfering with work* och vid *work interfering with family*. Utifrån detta syfte och ovanstående bakgrund har uppsatsens huvudsakliga forskningsfråga formulerats nedan. I forskningsfrågan syftar “upplevelser” på upplevelsen kring *work-life conflict* och “strategier” syftar på arbetstagarens *boundary management*-strategier. Att “arbetslivet tränger in på

privatlivet och vice versa” definieras i den här uppsatsen som permeabilitet i arbetsdomänen respektive den privata domänen. Med “arbetstagare” avses studiens deltagare på den valda arbetsplatsen. Dessa arbetar under förtroendetid vilket innebär att resultat och slutförandet av ålagda arbetsuppgifter står i fokus, men hur och var arbetet utförs är mindre viktigt. Med detta som bakgrund lyder den huvudsakliga forskningsfrågan som följande:

- Hur beskriver arbetstagare som arbetar under förtroendetid sina upplevelser och strategier i situationer då arbetslivet tränger in på privatlivet och vice versa?

Det här resulterar i några vidare forskningsfrågor:

- Vad är arbetstagarnas upplevelser kring permeabilitet i den privata domänen och vilka strategier används för att hantera den här permeabiliteten?
- Vad är arbetstagarnas upplevelser kring permeabilitet i arbetsdomänen och vilka strategier används för hantera den här permeabiliteten?
- Hur upplever arbetstagarna *work-life conflict* vid *family interfering with work*?
- Hur upplever arbetstagarna *work-life conflict* vid *work interfering with family*?

I den följande teori- och empiridelen kommer de huvudsakliga begreppen permeabilitet, *boundary management* och *work-life conflict* definieras, brytas ner till ytterligare teorier samt ställas i relation till varandra. Även tidigare studier och deras resultat kommer att tas upp.

Teori och empiri

Permeabilitet

Ett av den här uppsatsens huvudsakliga begrepp, som även utgör utgångspunkten i forskningsfrågorna och intervjufrågorna, är begreppet permeabilitet (synonymt med svenskans genomtränglighet, från engelskans *permeability*). Anledningen till att begreppet permeabilitet till skillnad från övriga begrepp har valt att översättas i den här uppsatsen är att svenskans betydelse är ytterst likt den engelska, till skillnad från övriga begrepp där en översättning lätt skulle kunna orsaka syftningsfel.

Regelbundna övergångar mellan arbetsliv och privatliv är en del av arbetstagares vardag och innebär att individen förflyttar sig mellan två olika domäner: arbetslivet och

privatlivet. Övergången kan innebära fysiska, planerade förflyttningar vid arbetsdagens början och slut, likväl som övergången kan innebära mentala förflyttningar mellan domäner. Den mentala förflyttningen går ut på att individen fysiskt befinner sig i en domän men är samtidigt mentalt engagerad i den andra domänen (Hall & Richter, 1988). Det är den sistnämnda typen av övergång som kommer i fokus vid tal om permeabilitet i den här uppsatsen. Om arbetstagarens roller ofta tillåter att aspekter från den ena domänen inträder i den andra domänen råder det en hög grad av permeabilitet i arbetet eller privatlivet (Clark, 2002; Pleck, 1977; Richter, 1992).

Permeabilitetens olika riktningar. Ett praktiskt tecken på permeabilitet i arbetslivet är att den anställda blir kontaktad av familjemedlemmar under arbetstid - permeabilitet i privatlivet kan å andra sidan vara att individen tar emot arbetsrelaterade samtal i hemmet. Clark (2002) undersöker detta som två riktningar av permeabilitet som benämns *permeability of the work domain to family*, alltså genomträngligheten av arbetsdomänen till familjen eller privatlivet, och *permeability of the family domain to work*, alltså genomträngligheten av familjen eller privata domänen till arbetslivet. Sammanfattningsvis menar Clark (2002) att permeabiliteten kan visa sig och påverka individen då denna befinner sig i arbetsdomänen och störs av den privata domänen men även då individen befinner sig i den privata domänen och störs av arbetsdomänen.

Asymmetrisk permeabilitet. Ibland tillåts fler avbrott i den ena domänen än den andra, permeabiliteten kan i det fallet sägas vara asymmetrisk (Frone, Russell & Cooper, 1992). Ett exempel kan vara att arbetsplatsen förväntar sig att arbetstagare arbetar oavbrutet under tidsperioden på arbetet men när individen befinner sig i hemmet förväntas denna fortsättningsvis möta arbetsrelaterade krav. I det här exemplet är alltså den privata domänen mer genomtränglig än arbetsdomänen, därmed uppkommer en asymmetrisk permeabilitet (Pleck, 1977). Flera studier stödjer hypotesen att den privata domänen ofta är mer genomtränglig av arbetsrelaterade krav än vad arbetsdomänen är för privata krav (Clark, 2002; Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone et al., 1992; Hylan & Prottas, 2014; Pleck, 1977).

Boundary theories

Eftersom permeabilitet i hög grad handlar om gränsdragningen mellan arbetsdomänen och den privata domänen faller begreppet under *boundary theories*, alltså under

gränsdragningsteorierna (Hall & Richter, 1988). Gränsdragningsteorierna fokuserar på hur individer gör fysiska, kognitiva och beteendemässiga övergångar mellan arbetsdomänen och den privata domänen, vilket även kan ses som övergångar mellan arbetsrollen och den privata rollen. Gränsdragningen finns till för att individerna enklare ska kunna klassificera världen runtomkring dem, alltså dra en gräns mellan arbetsliv och privatliv (Ashforth et al., 2000).

Enligt Kossek et al. (2012) finns det väletablerade teorier om *boundary management* som syftar till de strategier som individen använder för att dra en gräns mellan deltagandet i antingen arbetsrollen eller familjrollen. Vidare kan *boundary control* uppnås om individen känner att denna har den nödvändiga kontroll och förmåga som behövs för att dra den här gränsen mellan arbetsliv och privatliv (Kossek et al., 2012). Allen et al. (2014) har sammanställt resultaten från ett antal studier på området och konstaterar att smidiga övergångar mellan arbetsrollen och den privata rollen, det vill säga bra *boundary management*, generellt är relaterat med en lägre grad av *work-life conflict*.

En hög grad av permeabilitet leder ofta till val av *cross-role interruption behaviours*, något som Kossek et al. (2012) benämner som den grad till vilken individer tillåter avbrott från den ena rollen till den andra. Detta kan ses som de beteenden individen använder för att hantera störningar från den andra rollen. Kossek et al. (2012) mäter detta bland annat med frågor om personlig kommunikation, exempelvis hur ofta arbetstagaren besvarar personliga e-mail och samtal under arbetstid.

Work-life conflict

Permeabilitet och Work-life conflict. Många forskare har undersökt på vilket sätt permeabiliteten mellan arbetsliv och privatliv samt hanteringen av gränsdragningen (*boundary management*) skapar förvirring och osäkerhet hos individen då det kommer till deras val av roll i olika domäner (Ashforth et al., 2000; Hall & Richter, 1988). Den här förvirringen kan förklaras med *work-family conflict* som beskrivs av Greenhaus och Beutell (1985) baserat på studier av Kahn et al. (1964).

Undersökningar på området visar att permeabilitet inte verkar leda till några tydliga positiva fördelar för individen - snarare innebär permeabiliteten ett avbrott som stör individens fokus och förvärrar rollkonflikten, det vill säga förvärrar *work-life conflict* (Hyland & Prottas, 2017; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Detta gäller permeabiliteten i båda domänerna. Även Matthews, Barnes-Farrell och Bulger (2010) drar den här typen av

slutsats, nämligen att ju fler övergångar mellan domänerna desto större är risken för att en konflikt mellan arbets- och familjedomänen uppstår. Kim och Hollensbes (2017) studie pekar också på att individer med genomträngliga arbeten där privata frågor inkräktar på arbetsdomänen utsätts för en högre grad av spänningar, ångest relaterad till problem i hemmet samt minskad koncentration.

Emellertid finns det studier som inte ger samma belägg för att permeabiliteten är negativ ur *work-life conflict* synvinkel. Clark (2002) finner att kontaktförsök över gränserna, det vill säga kontaktförsök från den privata domänen under arbetstid eller tvärtom, inte signifikant kan associeras med en högre rollkonflikt. Clark antog att detta beror på att genom kontaktförsöken kan individer även kommunicera, planera och förklara sin situation för personer i den andra domänen i syfte att förebygga att en rollkonflikt till följd av krav uppstår. På det här sättet är det lättare att skapa balans. Exempelvis kan kommunikation med högre uppsatta på arbetsplatsen resultera i en högre insikt i olika viktiga delar av medarbetarens familjeliv, vilket Clark (2002) antar att i sin tur skapar en förståelse för medarbetarens situation och följaktligen leder till en lägre rollkonflikt för medarbetaren.

Eftersom olika studier på området ger varierande resultat är det svårt att på rak arm avgöra om permeabiliteten minskar eller förstärker *work-life conflict* (Jostell & Hemlin, 2017). Ytterligare forskning på området är därmed av betydande värde.

Role pressure. Kahn et al. (1964) beskriver i sina studier uppbyggnaden av förväntningar kring en persons handlingar i exempelvis en organisation. De menar att individer har ett nät av personer runt omkring sig både inom och utanför organisationen och dessa personer påverkar individens beteende. Personerna i omgivningen utför fysiska och verbala handlingar för att uppnå konformitet som står i relation med deras förväntningar kopplade till individen i fråga. Dessa förväntningar benämns *role pressure*, medan de personer som utstrålar förväntningarna benämns *role senders* eftersom de sänder ut förväntningarna på personens beteende i en viss roll. *Role pressure* i sin tur väcker en motivation hos individen vilket leder dennas beteende i en viss riktning. Den här sammanbyggnaden av *role senders* benämns som en persons *role set* vilket det kan finnas flertal uppsättningar av (Kahn et al., 1964).

Inter-role conflict. Två exempel på *role set* är domänerna arbetslivet och privatlivet. I vissa fall kan dessa två ha motsägande förväntningar, vilket i sin tur kan skapa konflikt. Enligt Kahn et al. (1964) finns det ett flertal olika typer av rollkonflikter där den ovan

nämnda benämns som *inter-role conflict*. Inom *inter-role conflict* hamnar *role pressure* från en grupptillhörighet i konflikt med *role pressure* från en annan grupptillhörighet, vilket innebär att uppfyllandet av den ena rollens förväntningar skapar svårigheter att uppfylla förväntningarna i den andra rollen. Detta leder till en psykologisk konflikt inom personen. Ett exempel på den ovannämnda *inter-role conflict* är att arbetstagarens *role pressure* från arbetslivet inte är kompatibel med de *role pressure* som upplevs i privatlivet. Exempelvis står organisationens förväntan på att arbetstagaren ska jobba över eller jobba hemifrån i konflikt med familjens förväntan på att personen i fråga ska ägna sin fulla uppmärksamhet åt familjen utanför arbetstid. Här hamnar alltså rollen som arbetstagare i konflikt med rollen som förälder (Kahn et al., 1964).

Enligt Carlson, Thompson och Kacmar (2018) bör rollkonflikten tas på allvar eftersom den enligt deras studie har en direkt effekt på arbetstagarens arbetstillfredsställelse och känslomässiga engagemang i organisationen. Med andra ord påverkar högre krav och *work-life conflict* arbetstagarens attityd gentemot dessa arbetsrelaterade variabler negativt.

Tre typer av work-family conflict. Greenhaus och Beutell (1985) har byggt vidare på teorin av Kahn et al. (1964) och redogör för tre olika typer av *inter-role conflict* som kan uppstå mellan arbete och familj. De benämner konflikterna som *work-family conflict*. Namnet på begreppet är skapat till följd av att fokus ligger på att personen upplever en roll på arbetet och en roll i hemmet med familjen, och dessa roller är inte fullt kompatibla.

Den första typen av konflikt som nämns är **(1)** tidsbaserad, vilket innebär att två roller kräver tid från personen. Hur mycket tid de olika rollerna kräver beror exempelvis på hur familjesituationen och arbetschemat ser ut. Även hur ens eventuella partner arbetar kan ha betydelse. Den andra typen av konflikt är hur en **(2)** belastning i den ena rollen kan påverka eller skapa svårigheter för belastningar i den andra rollen, det vill säga att stressande eller betungande moment i familjen eller i arbetet kan påverka den andra domänen negativt. Den tredje konflikten handlar om att specifika **(3)** beteendemönster inom en roll kan vara inkompatibla med förväntningar kring beteenden i den andra rollen. En person kan exempelvis förväntas ha vissa egenskaper och beteenden i sin roll på arbetet, såsom emotionell stabilitet och objektivitet, samtidigt som personen förväntas vara varm, emotionell och sårbar då denna umgås med familjen. Om personen inte kan anpassa beteendet efter de olika rollerna kan en rollkonflikt uppstå (Greenhaus & Beutell, 1985).

Situationer då en person kombinerar arbete och familj behöver förvisso inte alltid leda till en rollkonflikt. Att ha stöttande personer i sitt *role set* kan även leda till minskad upplevd *role pressure* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work interfering with family och Family interfering with work. Det anses finnas två riktningar inom *work-family conflict*. Dessa två riktningar benämns *work interfering with family*, alltså konflikten som uppstår då upplevelser och förväntningar från arbetslivet inte är kompatibla med privatlivet, och *family interfering with work*, konflikten som uppstår då upplevelser och förväntningar från privatlivet inte är kompatibla med arbetslivet (Golden, Veiga & Simsek, 2006). *Family interfering with work* liknar på många sätt Clarks (2002) begrepp *permeability of the family domain to work* på samma sätt som *work interfering with family* liknar *permeability of the work domain to family*. Skillnaden är att de begrepp som Golden et al. (2006) använder främst handlar om *work-life conflict*, medan Clarks (2002) begrepp handlar om permeabilitet.

Work-family conflict och Work-life conflict. Begreppet *work-family conflict* innebär följaktligen att kraven och förväntningarna från arbetslivet inte är kompatibla med kraven från familjelivet (Greenhaus & Beutell, 1985) och är en utveckling av begreppet *inter-role conflict* av Kahn et al. (1964). *Work-life conflict* är en utvidgning av begreppet, där andra personliga roller och intressen än just familjen tas i beräkning vid den här typen av konflikt mellan arbetsliv och privatliv (Siegel et al., 2015). Andra aspekter som tas i beaktande i *work-life conflict* är bland annat vänner, träning och tid för sig själv (Kossek & Lee, 2017). Kossek & Lee (2017) anser det möjligt att byta ut begreppen *work-life conflict* och *work-family conflict* mot varandra. Därför kommer den här uppsatsen använda benämningen *work-life conflict* och med det även ta *inter-role conflict* och *work-family conflict* i beaktande, eftersom *work-life conflict* är en utveckling av dessa två begrepp.

Metod

Forskningsstrategi

Eftersom den här studiens fokus ligger på deltagarnas subjektiva upplevelser om permeabilitet, *work-life conflict* och *boundary management* användes en kvalitativ ansats.

Syftet med den kvalitativa ansatsen är enligt Bryman (2018) att undersöka hur individer uppfattar den sociala verkligheten runt omkring dem.

De nämnda fenomenen kommer att studeras i ljuset av deltagarnas egna upplevelser i syfte att skapa en djupare förståelse kring tankar och reaktioner som uppkommer, samt strategier som används, i samband med permeabilitet. Den förståelse som önskas uppnås med den här typen av studie hade varit svår att uttrycka i kvantitativa data.

Datainsamlingsmetod

Det fenomenologiska förhållningssättet är ett ofta förekommande tillvägagångssätt inom kvalitativ forskning, vars syfte är att uppnå en förståelse för fenomen ur aktörens perspektiv samt beskriva världen som denna upplever den (Kvale & Brinkmann, 2014). Med "fenomen" avses i den här studiens fall i första hand fenomenen permeabilitet, *work-life conflict* och *boundary management*. "Aktören" motsvaras av studiens deltagare och vidare presenteras deras upplevelser av världen. Följaktligen valdes att utföra en fenomenologisk intervju som kvalitativ metod. Den fenomenologiska intervjun har nämligen som syfte att erhålla beskrivningar av intervjupersonernas livsvärld ur deras perspektiv, varefter forskaren tolkar innebörden av de fenomen (permeabilitet, *work-life conflict* och *boundary management*) som deltagarna beskriver. Den fenomenologiska intervjumetoden anses gynnsam för den här studien, eftersom fenomenologin enligt Kvale och Brinkmann (2014) i hög grad har bidragit till att klargöra förståelseformen i kvalitativa intervjuer.

Eftersom fler än ett fall undersöks vid en och samma tidpunkt är det fråga om en kvalitativ tvärsnittsstudie. Vid användningen av tvärsnittsdesign i kvalitativa studier brukar forskaren använda sig av semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2018), vilket även blev tillvägagångssättet i den här studien. Därför gavs inte några färdiga svarsalternativ till intervjudeltagarna utan de fick istället själva formulera sina svar. I intervjuguiden utformades de områden som ansågs viktigast, varefter följdfrågorna kunde variera från deltagare till deltagare. Framförallt användes en egenkonstruerad checklista som fungerade som ett verktyg för att garantera svar på de frågor och områden som ansågs viktigast då det kom till deltagarnas bakgrundsinformation, åsikter om kontaktförsök samt attityder och tankar relaterade till fenomenen *work interfering with family* och *family interfering with work*. Dessa två fenomen utgjorde rubriker i vår intervjuguide (se Bilaga 2). Att varje fråga kom i samma

ordning i intervjuerna och formulerades på exakt samma sätt till varje deltagare var mindre viktigt så länge punkterna på checklistan besvarades.

Ett sätt att försäkra validiteten i utformningen av intervjufrågor är att se till att mätningen i studien korrelerar med andra mått, det vill säga att begreppsvaliditet uppnås (Kvale & Brinkmann, 2014). Med detta i åtanke hämtades inspiration från redan etablerade undersökningsformulär och teorier vid utformningen av intervjuguiden. De källor som användes var Clark (2002), Kossek et al. (2012) och Kahn et al. (1964). I Clarks (2002) formulär hämtades inspiration till frågorna som berörde permeabilitet, i Kossek et al. (2012) till frågorna som berörde *boundary management* och i teorierna av Kahn et al. (1964) hämtades inspiration till frågor om *inter-role conflict* och *role pressure*, som går under begreppet *work-life conflict*.

Urval

Den valda arbetsplatsen är en specifik verksamhet inom koncernkontoret för Region Skåne. Den här arbetsplatsen är relevant för uppsatsen eftersom deltagarna har arbeten som präglas av en stor frihet och flexibilitet i arbetet. Enligt Hellgren et al. (2008) finns det många former av flexibla arbetsförhållanden. De anställda på området arbetar under något som kallas förtroendetid eller förtroendeflex, där chefen ger medarbetarna tillåtelse att jobba på det sätt som passar dem bäst och i princip på valfri plats så länge det leder till förväntat resultat och det ålagda arbetet blir gjort. Det kan således vara lätt hänt att arbetsdomänen och den privata domänen går ihop. Observera att platsen benämns "område" och inte "avdelning", detta eftersom "avdelning" är detsamma som "patientavdelning" inom verksamheten i fråga.

Efter att ha konstaterat att den här arbetsplatsen var passande för studiens syfte - det vill säga att arbetstagarna har arbeten där gränsen mellan arbetsliv och privatliv kan tendera att suddas ut - mailades en kontaktperson på verksamheten. Efter mailkonversationer med arbetsplatsen anordnades ett möte med kontaktpersonen och områdeschefen i syfte att diskutera deras intresse för studien samt om de ansåg sig ha möjlighet att delta. Under mötet diskuterades undersökningens förfarande och kontaktpersonen och områdeschefen gav input samt en tydligare inblick i hur områdets arbetssätt ser ut. En förkortad version av forskningsplanen innehållande studiens bakgrund, syfte, intervjuernas förfarande samt etiska aspekter delgavs till verksamheten. Kort efter mötet skickade kontaktpersonen ut en intresseanmälan till de anställda på området, där även en förkortad version av

forskningsplanen bifogades. Mailet skickades ut till alla som sitter på området i den aktuella orten, vilket motsvarade arton personer. I den tillfrågade populationen ingick inte timanställda, studentmedarbetare eller medarbetare inom området på annan ort. Eftersom studien inte fokuserar på några specifika grupper av anställda inom verksamheten inbjöds alla att delta oberoende av kön, ålder och position. Åtta personer visade intresse av att delta, vilket motsvarade det önskvärda antalet deltagare i studien. Ett datum och intervjuschema fastställdes för datainsamlingstillfället.

I allmänhet är antalet intervjupersoner i en intervjuforskning för lågt för att man ska kunna generalisera resultaten (Kvale & Brinkmann, 2014) - den här uppsatsen ämnar inte heller generalisera sina resultat på en större grupp arbetstagare, utan resultaten gäller för det specifika urvalet på området. På sin höjd hade eventuellt en analytisk generalisering kunnat dras. Kvale och Brinkmann (2014) definierar detta som att logiska påståenden i studiens resultat kan ge vägledning för vad som kan väntas i en annan, liknande situation.

Genomförande

För att få en inblick i hur en kvalitativ intervju bör se ut samt få tips gällande intervjuguider, intervjutekniker och kvalitetskriterier användes Kvale och Brinkmanns (2014) metoder i boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* som hjälpmedel. Åtta intervjuer genomfördes där det inför varje intervju varvades vem som agerade intervjuledare respektive vem som agerade sekreterare. Vid intervjuens början definierade intervjuledaren situationen för intervjudeltagaren genom att kort upprepa studiens syfte samt att ljudinspelningsfunktionen skulle komma att användas under intervjun. Deltagaren ombads att läsa och skriva under en blankett med information om studien och dess etiska förfaranden (se Bilaga 1) och vidare tillfrågades deltagaren om denna hade några frågor före intervjuens början. Medan intervjuledaren sedan intervjuade skötte sekreteraren inspelningen, lyssnade och bockade av de utformade ämnesområdena samt flikade in med frågor om det var något som behövde förtydligas utifrån den checklista som fanns med i intervjuguiden. I slutet av intervjun frågade intervjuledaren deltagaren om denna hade något mer att tillägga samt om denna önskade redigera något i sin intervju, något som Kvale och Brinkmann (2014) förespråkar.

Sju av intervjuerna genomfördes under en och samma dag på deltagarnas egen arbetsplats - den sista intervjun hölls några dagar senare. Det planerade intervjuschemat

innebar trettio minuters avsatt tid till varje intervju med femton minuters avbrott mellan varje, vilket gav tid för reflektion och vidare förberedelser. De faktiska intervjuerna varade tjugo till trettio minuter, tidsschemat höll således utan hinder. Kontaktpersonen på området ordnade så att intervjuerna kunde genomföras i ett ostört mötesrum i syfte att skapa en trygg stämning och omgivning för deltagarna. Att skapa en trygg miljö på det här sättet, där intervjuobjekten förhoppningsvis känner sig villiga och benägna att ge tydliga och sanna svar på de frågor som ställs, är något som Kvale och Brinkmann (2014) nämner som ett viktigt kriterium i syfte att uppnå validitet i intervjun.

Bearbetning och analys av data

Efter att intervjuerna var avslutande påbörjades transkriberingen, det vill säga processen att överföra ljudfilerna från intervjuerna till text. Varje intervju tilldelades en siffra, där intervjuernas inbördes ordning inte hade någon betydelse. Enligt Kvale och Brinkmann (2014) måste forskaren göra ett urval bland de många metoder som kan väljas vid transkribering av intervjusamtal. Huruvida till exempel pauser, betoningar och emotionella uttryck ska finnas med i transkriberingen finns det inget standardsvar på, men eftersom en meningsanalys av större intervjutexter genomfördes snarare än en analys av den språkliga stilen, har valet gjorts att utesluta sådant som pauser, mumlande ljud, handlingar och liknande. Det som skrevs ner var enbart de ord som faktiskt sades i intervjuerna. Efter att ha stämt av med varandra att transkriberingarna skulle genomföras det här sättet utfördes transkriberingsmomentet separat. Inspelningarna transkriberades av den som agerade sekreterare under genomförandet av den specifika intervjun. Efter att alla transkriberingar var utförda bestämdes ett möte där det sågs till att båda författarna hade tillgång till samtliga transkriberingar.

Därefter gjordes en avstämning kring hur analysen skulle gå till. En av Kvale och Brinkmanns (2014) metoder följdes återigen, nämligen intervjuanalys som teoretisk tolkning som går ut på att forskarna läser igenom intervjuerna flera gånger och reflekterar teoretiskt över teman och tolkningar. Den här metoden ska enligt Kvale och Brinkmann (2014) utmynna i att forskaren hittar nya kontexter för reflektion över intervjuteman. Den teoretiska tolkningen tillämpades då transkriberingarna lästes igenom med de valda teorierna i åtanke, varefter kommentarer lades på sådana intervjusvar som kopplade an till studiens teorier samt

berörde genomgående teman och aspekterna i checklistan. Samtliga transkriberingar lästes igenom separat.

Med hjälp av det ovannämnda tillvägagångssättet underlättades sökandet efter teman och gemensamma faktorer, med stöd i Kvale och Brinkmanns (2014) metod kring teoretisk tolkning i intervjuanalys. Därefter sammanställdes och diskuterades kommentarerna i samtliga transkriberingar. Då resultaten diskuterades och analyserades eftersöktes både likheter och motstridiga resultat. Citat valdes ut på ett sådant sätt att alla deltagare representeras någonstans i uppsatsens resultatdel, vilket gjordes utan svårigheter eftersom det fanns många intressanta citat att välja bland - dessutom var många av dem relativt likartade. Citaten försökte väljas på ett så rättvist sätt som möjligt och utan att någon personlig värdering från oss författare förekom i tolkningen av intervju svaren.

Det kan ses som en fördel att vi var två skribenter som transkriberade och tolkade resultaten. Kvale (1989) anser att validitet, alltså att metoden undersöker det den ämnar undersöka, är uppnåeligt inom kvalitativ forskning. Det uppnås bland annat genom kommunikativ validitet. Samtliga analyser av transkriberingarna tolkades och förhandlades oss författare emellan, detta genomfördes för att stärka studiens validitet enligt Kvales och Brinkmanns (2014) riktlinjer kring kommunikativ validitet, som handlar om att kunskapsanspråken prövas genom kommunikation. Beträffande reliabilitet, som innebär att intervju personen ändrar sina svar under intervjun och ger olika svar till olika intervjuare (Kvale & Brinkmann, 2014), anses det även som en fördel att vi var två intervjuare som var närvarande vid varje intervjutillfälle.

Etik

Redan under det första samtalet med verksamheten informerades deltagarna om vad de kunde komma att förvänta sig i form av anonymitet och konfidentialitet. I den intresseanmälan som vår kontaktperson skickade ut till de anställda på området bifogades forskningsplanen där de kunde läsa om syftet och bakgrunden till studien samt en potentiell intervjuguide med tankar kring intervjuens förfarande. Här ingick även information om etiska förfaranden. I forskningsplanen upplystes det om de etiska riktlinjer som skulle komma att följas då det kommer till de viktiga aspekter som Bryman (2018) nämner, nämligen anonymitet, konfidentialitetskrav, nyttjandekrav och informationskrav. Även före intervjun påbörjades ombads deltagarna läsa igenom etikblanketten (se Bilaga 1) där de fick ytterligare

information om alla sina rättigheter samt vad de kunde förvänta sig av studien. Extra vikt lades vid att informera om att intervjun skulle komma att spelas in.

Eftersom kvalitativa intervjuer genomfördes, ansikte mot ansikte, visste vi som intervjusubjekt vem som var vem och på så vis var datainsamlingsfasen inte anonym - däremot gavs löftet att deltagarna i rapporten inte skulle benämnas med namn utan med siffror utan inbördes ordning (anonymitet). En förfrågan framfördes angående tillstånd att göra ljudinspelningar under intervjun samt tillåtelse att använda citat. Deltagarna informerades om att uppgifterna och ljudklippen skulle förvaras så att obehöriga inte kunde ta del av dem (konfidentialitet) och att materialet endast skulle användas för kandidatuppsatsen (nyttjandekravet). I blanketten om etiska förfaranden underströks slutligen deltagarnas möjlighet att dra sig ur vilket skulle innebära att allt som personen i fråga hade sagt raderas och stryks från arbetet (informationskravet).

Resultatredovisningen

Som bekant handlar studiens forskningsfrågor om hur studiens arbetstagare, som arbetar under förtroendetid, upplever *work-life conflict* vid *work interfering with family* respektive *family interfering with work*. Forskningsfrågorna handlar även om hur dessa arbetstagare upplever permeabilitet och vilka strategier som används för att hantera permeabiliteten. Resultatdelen bygger på samma struktur som den som användes i intervjuguiden och därför kommer samtliga resultat redovisas under rubrikerna *work interfering with family* och *family interfering with work*. Indelningen av frågor på det här sättet ger en tydlig bild över huruvida intervjufrågorna handlar om privatlivets intrång i arbetslivet eller arbetslivets intrång i privatlivet, samt hur dessa händelser påverkar deltagarna i de olika domänerna. Detta ansågs vara det tydligaste tillvägagångssättet både för studien och för intervjuobjekten, resultatdelen kommer därför vara uppbyggd och redovisas på samma sätt som intervjuguiden. Både kontaktförsök, attityder och tankar redovisas i resultatet. Resultatdelen avslutas med ett stycke om deltagarnas upplevda balans mellan arbetsliv och privatliv.

Resultat

Work interfering with family

Kontaktförsök från arbetslivet. På frågan om huruvida deltagarna blev kontaktade av människor från arbetslivet under sin fritid svarade hälften att de inte blev kontaktade på det här sättet. Den andra hälften svarade att människor från arbetslivet ibland kontaktade dem på fritiden. De som blev kontaktade hade förvisso sådana arbetsbeskrivningar som krävde kontaktbarhet i en större utsträckning och kontaktförsöken gällde framför allt viktiga ärenden. “Det är nog om det är något allvarligt så det händer inte alls ofta [...] Det är ju inte så att min chef jagar mig eller någonting sådant och inte kollegorna heller, om det inte är nödvändigt” (Deltagare 7).

Av de deltagare som svarade att de inte blev kontaktade under fritiden beskrevs det i de flesta fall som ett aktivt val från deras sida att lägga undan jobbtelefonen. Enligt Deltagare 4 gjordes det här valet eftersom: “Asså, den hör inte hemma i mitt privatliv” (Deltagare 4). Deltagare 2 svarade på liknande sätt. Följdfrågan blev då varför personen i fråga hade valt att göra den här avskärmningen, vari deltagaren förklarade situationen på följande sätt: “Därför att jag hinner inte ägna mig åt jobbet när jag har slutat [...] Annars kan det vara svårt att låta bli den” (Deltagare 2). De som faktiskt blev kontaktade på sin fritid gav varierande svar på huruvida det väckte några speciella känslor eller sågs som ett problem för dem. I vissa fall ansågs det vara ett stressmoment, eller hade åtminstone någon gång i livet utgjort ett stressmoment. Deltagare 1 berättade:

Jag kan ju säga att förr i tiden var jag väldigt stressad av just tekniken, för jag har alltid jobbat väldigt mycket, så jag har behövt begränsa mig istället och försöka avsätta den här tiden. Och just att tänka på att inte maila på kvällar själv om det inte är nödfall. (Deltagare 1)

I många fall verkade kontaktförsöken inte medföra några negativa känslor och deltagarna kände att de själva hade kontroll över kontaktförsöken:

Egentligen är det ju jag som avgör om jag vill bli kontaktad eller inte. De andra får gärna mejla mig och skicka sms till mig men de kan inte förvänta sig att jag ska svara på sekunder [...] Nu har jag jobbat så länge så jag försöker att lära mig att stänga av när jag känner att nu är det nog. (Deltagare 8)

Strategierna kring hur deltagarna stängde av kontakten från arbetslivet handlade främst om sätten deltagarna hanterade sin telefon på. De flesta av deltagarna hade både

jobbtelefon och privat telefon, men några hade endast jobbtelefon eftersom de inte ansåg det vara nödvändigt att bära med sig två telefoner. Flera av deltagarna valde att lägga bort sin jobbtelefon under fritiden eller åtminstone ställa telefonen i ljudlöst läge. Ingen av deltagarna hade push-notiser med ljud för sin mailbox eftersom arbetstagarna på området mottager stora mängder mail varje dag - även mail som inte är avsedda specifikt för dem utan skickas ut till många olika mottagare - och notiserna skulle därför störa alldeles för mycket.

I vissa fall krävdes inte några direkta strategier för att hantera kontakten från arbetslivet, då deltagaren egentligen inte upplevde kontaktförsöken som ett problem. Svaret på frågan om hur Deltagare 3 hanterade sin jobbtelefon lydde enligt följande:

Ska jag vara helt ärlig så har jag faktiskt ingen direkt sådan rutin. Jag har den visserligen liggande i väskan där hemma, den ligger inte framme, men jag har inte ljudet avstängt. Däremot har jag inget mail-ljud i den [...] Men jag kan säga såhär, samtal eller sms det kommer nästan aldrig under kvällstid [...] Skulle det ha varit så att jag hade blivit störd så hade jag ju valt att vidta åtgärder genom att stänga av ljudet eller stänga av telefonen. (Deltagare 3)

Om kontakten väl gick fram och deltagaren blev uppmärksammad på något som hände i arbetslivet, var en vanlig strategi att göra bedömningen huruvida ärendet var viktigt och brådskande eller inte, samt om det gick att svara på det utan att det tog alltför mycket tid från privatlivet. Deltagare 1 hade en regel för hur ärendet hanterades: "Jag brukar köra med den regeln också att är det snabba, korta pucker, alltså under två minuter som det tar att göra det, då brukar jag hantera det direkt. I övriga fall får det vänta om det inte är akut" (Deltagare 1).

I en av intervjufrågorna tillfrågades deltagarna vad de skulle ha gjort i en situation då någon från arbetslivet ringde dem under en social middag med familj eller bekanta. De deltagare som brukade lägga undan jobbtelefonen på fritiden fick tänka sig scenariot som en hypotetisk situation. Huruvida deltagaren skulle välja att svara på samtalet - med förutsättningen att personen hade ljudet påslaget och hörde signalen - berodde på ett antal olika aspekter. Det spelade framför allt roll vem som ringde och det var främst utifrån detta som deltagarna gjorde sin bedömning huruvida samtalet var viktigt eller inte: "Om det är ett för mig okänt nummer väljer jag oftast att inte svara [...] Ser jag att det är någon av kollegorna så kan jag faktiskt välja att svara 'vad är det nu som har hänt?'" (Deltagare 6).

Skulle deltagaren faktiskt svara på kontaktförsöket spelade även ärendets karaktär roll för huruvida deltagaren skulle ägna tid åt samtalet eller inte. Deltagare 6 förklarade detta: "Är

det akut? Håller världen på att rasa just nu? Ja, då får ju faktiskt middagen vänta, då får vi ju lösa det problemet. Så det beror ju helt på vad det är som hänt” (Deltagare 6).

Åsikterna skiljde sig åt då deltagarna ombads berätta hur de trodde att reaktionerna från omgivningen skulle se ut om de svarade på samtalet. Av de som förmodade att reaktionerna från omgivningen, alltså reaktionerna från familjen eller vännerna kring middagsbordet i det här fallet, skulle vara vara negativa, sa en av dem följande: “Jag tror att reaktionerna inte skulle vara så positiva faktiskt [...] Just för att vi försöker begränsa i familjen och i umgängeskretsen att hålla arbetet som arbete” (Deltagare 1).

Men de flesta av deltagarna antog att vännerna eller familjen skulle vara förstående om personen tog samtalet eftersom de var medvetna om de arbetsuppgifter som jobbet medför: “De flesta som finns runt omkring mig, vet ungefär vilken typ av arbetsuppgifter jag har så” (Deltagare 6).

Attityder från arbetsdomänen. Huruvida deltagarna kände att de borde vara kontaktbara under sin fritid ansågs vara baserat på organisationens kultur, chefens inställning och den anställdas arbetsuppgifter. Vissa av deltagarna har arbeten där de i perioder förväntas vara kontaktbara under jour, eftersom det är del av deras arbetsuppgifter. I övrigt försökte många avskärma arbetet åtminstone delvis då de befann sig i den privata domänen. Kollegorna ställde nämligen inte några omfattande krav på kontaktbarhet utanför arbetstid, som Deltagare 7 berättar: “Jag jagar inte mina kollegor om det inte absolut är nödvändigt, det kan jag säga” (Deltagare 7).

Attityden på arbetsplatsen verkade alltså ge intryck av att det i vanliga fall inte förväntas av arbetstagarna att de ska vara kontaktbara vid alla tillfällen. I vissa fall var chefen till och med tvungen att gå in och trycka på detta, eftersom vissa av de anställda gärna jobbar och tar hand om arbetsrelaterade ärenden utanför arbetstid eftersom de tycker det är så roligt. Deltagarna verkade förstå att ledande personer på arbetsplatsen skulle reagera om arbetsbördan tog upp en för stor del av fritiden. Vikten av återhämtning var något som vissa deltagare hade varit med om att togs upp vid medarbetarsamtal, enhetsmöten, utbildningar och liknande tillfällen. Deltagare 8 berättar:

Det är nog snarare något man pratar om när man har utvecklingssamtal med sin chef. Att man pratar om hur man mår och om man tycker man har en bra och jämn arbetsbelastning [...] Vi har inte sagt det direkt ‘vi ska inte mejla varandra’, vi har inga regler runt det. Däremot så har faktiskt haft en utbildning där vi fick lära oss att styra lite mer. Framförallt mejlboxen. (Deltagare 8)

Återhämtningen ansågs alltså viktig och anställda uppmuntrades att, då det var möjligt, följa grundtanken “när vi är lediga så ska vi få vara lediga” (Deltagare 1, Deltagare 5). Deltagare 5 sade även att: “I vår enhet är det nog så att vi jobbar när vi jobbar och sen är det fritid. Vi har den attityden från chefen” (Deltagare 5).

Tankar på arbetet. Som ovan konstaterat var svaren angående kontaktbarhet på fritiden spridda. Då det kommer till permeabilitet i den privata domänen men med fokus på tankar såg svaren däremot annorlunda ut. Alla deltagare uppgav att de ibland tänker på arbetet under sin fritid. Hälften av deltagarna ansåg det även svårt att kontrollera dessa tankar. Deltagare 2 förklarade situationen med tankarna: “Det flyter ju ihop. Jag tänker ju på jobbet även när jag är hemma om jag har kluriga förberedelser för möten och så. Så i huvudet så inkräktar ju jobbet på privatlivet. Men inte med olika tekniska prylar” (Deltagare 2). Ibland upplevdes det extra svårt att stänga av tankarna eftersom de uppkom i samband med stress eller vid känslor av låg kontroll: “De gånger jag tänker på det på fritiden då handlar det oftast om att jag är stressad eller frustrerad över någonting som jag inte känner fungerar som det borde” (Deltagare 4).

Hälften av deltagarna menade å andra sidan att de till viss del kunde stänga av tankarna på arbetet, om de väl bestämde sig för det och hade något annat att fokusera på. Deltagarna hade olika strategier för hur de hanterade sina tankar. En deltagare berättade att träning var en bra metod för att rikta fokuset mot något annat än arbetet: “Jag tränar mycket, alltså fysisk träning, och då finns det inte utrymme till tankar mer än till träning” (Deltagare 5). En annan deltagare sade: “Min bästa avkoppling är att få komma ut i naturen och röra mig [...] Är det någonting jag vill stänga av så går jag ut och går lite” (Deltagare 8). Deltagare 3 hade arbetat ut en strategi som gick ut på att skriva kom-ihåg-mail till sig själv:

Sättet jag hanterar det på när jag märker att jag inte riktigt släpper det är att skicka iväg ett mail till mig själv: kolla upp detta, kolla upp detta. Och sen kan jag släppa det för jag vet att jag inte kan lösa något problem där och då när jag ska sova. (Deltagare 3)

Andra strategier var inte relaterade till fysiska strategier utan handlade om att diskutera de arbetsrelaterade tankarna med någon: “Ibland kan det ju också räcka med att älta det ett varv med en vän eller sin partner” (Deltagare 4). En ytterligare strategi som nämndes för att stänga av tankarna från den andra domänen var den rent mentala strategin, exempelvis den strategi som Deltagare 1 använde sig av: “Jag använder mindfulness och det funkar. Det är en bra variant också, just att fokusera på nuet” (Deltagare 1).

Viktigt att notera är att det inte främst sågs som en nackdel att tänka på arbetet under sin fritid. Ibland utgjorde visserligen tankarna på arbetet ett stressmoment, men i andra lägen berodde tankarna också på ett genuint intresse för arbetet: "Ibland kan det faktiskt vara bra att få eftertanke när man ska fatta beslut om saker och då blir ju ofta eftertanken hemma med jobbet" (Deltagare 8).

Family interfering with work

Kontaktförsök från privatlivet. Samtliga deltagare uppgav att de någon gång har blivit kontaktade av människor i privatlivet under arbetstid. Det vanligast förekommande var att familjemedlemmar från individens privata domän kontaktade dem vilket kunde ske både via samtal och skriftliga meddelanden. Många av deltagarna uttryckte att huruvida de uppmärksammade och vidare svarade på kontaktförsöken var situations- och personbaserat. De flesta skulle inte välja att uppmärksamma samtal eller meddelanden under situationer som exempelvis möten men några berättade att de, då de arbetade på egen hand, ansåg sig vara mottagliga för samtal. Deltagare 7 beskrev huruvida denna skulle svara på kontaktförsök under arbetstid: "Sitter jag själv här en dag och planerar eller jobbar med något förberedande arbete då kan jag ju göra det men inte om jag sitter på möten eller någonting sådant" (Deltagare 7). Vidare beskrevs samtal som något som väckte mer känslor hos deltagaren än vad skriftliga meddelanden gjorde. Många uppmärksammade inte sina meddelanden under viktiga arbetssituationer men skulle däremot agera på samtal: "För mig är det mer allvarligt om någon ringer för då kanske det är någonting som har hänt någon" (Deltagare 8). Deltagarna uppgav att de skulle agera på samtal antingen genom att svara eller genom att skicka ett sms med en fråga om vad saken gällde.

Flertalet av deltagarna upplevde inte kontaktförsöken som något problem eller något anmärkningsvärt utan de hade upplevd kontroll över när de var kontaktbara och svarade i den mån de hade tid och möjlighet. Ett fåtal av deltagarna hade haft samtal med personer från den privata domänen om att de var kontaktbara i vissa specifika situationer eller tider under arbetsdagen:

Om jag vet att jag har haft en mötesfri dag på jobbet så att jag kan planera det arbete jag ska utföra och så vet jag om att jag har en vän som har det svårt eller liknande så kan jag säga att 'vet du vad, jag har en helt öppen dag så du kan ringa om du vill prata'. Så kan jag väl uppmana till att det är okej att personen ringer, jag kan ta en stund av min arbetstid till det. Eller alltså, ta en paus. (Deltagare 3)

En annan deltagare hade haft det motsatta samtalet, att denna inte ville bli kontaktad under arbetstid med undantag för i nödsituationer.

Vi har tydliga regler i familjen också om det. Just det där med att försöka att inte ringa under arbetstid, utan i så fall sms:a om det är något. Och just för att då vet man ju att det är något om någon ringer, då har det hänt någonting och är viktigt. (Deltagare 1)

En deltagare kunde antagas ha haft en liknande typ av samtal med sin omgivning för att förklara sin syn på gränsen mellan arbetsliv och privatliv: “De allra flesta i min omgivning vet om att jag vill hålla arbete och privatliv isär. Och att jag inte tycker om att bli avbruten” (Deltagare 4).

Huruvida deltagarna upplevde en förväntan från sin omgivning på att vara kontaktbara under arbetstid skiljde sig åt. Många upplevde att personer i deras omgivning hade en förväntan kring att de kunde höra av sig men inte i den mån att ett omedelbart svar krävdes. En deltagare berättade vad denna upplevde att närstående förväntade sig vid ett kontaktförsök: “Åtminstone ett svar att ‘jag inte kan prata just nu’” (Deltagare 2)

Vissa av deltagarna kände inte att det förväntades av dem att de måste svara direkt vilket byggdes på frånvaron av kritik vid de tillfällen då personen inte hade varit kontaktbar: “Jag tror inte att de förväntar sig att jag ska vara nåbar för det är liksom inte att jag får något samtal ‘varför har du inte svarat?’ eller så” (Deltagare 4). Många upplevde en högre grad av förväntan kring kontaktbarhet i krissituationer “Skulle det vara någonting som har hänt på hemmafronten då vet ju min partner att den kan nå mig på någon av telefonerna om det skulle vara något viktigt” (Deltagare 6). Samtal från familjemedlemmar ansågs i många fall högre prioriterade än samtal från vänner och andra aktörer i privatlivet, exempelvis föreningar.

Den strategi som användes för att avskärma sig från kontaktförsöken utöver diskussionerna med närstående var att använda mobiltelefonen i ljudlöst läge: “Jag har inte ljudet kopplat till sms utan det bara vibrerar” (Deltagare 6). Ett flertal deltagare hade som nämnt skilda jobb- och privata telefoner. Deltagare 8 pratade om sina två telefoner och berättade om hur den privata telefonen hanterades under arbetstid: “Den försöker jag ha stängd så att säga. Sen kanske jag kollar av på lunchen för att titta vad det är som har hänt” (Deltagare 8). Även att lämna den privata telefonen helt och hållet var en metod som användes:

Någonting jag verkligen har försökt med på sista tiden är att lämna min privata mobil, eller det gör jag nog faktiskt alltid på möten numera men även på fikapauser [...] Men som nu till exempel, detta är min

jobbtelefon, nu väljer jag att inte ta med min privata för att jag är inte kontaktbar under tiden jag sitter i möte. (Deltagare 3)

Attityder från arbetsdomänen. Övergripande upplevde deltagarna att det fanns en tolerans och förståelse kring att ta hand om privata angelägenheter både i form av samtal men även i form av andra ärenden under arbetstid. Exempel på sådana angelägenheter var att besöka läkare eller att ta emot elektriker i hemmet. Sådana ärenden kunde utföras mycket på grund av arbetssättet med förtroendetid.

I och med som jag sa att vi har det här fria med att vi ska se till att göra det vi är ålagda, så spelar det liksom ingen roll om man går in och tar privata saker under arbetstiden. Det viktiga är att man gör det man är ålagd att göra. (Deltagare 2)

Det framkom som relativt vanligt förekommande att arbetstagarna tog hand om privata angelägenheter under arbetstid. Flera deltagare nämnde att de hade hört sina kollegor ta privata samtal: "Jag har nog hört de flesta av mina kollegor föra ett privat samtal. Det är så vår arbetskultur ser ut" (Deltagare 3).

Kollegorna pratade även sinsemellan om vad som pågår i deras privatliv. Detta har lett till en viss inblick i varandras privatliv vilket verkade upplevas som något som gynnar klimatet på arbetsplatsen enligt Deltagare 4: "Jag tycker vi har ett väldigt bra klimat överhuvudtaget. Man kommer hit, man är en hel person, man är inte bara sin yrkesroll" (Deltagare 4). En stor del av den accepterande attityden verkade enligt Deltagare 5 komma från ledningen genom att cheferna öppet förespråkar att ens privatliv är en del av yrkeslivet och att de två olika domänerna kan gynnas av varandra:

Min chef ser ju på arbetsliv och fritid, att de två ringarna går ihop. Och de måste höra ihop och ibland går de in i varandra och i de skarvarna måste finnas utrymme för att ta samtal eller något annat som berör familj. (Deltagare 5)

Ett tillfälle där deltagarna var mer restriktiva med att ta hand om privata angelägenheter och samtal var som nämnt under möten. Dock varierade hanteringen av kontaktförsök i en mötessituation beroende på vilken roll deltagaren spelade i mötet - om personen hade en aktiv eller ledande roll framstod denna som mindre kontaktbar alternativt inte kontaktbar alls:

Är jag mindre aktiv under ett möte så kan det vara att jag går in och tittar på sms:et och ser vad det är. Men spelar jag en aktiv roll i mötet, är jag mötesledare eller att jag är väldigt aktiv just när jag får sms:et då noterar jag inte ens att det kommer. (Deltagare 2)

En del av deltagarna gick även på externa möten eller deltog i andra större sammankomster. Under dessa tillfällen vidtogs större försiktighet kring hanteringen av kontaktförsök, till följd av ovisshet kring hur den givna mötessituationen skulle se på att privata angelägenheter kom upp under arbetstid.

Asså det beror ju på om man bestämmer sig för att svara så får man kanske förklara vad det gäller, om man sitter i ett externt möte. I och med att det är lite annorlunda. Där kanske man har lite annan syn på det hela. Jag skulle nog säga att jag hellre klickar bort samtalen då i så fall. (Deltagare 4)

En annan var tydlig med att aldrig ta samtal under externa möten, inte ens arbetsrelaterade samtal: “Ja i ett extern möte hade jag aldrig gått ut och tagit ett privat samtal, då hade jag alltid stängt av. Eller överhuvudtaget tar jag inte telefonsamtal när jag sitter i möte med externa” (Deltagare 2).

Tankar på privatlivet. Samtliga av deltagarna upplevde att de någon gång tänker på sådant som rör deras privatliv under arbetstid. De tankar som uppkom verkade röra både djupa saker men även vardagliga tankar, som Deltagare 4 beskrev det: “Det är ofta det flyger iväg en sån tanke ‘vad ska vi ha till middag’. Men lite sådär djupare, det händer kanske någon gång i veckan” (Deltagare 4). Det uppgavs även som vanligt förekommande att tankar rörande närstående personer uppkom.

Åsikterna kring huruvida bortkoppling av tankar var möjlig skiljde sig åt. Vardagliga tankar upplevdes som lättare att koppla bort då det gällde att koncentrera sig på arbetet. Vissa upplevde att de av egen förmåga, med någorlunda lätthet, kunde koppla bort vardagliga tankar på privatlivet. I vissa fall krävdes distraktion och mer tankekrävande arbetsuppgifter:

Lättast är det nog när man sätter sig och man har ett möte eller en arbetsuppgift som ‘nu måste jag göra färdigt det här före lunch’. Då är det ju det man prioriterar på insidan också. De här tankarna på privatlivet, det är kanske vid tillfällen när de ger större utrymme för det. (Deltagare 6)

En generell attityd var att det ansågs svårare att koppla bort tankar som rörde djupare saker som nära familj och vidare att betungande känslor kunde förekomma vid tillfällen då bortkopplingen av tankar var svår. Detta uttrycktes av Deltagare 1: “Som jag sa tidigare är det väldigt svårt att stänga av helt, det går ju inte. Det beror ju också på att, har du ett problem eller något händer i ditt privatliv, såklart det påverkar yrkeslivet också” (Deltagare 1). Även Deltagare 4 uttryckte detta: “Säg att man orolig för någon eller så, då kan det ju vara svårare att koppla bort. Det är nog så för många” (Deltagare 4).

Även om många upplevde att betungande tankar utgjorde vanliga störningsmoment upplevde även ett flertal att det förekom tankar på positiva händelser i deras privatliv också,

så som exempelvis intressen eller relationer. Det i sin tur gav energi och glädje till arbetet. Deltagare 5 berättade om de positiva aspekterna med att tänka på intressen och andra händelser i privatlivet: "Det är bara positivt. Det tillför arbetet också" (Deltagare 5).

Balans

Som avrundning fick deltagarna svara på hur de upplevde den balans de har mellan arbetsdomänen och den privata domänen idag. Balansen upplevdes som god, men trots det menade några av deltagarna också att energin inte alltid räckte till fullt ut i de båda domänerna:

Jag hinner inte jobba mer än fyrtio timmar i veckan för jag har mycket hemma också. Bitvis tar arbetslivet så mycket kraft och energi ifrån mig för det är så intensivt att det inte finns kraft och energi kvar till fritiden [...] Även om det inte är mejl och aktiva tankar så är det energin som arbetslivet tar som bitvis är för mycket. (Deltagare 2)

I övrigt ansåg sig deltagarna ha uppnått en relativt bra balans mellan arbetsdomänen och den privata domänen och det fanns inget anmärkningsvärt som borde förändras. Deltagarna ansåg sig ha bra metoder för att uppnå en lämplig balans.

Diskussion

Syftet med den här studien har varit att undersöka hur studiens deltagare som arbetar under förtroendetid upplever gränsen mellan arbetslivet och privatlivet samt hur de hanterar genomträngligheten domänerna emellan. Vid studerandet av genomtränglighet mellan domänerna är kontaktförsök en central faktor. Hälften av deltagarna uppgav att de ibland, om än inte särskilt ofta, blev kontaktade av personer i arbetslivet under sin fritid. Den andra hälften av deltagarna hade aktivt begränsat kontakten genom att lägga undan jobbtelefonen då de befann sig i den privata domänen. De deltagare som ibland blev kontaktade angående arbetsrelaterade ärenden under privat tid befann sig således i en situation där arbetsdomänen kunde tränga in på den privata domänen genom kontaktförsöken, vilket resulterar i att individen är fysiskt närvarande i en domän men mentalt närvarande i en annan (Hall & Richter, 1988). Kort sagt präglas deltagarnas situation i det här fallet av permeabilitet, närmare bestämt *permeability of the work domain to family* (Clark, 2002).

Trots det var deltagarnas *permeability of the work domain to family*, kontaktförsök från arbetslivet under privat tid, inte lika framträdande med tanke på att den andra hälften av

deltagarna uppgav att de överhuvudtaget inte blev kontaktade under sin fritid. I dessa fall förekom permeabiliteten således inte alls, men även för de som ibland blev kontaktade under fritiden var permeabiliteten begränsad i den mån att kontaktförsök från arbetslivet skedde främst i nödfall och således inte i någon större utsträckning. Matthews et al. (2010) drar i sin studie slutsatsen att ju fler övergångar mellan domänerna desto större är risken för konflikt mellan arbets- och familjedomänen. Flera av deltagarna menade som konstaterat att kontaktförsöken från arbetsdomänen inte var ett problem eftersom de lade undan jobbtelefonen på fritiden. Att lämna bort jobbtelefonen på fritiden kan ses som en tydlig avgränsning som reducerar antalet övergångar mellan domänerna - då telefonen inte finns till hands utsätts arbetstagaren inte ens för risken till rollkonflikt i den här bemärkelsen. Detta kan relateras till Matthews et al. (2010) studie om att färre övergångar leder till en lägre risk för konflikt.

Den andra typen av permeabilitet som kan studeras är den som uppstår då den privata domänen tränger in på arbetsdomänen i form av *permeability of the family domain to work* (Clark, 2002). Då det kom till huruvida deltagarna blir kontaktade av personer från privatlivet under arbetstid var svaren mer enhetliga. Alla deltagare uppgav att det skedde att personer från deras privatliv kontaktade dem under arbetstid - dock inte så ofta att det ansågs vara ett problem. Trots att deltagarna hade relativt stort handlingsutrymme då det kom till att ta hand om privata angelägenheter var de självklart införstådda med att det får ske i mån av tid och möjlighet samt att ärendet anses viktigt. Om kontaktförsöken sköttes på rätt sätt fanns det en förståelse för att kontakten till den privata domänen hölls öppen under arbetstid. Att kontaktförsök från den privata domänen tillåts handlar om *cross-role interruption behaviours*, som beskriver till vilken grad individer tillåter avbrott från den ena rollen till den andra (Kossek et al., 2012).

En intressant aspekt att ställa i kontrast till detta var att det var vanligt att deltagarna stängde av kontaktförsöken från arbetslivet under privat tid, åtminstone delvis. Deltagarnas *cross-role interruption behaviours* ser således olika ut beroende på om individen befinner sig i den privata eller den arbetsrelaterade domänen. Som följd kan tolkningen göras att *permeability of the family domain to work* i deltagarnas fall är aningen starkare än *permeability of the work domain to family*. Det öppnar upp för en diskussion om huruvida asymmetrisk permeabilitet råder hos de undersökta arbetstagarna. Asymmetrisk permeabilitet avser att fler avbrott tillåts i den ena domänen än i de andra (Frone et al., 1992). Detta gällde

inte alla deltagare, men majoriteten gav ändå en indikation på att arbetsdomänen tillät mer kontaktförsök från privatlivet än tvärtom. Detta är en intressant aspekt att ställa i kontrast till tidigare studier som i många fall visar på det motsatta, nämligen att familjedomänen är mer genomtränglig av arbetsrelaterade krav än vad arbetsdomänen är av privata krav (Eagle et al., 1997; Frone et al., 1992; Hylan & Prottas, 2014; Pleck, 1977).

Diskussionen om asymmetrisk permeabilitet baseras på följande uttryck som kom upp i intervjuerna angående kontakt från arbetslivet under fritiden: "När vi är lediga så är vi lediga" (Deltagare 1 & Deltagare 5). Å andra sidan, vid frågor kring hur tillåtande det är att ta hand om privata ärenden under arbetstid, sade svaren snarare: "De två ringarna går ihop. Och de måste höra ihop och ibland går de in i varandra och i de skarvarna måste finnas utrymme för att ta samtal eller något annat som berör familj" (Deltagare 5). Att distansera sig från arbetsrollen och kontaktförsök vid slutet av arbetsdagen, då individen lämnade arbetsdomänen, verkade följaktligen ibland lättare än att stänga av den privata rollen och privatlivets permeabilitet då individen inträdde i arbetsdomänen.

Ett nyckelbegrepp som används vid beskrivandet av deltagarnas upplevelser är *boundary management*, som handlar om vilka strategier individen använder för att dra en gräns mellan arbetslivet och privatlivet (Kossek et al., 2012). *Cross-role interruption behaviours* går in under teorin om *boundary management*. Att föra ett privat samtal och på så sätt tillåta avbrott från den privata domänen ansågs på den undersökta arbetsplatsen oftast som ett tillåtet *cross-role interruption behaviour* så länge det skedde då arbetstagaren utförde arbetsuppgifter på egen hand. Däremot ansågs det inte lika tillåtande att hålla kontakten från privatlivet öppen under mötestid. En av deltagarna berättade till och med att denna valde att lämna telefonen på kontoret under möten - med detta *cross-role interruption behaviour* stängdes *permeability of the family domain to work* av helt och hållet under mötestillfället. Även att vissa deltagare har skild jobbtelefon och privattelefon kan ses som en *boundary management*-strategi för att skapa en tydlig, praktisk gräns mellan arbetet och det privata.

Att bli kontaktad kan ske på olika sätt i form av antingen skriftliga meddelanden eller samtal. Ingen av deltagarna hade notiser med ljud för sin mailbox, eftersom arbetsrelaterade mail kom in hela tiden och dessutom i stora mängder. Mailen stod således inte för något störningsmoment och skapade ingen ofrivillig form av permeabilitet i någon riktning, eftersom notiserna inte trängde igenom och störde varken arbetsdomänen eller den privata domänen. Telefonsamtal ansågs däremot mer brådskande än skriftliga meddelanden. Samtal

kan därför sägas skapa en högre grad av permeabilitet och *work-life conflict* än vad skriftliga meddelanden gör. Samtal tenderade på det sättet att skapa en högre grad av *role pressure*, som innebär att personerna i individens omgivning utstrålar förväntningar gentemot individen (Kahn et al., 1964), än vad skriftliga meddelanden gjorde. Detta eftersom deltagaren ofta kände en större press att svara på samtal än meddelanden eftersom det kunde vara något extra viktigt. Att göra smidiga övergångar mellan rollerna genom *boundary management* är också något som enligt Allen et al. (2014) förmodas skapa en lägre grad av *work-life conflict*. I det här fallet står de skriftliga meddelandena för ett smidigare kontaktsätt som ansågs lättare att hantera, med övergångar som inte väcker lika mycket oro eller skapar *work-life conflict* på det sätt som samtal tenderar att göra. I den här bemärkelsen kan det anses att studiens upptäckter överensstämmer med Allen et al. (2014).

Deltagarna menade att det var upp till dem själva att göra det aktiva valet att gå in och läsa mailen och därmed öppna upp för en permeabilitet från den andra domänen. Deltagarna kände generellt att de lättvindigt kunde stänga av och styra över gränsen mellan arbetsliv och privatliv genom att stänga av ljudet på sina mobiltelefoner. Att själv kunna reglera kontaktförsöken med *cross-role interruption behaviours* och *boundary management* på det här sättet ger en känsla av kontroll över gränsdragningen, så kallad *boundary control* (Kossek et al., 2012). Deltagare 8 förklarade just detta med att: "Egentligen är det ju jag som avgör om jag vill bli kontaktad eller inte. De andra får gärna mejla mig och skicka sms till mig men de kan inte förvänta sig att jag ska svara på sekunden", vilket kan ses som att personen i fråga har uppnått en känsla av *boundary control* i och med att personen själv styr över kontaktförsöken. Eftersom Deltagare 8 uppgav att det inte förväntades ett omedelbart svar på meddelandet, verkade denna inte heller vara utsatt för någon högre grad av *role pressure* från avsändarens sida.

Vid kontaktförsök kan det konstateras att deltagarna ställs inför två alternativ: dels att agera på kontaktförsöket i form av uppmärksammande och eventuellt svar, dels att ignorera kontaktförsöket och upprätthålla koncentrationen på situationen denna för tillfället befinner sig i. Dessa två alternativ är tydliga exempel på hanteringsmekanismer (*cross-role interruption behaviours*). Vad som avgör vilken av dessa alternativ som väljs beror på hur deltagarna upplever *role pressure* och förväntningarna från omgivningen inför de två olika alternativen (Kahn et al., 1964).

Enligt Kahn (1964) kommer kontaktförsöken som individen mottager från personens antingen privata eller arbetsrelaterade *role set*. Den privata sidan och den arbetsrelaterade sidan, alltså personens två *role set*, är uppbyggt av *role senders*. På den arbetsrelaterade sidan framstod det som att deltagarnas *role senders* utgjordes av chefer, kollegor, med flera. På den privata sidan utgjordes *role senders* främst av familjemedlemmar och vänner. Dessa *role senders* sänder ut en *role pressure* med vilka förväntningar de har, till exempel vilka förväntningar familjemedlemmarna hade på att kunna kontakta deltagaren i olika situationer under dagen samt hur deltagaren kände att den förväntades bete sig exempelvis runt middagsbordet, i mötesrummet, etc.

Avgörande för vad deltagarna anser som viktigast och vilka *role pressure* som uppstod berodde på ett antal olika aspekter som kom upp i intervjuerna. Först och främst spelade det roll **(1)** vem det var som kontaktade, alltså vem som var *role sender*. Ju närmare relation deltagaren hade till den som kontaktade desto mer påverkan och *role pressure*. Deltagarna uppfattade kontakt från familjemedlemmar, chefer eller andra betydelsefulla personer som mer viktiga att svara på än kontaktförsök från exempelvis vänner eller föreningar. Vidare spelade även **(2)** typen av kontaktförsök roll. Telefonsamtal var som bekant mer genomträngande och väckte mer uppmärksamhet än vad skrivna meddelanden gjorde. Den tredje aspekten som påverkade var **(3)** vad ärendet gällde, alltså dess allvarlighetsgrad. Ju mer akuta eller allvarliga ärenden desto större upplevelse av *role pressure*. Om deltagaren upplevde en *role pressure* till följd av ovanstående aspekter var det troligare att denna svarade på kontaktförsöket. Avgörande var dessutom **(4)** vilken typ av situation deltagaren befann sig i då kontaktförsöket skedde och vilka typer av människor som befann sig runtom. Om deltagaren valde att inte svara på meddelandet berodde det ibland på vilka personer (*role senders*) som befann sig i omgivningen vid stunden för kontaktförsöket. Av den här anledningen spelade situationens karaktär roll: mer officiella situationer såsom viktiga eller externa möten gjorde det svårare att svara på kontaktförsök. Även vid middagar med vänner eller familj kunde situationen påverka den upplevda *role pressure* kring hur personen hanterade kontaktförsöken. Vad som händer är alltså att den *role pressure* deltagaren känner inför kontaktförsöket ställs i relation till den *role pressure* som individen upplever gentemot omgivningen i den situation denna befinner sig i. Då kan det diskuteras om det sker en *work-life conflict* i avvägningen där den ena rollens förväntningar på att svara på kontaktförsöket ställs i relation till den andra rollens förväntningar på att inte svara

(Greenhaus & Beutell, 1985). Sammanfattningsvis menade många deltagare att huruvida de svarade på kontaktförsök eller inte, det vill säga vilken hantering av gränsdragningen (*boundary management*) som valdes, var väldigt situations- och personbaserat.

Permeabiliteten mellan domänerna skiljde sig åt för olika personer men likheter går att finna i just deltagarnas *boundary management*. Deltagarna hade nämligen utvecklat likartade strategier för att hantera permeabiliteten mellan arbetslivet och privatlivet och således undvika *work-life conflict*. Tre gemensamma nämnare för de strategier deltagarna använde sig av för att hantera permeabiliteten var **(1)** fysiska, **(2)** verbala och **(3)** mentala strategier. Detta kan liknas med Ashforths (2000) teori kring hur individen använder fysiska, beteendemässiga och kognitiva gränsdragningar för att dra en gräns mellan arbetsdomänen och den privata domänen.

Den främsta *boundary management*-strategin för att avskärma sig verkade i deltagarnas fall ske **(1)** fysiskt. Detta är när deltagarna valde att hantera sin telefon på ett visst sätt, exempelvis att lägga telefonen utom hörhåll, stänga av den helt under perioder eller inte ha ljudsignaler på telefonen och därmed ta bort möjligheten att höra inkommande kontaktförsök.

Den andra *boundary management*-metoden som deltagarna använde sig av för att hantera permeabiliteten var den **(2)** verbala metoden. Här finns exempel som att be familjemedlemmar och kollegor att inte kontakta personen då denna befinner sig i den andra domänen. Tydligast skedde den verbala metoden i privatlivet där ett fåtal av deltagarna hade haft samtal med familjemedlemmar (*role senders*) om hur de gemensamt ser på och kommer hantera kontaktförsök, som att ringa under arbetstid - i princip handlar den här diskussionen om hur personer i deltagarens omgivning ser på *role pressures*. En deltagare hade tydligt förmedlat till sina vänner att denna ville hålla arbete och privatliv separat och således inte bli kontaktad i onödan under arbetstid vilket, återigen, är en form av *boundary management* från deltagarens sida. Den verbala metoden har även uppmärksammats på arbetsplatsen genom diskussion kring gränsdragningen, då vissa deltagare nämnde att det har talats om balansen mellan arbetslivet och privatlivet på enhetsmöten och medarbetarsamtal. Det kan ses som en form av strategi från arbetsplatsens sida att föra den här diskussionen på tal, då attityden i sin tur kan leda till att personer på arbetsplatsen utstrålar mindre *role pressure* gentemot arbetstagarna. Arbetsplatsen är nämligen i detta fall en *role sender* som ställer krav i form av *role pressure* på medarbetarna (Kahn et al., 1964). Rollkonflikten bör enligt Carlson et al.

(2018) tas på allvar eftersom den kan ha en direkt effekt på attityden kring arbetsrelaterade variabler såsom arbetstillfredsställelse. Eftersom deltagarna verkade tänka på att inte höra av sig i onödan och ställa *role pressures* på sina kollegor då de är lediga, kan det ses som att *work-life conflict* tas på allvar på arbetsplatsen. Detta är enligt Carlson et al. (2018) positivt för att de anställda ska ha en så god syn på arbetsrelaterade variabler som möjligt, vilket verkar fungera med tanke på Deltagare 4 åsikt om arbetsplatsen: “Jag tycker vi har ett väldigt bra klimat överhuvudtaget” (Deltagare 4).

Den sista *boundary management*-strategin som nämndes i intervjuerna handlar om den (3) mentala permeabiliteten. Den här typen verkar upplevas svårare att hantera och avskärma sig från - det ställer till svårigheter för *boundary management* och *boundary control*. Deltagarna verkade ha svårare att stänga av tankarna relaterade till den andra domänen än att stänga av kontaktförsöken från den andra domänen. Således verkade permeabiliteten generellt visa sig mer i form av mentala tankar än i form av fysiska kontaktförsök. Både exempel på arbetsrelaterade tankar under privat tid och tankar relaterade till privatlivet under arbetstid framkom i intervjuerna.

Eftersom det verkade svårare att styra och kontrollera tankarna än kontaktförsöken, så kan det antas att deltagarna inte har riktigt lika hög *boundary control* över tankarna som över de fysiska kontaktförsöken. Deltagare 2 sade att: “Jag tänker ju på jobbet även när jag är hemma om jag har kluriga förberedelser för möten och så. Så i huvudet så inkräktar ju jobbet på privatlivet. Men inte med olika tekniska prylar”. På samma sätt som vid tal om kontaktförsöken är att kunna styra över sina tankar och fokusera på den nuvarande domänen en form av *boundary management* (Kossek et al., 2012). Vissa av deltagarna ansåg sig kunna stänga av tankarna på den andra domänen om de väl bestämde sig för det, en indikation på att de ibland upplevde *boundary control* över tankarna. För andra krävdes distraktion eller utövade strategier för att kunna sluta tänka på den andra domänen genom *boundary management*. Några strategier som nämndes för att kunna hantera den mentala permeabiliteten och stänga ute tankarna på den andra domänen var till exempel träning eller att skriva kom-ihåg-mail till sig själv. En typisk mental strategi som användes i syfte att landa i nuet och inte tänka på den andra domänen var mindfulness.

Det är föga förvånande att det krävs mer inövade metoder för att uppnå kontroll (*boundary control*) över sina egna tankar. Det är inte lika enkelt att stänga av tankarna som det är att stänga av telefonen med hjälp av en knapp. Ibland framstod det, liksom med

kontaktförsöken, inte ens som önskvärt att stänga av tankarna på den andra domänen, eftersom tankarna förde med sig en del positiva aspekter också. Många tänkte på arbetet under sin fritid just för att det var intressant och gav deltagaren tid att fundera över arbetsrelaterade frågor i lugn och ro, eller planerade sin fritid under arbetstid just för att de var förväntansfulla. Vid positiva tankar verkade deltagarna inte uppleva någon form av *work-life conflict*.

Men precis som tankarna kunde vara positiva kunde de likväl vara relaterade till stress, framför allt då det gällde arbetsrelaterade tankar under fritiden. Några deltagare svarade att tankarna ofta uppkom då de kände sig stressade eller hade många måsten som de var tvungna att komma ihåg. Det gjorde det också svårare att kontrollera tankarna, alltså att ha *boundary control*. Permeabiliteten i tankarna kan i dessa fall antas vara associerade med en högre grad av stress och *work-life conflict* - detta gäller både *work interfering with family* och *family interfering with work* (Golden et al., 2006).

Kontentan av diskussionen kring arbetsrelaterade tankar är att tankar på den andra domänen förekom hos alla deltagare, i olika utsträckning. Det upplevdes ibland svårt att kontrollera tankarna - därmed var det svårare att uppnå mental *boundary control* än vad det var att skapa sig en kontroll över kontaktförsöken. Tidigare forskning på området säger i många fall att permeabilitet stör individens fokus och tenderar att förvärra rollkonflikten (Hyland & Prottas 2017; Matthews et al. 2010). Det finns i linje med ovanstående diskussion indikatorer på att vissa av deltagarna upplevde den här typen av rollkonflikt till följd av permeabiliteten, då en tanke kopplad till den andra domänen trängde in och störde tankarna på den nuvarande domänen. Hyland och Prottas (2017) tanke om att permeabilitet stör individens fokus och skapar konflikt passar således i många fall in på de undersökta deltagarna då det gällde deras domänrelaterade tankar.

Våra deltagare upplevde även andra typer av *work-life conflict* än de konflikter som nämnts ovan. Greenhaus och Beutell (1985) tar upp tre typer av konflikter, vilka benämns **(1)** den tidsbaserade, **(2)** den belastningsbaserade och **(3)** den konflikt som är baserad på beteendemönster.

Den första typen av konflikt som tas upp i deras studie är den **(1)** tidsmässiga. Deltagarna talade generellt om att de är nöjda med balansen mellan arbete och fritid, då alla verkade tycka att det åtminstone fungerar någorlunda. Vissa deltagare uttryckte dock att det i vissa perioder skulle behöva läggas ner mer tid i den ena domänen - i andra perioder kunde

det vara tvärt om. En annan deltagare nämnde att personen inte skulle kunna lägga mer tid på arbetet eftersom det finns så mycket att göra hemma också. Detta hade kunnat tänkas leda till en *work-life conflict* i tidsaspekten. Vidare verkar å andra sidan deltagarnas arbetssätt påverka deras syn på tidsaspekten. Flertalet deltagare talade om att just upplägget med förtroendetid gav dem möjlighet att disponera sin tid mer effektivt, till exempel kunde de spara tid på att inte behöva pendla vissa dagar. Även att ha möjlighet att kunna anpassa sitt schema efter ärenden såsom elektriker eller läkarbesök mitt under dagen utan att behöva vara frånvarande en hel arbetsdag ansågs praktiskt för deltagaren. Detta kan innebära att arbetsplatsens upplägg med förtroendetid är gynnsamt för att undvika *work-life conflict* relaterat till tidsaspekten i Greenhaus och Beutells (1985) bemärkelse.

Det individen är ålagd att göra i de båda domänerna går in på den andra aspekten av *work-life conflict* som Greenhaus och Beutell (1985) tar upp. Den här aspekten handlar om **(2)** arbetsbörda eller liknande betungande moment i privatlivet och arbetslivet. Deltagarna talade om att betungande moment antingen i privatlivet eller arbetslivet ökar permeabiliteten för kontaktförsök och tankar. Exempelvis upplevdes det svårare att stänga ute tankar på den andra domänen då deltagaren kände sig stressad eller upplevde bristande kontroll. De betungande momenten kunde också handla om att en närstående befann sig i en svår situation eller att deltagaren själv hade en betungande eller krävande arbetsuppgift. Personer med en närstående som hade det svårt verkade uppleva en högre grad av permeabilitet och fler kontaktförsök samt större krav på att vara kontaktbar, alltså ökad *role pressure* från personen i fråga. På samma sätt verkade nödsituationer öka uppmärksamheten på kontaktförsök i de båda domänerna. Dessa moment eller orosmoment tenderade att ge deltagarna splittrade tankar vid tillbringandet i de olika domänerna, vilket i sin tur innebär en risk för ökad *work-life conflict*. Arbetsbördan eller bördan i privatlivet kunde tidvis ta energi från den andra domänen. En deltagare nämnde att arbetslivet bitvis tog mycket kraft och ledde till minskad energi i privatlivet, medan en annan deltagare antydde att det går i vågor - ibland skulle personen i fråga vilja ha mer fritid och ibland jobba lite mer. Detta är indikationer på två olika upplevelser av *work-life conflict* till följd av arbetsbörda, enligt Greenhaus och Beutells (1985) bemärkelse.

Greenhaus och Beutell (1985) pratar även om olika **(3)** förväntningar på egenskaper och beteende i de olika rollerna som den tredje delen i *work-life conflict*. Ingen av deltagarna uttryckte att de kände olika krav på en viss personlighet i de olika domänerna och att dessa

personligheter skulle stå i kontrast till varandra. I deltagarnas fall gällde snarare det motsatta, vilket forskarna även nämner, nämligen att de olika domänerna ger energi och en stund över till att fundera över sin situation med distans. Greenhaus och Beutell (1985) nämner att ha stöttande personer i sitt *role set* kan leda till minskad *role pressure*. Stöttande personer var även något som deltagarna nämnde, nämligen att de kan ventilera sitt arbete med nära och kära. Stödet kom även från att kollegorna sinsemellan hade en insikt i varandras privatliv och kunde vara stöttande i stunder då kollegan till exempel behövde vara mer kontaktbar under arbetstid om denna hade en närstående som befann sig i en svår situation. Clark (2002) finner i sin studie att kommunikation med andra personer på arbetsplatsen är en fördel för arbetstagaren, eftersom det resulterar i en insikt i olika delar av arbetstagarens familjeliv (privatliv) som i sin tur borde innebära en lägre rollkonflikt. Den här studien verkar stämma överens med Clarks (2002) resultat då det kommer till kommunikation, eftersom en öppen dialog önskades på den undersökta arbetsplatsen och deltagarna ansåg sig vara relativt insatta i sina kollegors liv och livssituation, vilket skapade en högre grad av förståelse. Detta verkar ha lett till minskad *role pressure* från kollegorna och i och med det minskad *work-life conflict*.

Slutligen bör nämnas att deltagarna ansåg sig ha en relativt god balans mellan arbetsliv och privatliv - en deltagare uppgav i och för sig att det ibland rådde brist på energi i båda domäner, men generellt var den här deltagaren ändå nöjd med just balansen domänerna emellan. Deltagarna kom åtminstone inte på något som de på rak arm kunde säga att behövde förbättras i deras situation. Kim och Hollensbes (2017) studie säger att individer med genomträngliga arbeten utsätts för en högre grad av spänningar, ångest relaterad till problem i hemmet samt minskad koncentration. Generellt var detta emellertid inget som deltagarna antydde var ett problem i dagens läge, sannolikt till följd av välfungerande *boundary management*-strategier.

Konklusioner

Den huvudsakliga forskningsfrågan i den här uppsatsen lyder: *Hur beskriver arbetstagare som arbetar under förtroendetid sina upplevelser och strategier i situationer då arbetslivet tränger in på privatlivet och vice versa?* De vidare forskningsfrågorna syftar till hur arbetstagarna på den valda arbetsplatsen upplever *permeabilitet* och *work-life conflict* och vilka *boundary management* som används för att hantera de två fenomenen. Permeabiliteten

syftade, i de vidare och mer specificerade forskningsfrågorna, till permeabiliteten både i arbetsdomänen och i den privata domänen. Detsamma gällde *work-life conflict* som behandlats både i form av *family interfering with work* och *work interfering with family*.

Två slutsatser kan med grund i ovanstående diskussion dras om permeabilitet. Den första slutsatsen är att assymetrisk permeabilitet råder på arbetsplatsen. Det framstår nämligen som att permeabilitet i arbetsdomänen (*permeability of the family domain to work*) är aningen mer förekommande än permeabilitet i den privata domänen (*permeability of the work domain to family*). Det här kan sägas just eftersom alla deltagare uppgav att de någon gång kan bli kontaktade under arbetstid men inte lika många uppgav att de mottog arbetsrelaterade samtal under sin fritid. Även de som faktiskt blev kontaktade uppgav att kontaktförsöken inte förekom i någon större utsträckning. Detta beror troligtvis på arbetsplatsens kultur. Den andra slutsatsen som kan relateras till permeabilitet är att den mentala permeabiliteten för studiens deltagare upplevdes som svårare att begränsa än den kontaktrelaterade permeabiliteten. För att förtydliga framstår permeabiliteten i form av fysiska kontaktförsök och hanteringen av jobbtelefonen som lättare att styra än permeabiliteten i form av tankar. Alla deltagare uppgav att de tänkte på arbetet under sin fritid och även att de tänkte på fritiden under sin arbetstid. Det framstod heller inte alltid som lätt att stänga av tankarna på den andra domänen om individen väl skulle vilja det, utan oftast krävdes någon form av distraktion och goda *boundary management*-strategier.

I och med att tankarna beskrevs som svårare att kontrollera än kontaktförsöken då det gällde båda domänerna skapade den mentala permeabiliteten dessutom en större *work-life conflict*, både i form av *work interfering with family* och *family interfering with work*. Tankarna var nämligen ibland relaterade till stress och förväntningar i form av *role pressures* - följaktligen kan det sägas att *work-life conflict* till följd av tankar från den ena domänen till den andra var den största grunden till konflikt. Observeras bör dock att tankarna även kunde framstå som positiva och gynnsamma för deltagaren. Fysiska aspekter såsom arbetstid och kontaktförsök orsakade konflikt i lägre grad. I tankarnas bemärkelse finns sålunda en antydning om att graden av permeabilitet sammanfaller med graden av *work-life conflict*, vilket stämmer överens med de undersökningar på området som säger att permeabilitet i många fall ökar risken för *work-life conflict* (Hyland & Protta, 2017; Olson-Buchanan & Boswell, 2006). För att dra någon slutsats hade det dock behövts mer konkreta resultat på att

deltagarna faktiskt upplevde en *work-life conflict*, då detta inte var något som tydligt framkom i resultaten.

Nämnas bör också resultaten kopplade till *boundary management* där strategierna som deltagarna vanligtvis använde för att dra en gräns mellan de två domänerna diskuterades och sammanfattades. Deltagarna hade arbetat upp både fysiska, verbala och mentala strategier för att göra den här gränsdragningen. I vissa fall ansåg deltagarna att strategierna lyckades och att de någorlunda kunde stänga ute kontakten och tankarna från den andra domänen, ibland lyckades det inte lika bra. I de fall då *boundary management*-strategierna lyckades kan det sägas att deltagarna uppnådde en känsla av *boundary control*. Känslan och reaktionerna som uppkom till följd av intrång från den andra domänen berodde alltid på ett antal olika aspekter och hade betydelse för vilken *boundary management*-metod som sedermera valdes. Reaktionen berodde bland annat på om genomträngligheten skedde i form av tankar eller kontaktförsök, vad tankarna eller kontaktförsöken handlade om, vem som tog kontakt, vilken situation individen befann sig i samt vem som fanns i dess omgivning då permeabiliteten visade sig.

För att avrunda kan följande sägas om de tre huvudsakliga fenomenen i den här uppsatsen: permeabilitet kan i vissa fall leda till en *work-life conflict*, främst i tankarna. Vilken *work-life conflict* som upplevs - om en konflikt upplevs överhuvudtaget - har betydelse för vilken *boundary management* som väljs och därmed hur arbetstagaren väljer att reagera på permeabiliteten. Ibland ses *boundary management* inte som en konsekvens av *work-life conflict* utan snarare ett sätt att förhindra permeabilitet och *work-life conflict* på. Ett exempel på det är då individen väljer att stänga av sin jobbtelefon utanför arbetstid och därmed helt och hållet förhindrar permeabiliteten i form av kontaktförsök. Vidare kan permeabiliteten och *boundary management* förekomma utan att deltagarna upplevde någon form av *work-life conflict*. Avslutningsvis kan tilläggas att, trots att det ibland förekom konflikter mellan arbetsdomänen och den privata och att den ena domänen tidvis tog mycket energi, ansåg sig deltagarna i genomsnitt ha en relativt god balans i livet. Med tanke på att deltagarna talade gott om förtroendetid kan det här arbetssättet tänkas ha en god inverkan på deltagarnas upplevda balans mellan arbetsliv och privatliv. Det fanns inte mycket som hade kunnat förbättras med tanke på de förutsättningar som båda domäner ställer, menade deltagarna.

Styrkor och svagheter med studien

Den här studien är baserad på fenomenologiska intervjuer där syftet var att komma åt deltagarnas upplevelser om permeabilitet, *work-life conflict* och *boundary management*. Vid användandet av fenomenologisk intervjuer önskades uppnå en variation i deltagarnas svar, vilket i mångt och mycket har lyckats då vi har kunnat presentera både de svar som är samstämmiga deltagarna emellan men även det som skiljer deltagarnas upplevelser åt. För att få en så sanningsenlig bild av deltagarnas livsvärld som möjligt hade det önskvärda varit att uppnå fenomenologisk reduktion, det vill säga att vi som forskare inte fäller några som helst omdömen kring deltagarnas upplevelser och dess innehåll (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi har försökt ta ett steg tillbaka och studera intervjuerna utan att våra egna förståelser blandas in, men det är svårt att själva avgöra om det faktiskt är något vi har lyckats med.

Ytterligare kan det tilläggas att det kvalitativa metodvalet både utgör studiens svaghet och styrka på samma gång: genom kvalitativa intervjuer nås antagligen en bättre uppfattning om deltagarnas livsvärld än vad som skulle framkommit i en kvantitativ studie, men å andra sidan har kvalitativa intervjuer ofta kritiserat för att inte uppnå kraven på validitet (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi som forskare kan inte veta mer än det deltagarna har berättat för oss i intervjuerna - det är mycket möjligt att något av det som deltagarna har sagt inte riktigt stämmer överens med praktiken. Detta kan ske till följd av att deltagarnas egna uppfattningar inte representerar deras faktiska handlande, men det kan även bero på att vår tolkning av deltagarnas utsagor inte stämmer överens med det de i själva verket önskade få fram i sina intervjuvar. Dessutom finns det alltid en risk för att någon viktig aspekt eller infallsvinkel har missats till följd av att intervjuledaren omedvetet undgått att ställa en avgörande fråga. Ytterligare en svaghet med det kvalitativa metodvalet är att studiens resultat inte kan generaliseras till arbetstagare överlag - detta är inte heller den kvalitativa forskningens syfte. Däremot skulle våra resultat kunna öka förståelsen kring vilka fördelar och problem som kan upplevas på andra arbetsplatser som arbetar under förtroendetid, något som Kvale och Brinkmann (2014) benämner analytisk generalisering.

Även det faktum att vi var två personer som genomförde intervjuerna och det efterkommande arbetet kan ses på ur flera synvinklar. Å ena sidan är det en fördel att två personer samlade in, transkriberade och tolkade materialet, eftersom dessa moment ofta är frågor om tolkning och genom att producera två tolkningar uppnådde vi en form av

kommunikativ validitetskontroll. Även reliabiliteten kan anses stärkas av att två forskare gemensamt håller i intervjun (Kvale & Brinkmann, 2014). Å andra sidan, trots att samma intervjuguide användes i båda intervjuer, kan sätten intervjun framfördes på ha skilt sig åt. Det kan hända att intervjupersoner ger olika svar till olika intervjuare. I efterhand kan det därför resoneras kring om det hade varit en styrka för reliabiliteten i intervjuerna om våra positioner som intervjuare och sekreterare hade varit konstanta och att alla deltagare därmed hade mött samma intervjuare.

Som avslutande svaghet kan det nämnas att det var synd att det inte återfanns ett lika tydligt grepp kring deltagarnas *work-life conflict* som hade önskats. Det kan bero på att Kahn et al. (1964) kanske inte användes tillräckligt mycket vid utformningen av intervjufrågorna vilket kan ha lett till att intervjuguiden inte räckte till för att nå åsikter om *work-life conflict* på det sätt som önskades. Eventuellt är *work-life conflict* mer lämpat att undersöka i kvantitativa studier, med tanke på att många studier på området använder just en kvantitativ metod. Men otydligheten kring *work-life conflict* behöver inte heller bero på något fel i studiens utformning, utan det kan också helt enkelt bero på att konflikten inte tydligt förekom bland studiens deltagare och därför var svår att få grepp om.

Framtida forskning

Den här studien bygger som nämnt på intervjuer där deltagarna fick berätta om upplevelser, händelser och strategier i arbetsdomänen och den privata domänen. En intressant fortsättning på studien vore att följa med deltagarna i deras vardag både på och utanför arbetsplatsen, att göra en så kallad deltagande observation, i syfte att undersöka samstämmigheten mellan det deltagarna har talat om i intervjuerna och hur de verkligen hanterar gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv i praktiken. Att jämföra ord med verklighet vore inte bara intressant utan även användbart i syfte att öka validiteten i studien och reducera en av de svagheter som nämndes i avsnittet ovan. Hittills har den här studien nämligen inte tittat på hur deltagarna *faktiskt gör* utan endast undersökt vad de *anser sig göra*. Att återbesöka arbetsplatsen och hålla nya intervjuer hade likaså varit spännande, med tanke på att deltagarnas tankar kring permeabilitet och *work-life conflict* kan ha kommit att förändras. Tänkas kan nämligen att våra tidigare intervjuer har väckt nya tankar och en större medvetenhet kring reaktioner och strategier som deltagarna tidigare inte var medvetna om att de använde sig av för att hantera gränsen mellan arbetsliv och privatliv.

En annan framtida forskning i syfte att komplettera de kvalitativa intervjuerna hade kunnat vara att genomföra en mer omfattande kvantitativ undersökning kring kopplingen mellan permeabilitet och *work-life conflict* på vår arbetsplats eller en liknande, för att få en tydligare förståelse för det. Det vore intressant att forska vidare på ämnet i syftet att försöka få fram tydligare tecken på huruvida konflikten uppstår eller inte. Exempelvis hade en arbetsplats som arbetar under förtroendetid kunnat jämföras med en arbetsplats där de anställda inte arbetar enligt detta upplägg.

Ett stort antal av de studier och teorier som ligger till bakgrund för vårt arbete handlar om *boundary theories*, där integrering eller segmentering av arbetsliv och privatliv är två huvudsakliga begrepp. I den här studien har valet gjorts att inte undersöka huruvida deltagarna integrerar eller segmenterar arbetslivet och privatlivet eftersom det ansågs det bli alltför brett. Emellertid, eftersom dessa två gränsdragningsstrategier så ofta används för att förklara *boundary management*, hade det varit spännande att göra vidare studier där dessa centrala begrepp tas i beaktande. Exempelvis hade det kunnat göras en fördjupning i deltagarnas strategier genom frågor kring huruvida de ansåg sig vara integrerare eller segmenterare. En annan undersökning av *work-life conflict* inom ämnet för integration och segmentering kunde vara att dela in deltagarna i två grupper enligt de som har separata jobb- och privata telefoner och de som har en gemensam telefon för båda domäner. Genom detta kunde det undersökas om och hur den här separeringen av telefoner har någon betydelse för deltagarnas *work-life conflict*.

Referenser

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 99–121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Allvin, M. (2008). New rules of work: exploring the boundaryless job. I K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Red.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp.19-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491. doi: 10.5465/AMR.2000.3363315
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl.). Stockholm: Liber.
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., & Kacmar, K. M. (2018). Double Crossed: The Spillover and Crossover Effects of Work Demands on Work Outcomes Through the Family. *Journal of Applied Psychology*, 1-15. doi: 10.1037/apl0000348
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, *5*(1), 23–48. doi: 10.1080/13668800020006802
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behaviour*, *50*(2), 168-184. doi: 10.1006/jvbe.1996.1569
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, *13*(7), 723-729. doi: 10.1002/job.4030130708
- Golden T. D., Veiga JF, & Simsek Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1340-1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, *11*(3), 213–223. doi: 10.5465/ame.1988.4277258
- Hyland, M., & Prottas, D. (2016). Looking at spillover from both sides: an examination of work and home flexibility and permeability. *Community, work & family*, *20*(2), 181-200. doi: 10.1080/13668803.2016.1166097
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2017). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, *60*(3), 475–483. doi: 10.3233/WOR-182748
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Found.
- Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). Work interrupted: a closer look at work boundary permeability. *Management Research Review*, 40(12), 1280-1297. doi: 10.1108/MRR-02-2017-0025
- Kossek E. E., Ruderman M. N., Braddy P. W., & Hannum K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: a person-centered approach. *Journal of Vocational Behaviour*, 81(1), 112–128. doi: 10.1016/j.jvb.2012.04.003
- Kossek, E. E., & Lee, K. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford University Press USA*. Hämtad från Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. doi: 10.1093/acrefore/9780190224851.013.52
- Kvale, S. (1989). *Issues of Validity in qualitative research*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.
- Matthews R. A., Barnes-Farrell J. L., & Bulger C. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460. doi: 10.1016/j.jvb.2010.05.008
- Olson-Buchanan J. B., & Boswell W. R. (2006). Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432–445. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427. doi: 10.1525/sp.1977.24.4.03a00040
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13–24. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.13
- Svensson, P., & Starrin, B. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1. Information om studien

Bilaga 2. Intervjuns upplägg



Bilaga 1. Information om studien

Information om studien

Syftet med vår studie är att undersöka rollkonflikten mellan arbetsliv och privatliv, i en kontext där aspekter från arbetslivet tränger in på privatlivet eller vice versa. Detta är en kvalitativ studie där vi ämnar intervjua en handfull personer på er arbetsplats. Intervjun kommer vara ca 30 minuter lång och vi kommer ställa frågor om era upplevelser kring vårt valda forskningsområde.

Information om studiens etiska aspekter

Ditt deltagande är frivilligt: Du kan när som helst före, under eller efter intervjun dra dig ur utan att motivera varför; allt det du har sagt kommer i så fall att raderas och styrkas från vårt arbete.

Du kan utelämna information: Du har rätt att utelämna svar på de frågor som ställs under intervjun. Vidare finns möjligheten att i slutet av intervjun "redigera" dina svar, det vill säga välja om någon eller några delar av intervjun ska tas bort eller ändras.

Du är anonym: Inga namn kommer nämnas i denna C-uppsats. I uppsatsen kan dina svar komma att redovisas i form av anonyma citat; du som deltagare kommer då benämnas med nummer, inte namn. De enda som kommer veta vilket nummer som tillhör vilken deltagare är vi som genomför intervjun.

Konfidentialitet och nyttjande: Om du ger ditt godkännande till att vi spelar in ljud under intervjun kommer ljudfilerna att förvaras bortom obehörigas tillgång. Ljudinspelning sker från den tidpunkt vi meddelar att ljudinspelningen startar till det att vi meddelar att ljudinspelningen har avslutats. Den information du delar och de ljudfiler som spelas in kommer endast användas för denna C-uppsats och därmed raderas vid uppsatsens slut.

Jag godkänner att jag har läst och förstått informationen och de etiska aspekterna av intervjun.

Underskrift

Datum

Namnförtydligande

Kontaktuppgifter

Dominique Mörn

e-mail

telefonnummer

Linnea Bolmstedt

e-mail

telefonnummer

Ni är välkomna att kontakta oss vid frågor och funderingar.

Bilaga 2. Intervjuns upplägg

Inledning:

1. Kort presentation.
2. Skriva under blankett om etiska aspekter. Berätta om ljudinspelning.
3. Fråga om intervjupersonen har några frågor innan intervjun börjar.
4. Meddela att vi startar ljudinspelning.

Bakgrund:

1. Jobbar du heltid?
2. Berätta hur en typisk veckoarbetsdag ser ut för dig, både innan, under och efter arbetstid. Exempelvis igår.
 - 2a. På vilka platser arbetar du? T.ex. kontoret, pendling, mötesrum, kundkontakt, kontor på annan ort.
3. Finns det aspekter eller personer i privatlivet som gör att du väljer att jobba eller inte jobba hemifrån? T.ex. vän, partner, förälder, barn, kollega.

Syftet med ovanstående frågor:

- På vilka platser arbetar arbetstagaren.
- Finns det personer i arbetstagarens privatliv som gör att de vill eller inte vill jobba hemifrån.

Work interfering with family:

Kontaktförsök

1. Kontaktar folk från arbetslivet dig under din fritid? T.ex. e-mail, sms, telefonsamtal.
 - 1a. Om ja, på vilket sätt kontaktar de dig?
 - 1b. Vad väcker detta för tankar och känslor hos dig? Är det positiva, negativa eller neutrala tankar och känslor som uppkommer?
 - 1c. Hur hanterar du vanligtvis den här typen av kontaktförsök? Uppmärksammar och svarar, uppmärksammar endast eller varken uppmärksammar eller svarar?
 - 1d. Tycker du att reaktionen varierar beroende på om personen kontaktar dig via skriftliga meddelanden eller samtal?
 - 1e. Hur använder du dig av push-notiser som rör ditt arbete i ditt privatliv?
 - 1f. Försöker du på något annat sätt förebygga att arbetslivet inkräktar på ditt privatliv? T.ex. stänger av jobbtelefonen.
 - 1g. Använder du olika telefoner i jobbet respektive privat?

Syftet med ovanstående frågor:

- Om arbetslivet tränger in på privatlivet.
- Vilka initiala känslor som väcks då detta händer.
- Vilka strategier som används för att hantera genomträngligheten.

Attityder kring kontaktbarhet

2. Hur upplever du att din arbetsplats ser på att anställda tar hand om arbetsrelaterade uppgifter under din fritid?

2a. Vad är det som gör att det upplevs som tillåtande eller inte tillåtande med att ta sig an arbetsuppgifter under fritiden?

2b. Upplever du att personer från ditt arbetsliv förväntar sig att du ska vara kontaktbar under din fritid?

Syftet med ovanstående frågor:

- Hur upplevs organisationens attityd kring arbete på fritiden.

Scenario

3. Exempel på scenario: Du äter en gemensam middag, t.ex. med familj eller vänner, då någon från ditt arbetsliv ringer dig. Hur hanterar du detta?

3a. Varför gör du på detta sätt? Gör du alltid så eller varierar det?

3b. Beror det på vem du umgås med?

3c. Brukar det bli någon reaktion från din omgivning om du tar samtalet?

3d. Varierar reaktionerna beroende på vem du umgås med?

Syftet med ovanstående frågor:

- Om det finns personer i privatlivet som ställer krav på arbetstagaren.
- Hur kraven upplevs.
- Hur kraven hanteras.
- Hur kraven varierar beroende på vem individen umgås med.

Arbetsrelaterade tankar

4. Tänker du under din fritid på sådant som rör ditt arbete? Exempelvis planerar, löser problem, brainstorming.

4a. Vill du tänka på arbetet under din fritid? T.ex. ser du det som ett användbart verktyg eller en belastning?

4b. Kan du låta bli att tänka på arbetet under din fritid om du väl bestämmer dig för det?

4c. Tänker du ofta och frekvent på arbetet under din fritid? Dagligen?

Syftet med ovanstående frågor:

- Se vilka typer av tankar relaterade till arbetslivet som uppkommer då personen är i privata domänen.
- Hur attityden är kring dessa tankar.
- Hur hög frekvensen är.

Family interfering with work:

Kontaktförsök

5. Kontaktar personer från ditt privatliv dig under arbetstid? T.ex. e-mail, sms, telefonsamtal.

5a. Om ja, på vilket sätt kontaktar de dig?

5b. Vad väcker detta för tankar och känslor hos dig? Är det positiva, negativa eller neutrala tankar/känslor som uppkommer?

5c. Hur hanterar du vanligtvis den här typen av kontaktförsök? Uppmärksammar och svarar, uppmärksammar endast, varken uppmärksammar eller svarar?

5d. Tycker du att reaktionen varierar beroende på om personen kontaktar dig via skriftliga meddelanden eller samtal?

5e. Hur använder du dig av push-notiser som rör ditt privatliv under arbetstid?

5f. Försöker du på något annat sätt förebygga att privatlivet inkräktar på ditt arbetsliv? T.ex. ber folk att inte ringa dig när du arbetar, stänger av privata aviseringar.

5g. Upplever du att personer i ditt privatliv förväntar sig att du ska vara kontaktbar under arbetstid?

Syftet med ovanstående frågor:

- Om privatlivet tränger in på arbetslivet.
- Vilka initiala känslor som väcks.
- Vilka strategier används för att hantera genomträngligheten.
- Hur förväntningar kring anträffbarhet upplevs.

Attityder kring kontaktbarhet

6. Hur upplever du att din arbetsplats ser på att anställda tar hand om privata angelägenheter under din arbetstid? T.ex. svarar på privata samtal.

6a. Vad är det som gör att det upplevs som tillåtande eller inte tillåtande att ta sig an privata angelägenheter under arbetstid?

Syftet med ovanstående frågor:

- Hur upplevs organisationens attityd mot att arbetstagarna tar hand om privata angelägenheter under arbetstid.

Scenario

7. Exempel på scenario: Du sitter i ett arbetsmöte då någon ur ditt privatliv ringer dig. Hur hanterar du detta?

7a. Varför gör du på detta sätt, gör du alltid så eller varierar det?

7b. Brukar det bli någon reaktion från din omgivning om du tar samtalet?

7c. Varierar reaktionerna beroende på vem som befinner sig på mötet?

Syftet med ovanstående frågor:

- Om det finns personer i arbetslivet som ställer krav på arbetstagaren.
- Hur kraven upplevs.
- Hur kraven hanteras.
- Hur kraven varierar beroende på vem individen jobbar med.

Tankar relaterade till privatlivet

8. Tänker du under din arbetstid på sådant som rör ditt privatliv? T.ex. planerar, löser problem, grubblar.

8a. Kan du låta bli att tänka på din fritid under arbetstid om du väl bestämmer dig för det?

8b. Tänker du ofta och frekvent på ditt privatliv under din arbetstid? Dagligen?

Syftet med ovanstående frågor:

- Se vilka typer av tankar relaterade till privatlivet som uppkommer då personen är i arbetsdomänen.
- Hur är attityden kring dessa tankar.

- Hur hög är frekvensen.

Både Work interfering with family och Family interfering with work:

1. Nu har vi pratat om hur din situation ser ut och huruvida arbetslivet tränger in på privatlivet och vice versa. Hur ser du på den balans du har mellan arbetslivet och privatlivet idag?
1a. Är det något du vill förändra?

Övergripande ämnesområden:

- Hur tränger arbetslivet in på privatlivet?
- Hur tränger privatlivet in i arbetslivet?
- Hur upplevs kraven från privatlivet?
- Hur upplevs kraven från arbetslivet?

Avslutning:

1. Avrunda intervjun och fråga om personen har fler frågor eller något hen vill tillägga.
2. Fråga om det finns någon viss information som har sagts under intervjun som deltagarna önskar att vi raderar eller ändrar.
3. Meddela att vi avslutar inspelning.