



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstevetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Den oklara gränsen

*En kvantitativ studie om gränsen mellan arbete
och privatliv samt förutsättningar för
återhämtning i en hybrid arbetskontext*

Amanda Palm
Linn Mellerup Beckman

Antal ord: 10 849

Gruppenr: 7

Handledare:
Alina Lidén

Examensarbete
SEMK65
VT 2026

Förord

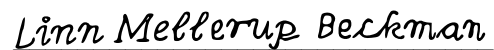
Tack!

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till alla våra respondenter som tagit sig tid till att besvara vår enkät. Var och en av er har bidragit med värdefulla insikter och gjort denna studie möjlig! Vi vill även rikta ett varmt tack till Lunds Universitet och vår handledare Alina Lidén för vägledning och kloka råd under arbetets gång. Slutligen vill vi även tacka Christer Eldh för dina värdefulla insikter och bidrag i arbetet med kvantitativ metod samt SPSS.

Signerat av författarna



Amanda Palm



Linn Mellerup Beckman

28 Maj 2026

Sammanfattning

Hybridarbete har blivit en alltmer etablerad arbetsform i arbetslivet och kan innebära ökad flexibilitet och autonomi. Samtidigt kan arbetsformen bidra till att gränsen mellan arbete och privatliv blir mer otydlig, särskilt när arbetet inte längre är bundet till en specifik fysisk arbetsplats. Möjligheten att arbeta på distans kan även bidra till att anställda arbetar trots sjukdom vilket kan påverka återhämtningen. Mot denna bakgrund syftar detta examensarbete till att öka förståelsen för hur anställda inom privat sektor upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt hur detta relaterar till deras förutsättningar för återhämtning i en hybrid arbetskontext. För att besvara detta formulerades frågeställningen: ”Vilka mönster av samband framträder mellan anställdas upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv samt deras upplevda återhämtning?”.

Genom en kvantitativ metod samlades 259 enkätsvar in från tillsvidareanställda personer inom privat sektor i Sverige. Med stöd av den teoretiska referensramen baserat på gränsteori och ansträngning-återhämningsmodellen har den insamlade datan analyserats. Resultatet visar att en högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv samvarierar med lägre förutsättningar för återhämtning samt med högre grad av sjuknärvaro. Vidare visar resultatet att den hybrida arbetskontextens utformning är väsentlig, eftersom skillnader framkommer i gränsen mellan arbete och privatliv samt i förutsättningar för återhämtning beroende på vem som bestämmer över hybridarbetet. Dessutom visar resultatet även skillnader i förutsättningar för återhämtning beroende på antal dagar på distans.

Nyckelord: Hybridarbete, privat sektor, gränsteori, ansträngning-återhämningsmodellen och sjuknärvaro

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte och frågeställning	8
2. Tidigare forskning	9
3. Teoretisk referensram	13
3.1 Gränsteori	13
3.2 Ansträngning-återhämningsmodellen	14
3.3 Begreppens gemensamma relevans	15
4. Metod	17
4.1 Metodologisk ansats	17
4.2 Enkät	17
4.3 Urval	19
4.4 Genomförande	22
4.5 Analys av data	22
4.5.1 Indexering	23
4.5.2 Statistiska tester	23
4.6 Forskningsetiska överväganden	25
4.7 Validitet	26
4.8 Reliabilitet	27
5. Resultat	28
5.1 Samband mellan studiens index	28
5.2 Studiens index kopplade till hybrid arbetskontext	31
6. Analys	34
7. Diskussion och slutsats	38
7.1 Diskussion	38
7.2 Begränsningar med studien	39
7.3 Slutsats	40
7.4 Framtida forskning	41
Referenslista	42
Bilagor	48
Bilaga A - Informationsbrev	48
Bilaga B - Enkätfrågor	49
Bilaga C - Kodbok	59
Bilaga D - Cronbach's alpha, gränsindex	65
Bilaga E - Cronbach's alpha, sjuknärvaroindeks	66
Bilaga F - Cronbach's alpha, återhämningsindex	67

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetslivet har förändrats genom den digitala uppkopplingen som möjliggjort att anställda kan arbeta mer flexibelt gällande när, var och hur arbetet utförs (Boikanyo 2026, s. 5). Arbetet behöver därmed inte längre vara bundet till en specifik fysisk plats, vilket har bidragit till att gränsen mellan arbete och privatliv successivt har förändrats (Holland & Bardoel 2016, s. 2579). Denna utveckling blev särskilt tydlig under covid-19-pandemin där flertalet organisationer behövde ställa om från kontorsbaserat arbete till distansarbete. Detta gjorde att distansarbete blev en del av den vardagliga arbetsformen (Lindeberg, Saunila, Lappalainen, Ukko & Rantanen 2023, s. 2; Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 335).

Efter pandemin blev hybridarbete en mer efterfrågad arbetsform, vilket innebär en kombination av arbete på kontor och arbete på distans. Detta möjliggör att medarbetare kan fördela sin arbetstid mellan olika platser (Eng, Tjernberg & Champoux-Larsson 2024, s. 3). Det innebär att vissa medarbetare kan själva bestämma över vilka dagar de arbetar på kontor och på distans medan andra medarbetare följer regler som bestäms av organisationen (Rydell 2022, s. 21). Hybridarbete har därmed blivit en framväxande och alltmer etablerad arbetsform i det moderna arbetslivet (Dale, Wilson & Tucker 2024, s. 335; Tejero, Seva & Fadrilan-Camacho, 2021, s. 1065). Även i svensk kontext har omfattningen av hybridarbete ökat tydligt. Enligt en undersökning från Unionen (2023, s. 26) uppgav 13% av privatanställda tjänstemän år 2017 att de arbetade hemifrån minst en dag i veckan, medan motsvarande andel år 2023 var omkring 70%. Detta visar att andelen tjänstemän som arbetar på distans och omfattningen av distansarbete har ökat betydligt över tid. Grafström (2026, s. 45) visar att under 2025 ökade hybridarbete till att kontorsanställda arbetade cirka två dagar i veckan på distans. Det visar att hybridarbete fortsätter att etableras som en arbetsform.

Hybridarbete öppnar upp för en mer flexibel arbetsform genom att individen kan få större flexibilitet i vardagen och ökade möjligheter att anpassa arbetet efter både arbetsrelaterade och privata behov (Eng, Tjernberg & Champoux-Larsson 2024, s. 1). I en undersökning av ISS (2023, s. 7) i svensk kontext uppgav sex av tio svenskar att de uppskattade flexibiliteten med att arbeta hemifrån minst en gång veckan.

Eftersom flexibiliteten i hybridarbete kan innebära att arbetet anpassas efter privata behov, kan arbetsformen även få betydelse för hur anställda hanterar arbete, sjuknärvaro och återhämtning. I enkätundersökning av ISS (2023, s. 9) uppgav även att en majoritet av svenskarna arbetar hemifrån trots att de är sjuka eller har förkylningssymtom, och enbart åtta procent uppger att de aldrig gör det. Därtill uppger var sjätte individ att de inte anser sig vara tillräckligt sjuka för att sjukanmäla sig, men samtidigt inte tillräckligt friska för att ta sig till arbetsplatsen (ISS 2023, s. 9). Samtidigt när hemmet blir en arbetsplats kan gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut eller överlappas, vilket kan leda till en känsla av att arbetet ständigt är närvarande. Det kan innebära att personer har svårt att skilja mellan vad som är arbete och vad som är privatliv (Aczel, Kovacs, van der Lippe, T. & Szaszi 2021, s. 2; Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006, s. 104). Detta kan i sin tur göra det svårare att koppla bort arbetet efter ordinarie arbetstid och upplevas som att den individuella återhämtningen försämras (Mateen, Khoso, Ullah, Shakil & Latif 2025, s. 70).

Sammantaget har hybridarbete blivit en alltmer etablerad arbetsform som förändrar hur arbete organiseras och hur anställda förhåller sig till gränsen mellan arbete och privatliv. Arbetsformen kan skapa flexibilitet och autonomi, men kan även medföra utmaningar kopplade till gränsdragning, återhämtning samt sjuknärvaro.

1.2 Problemformulering

Den befintliga forskningen kring hybridarbete och dess relation till gränsen mellan arbete och privatliv är inte entydig. Vissa studier framhåller att hybridarbete kan bidra till positiva effekter såsom ökad flexibilitet, tydligare gräns mellan arbete och privatliv samt förbättra välbefinnandet (Boikanyo 2026, s. 5). Medan andra studier pekar på risker kopplade till ständig tillgänglighet, arbete utanför ordinarie arbetstid samt svårigheter med att upprätthålla en tydlig gräns mellan arbete och privatliv (Eng, Tjernberg & Champoux-Larsson 2024, s. 3). Detta visar på att hybridarbete är ett komplext fenomen med både möjligheter och utmaningar.

Den växande utvecklingen av digital teknik har skapat större möjligheter för anställda att organisera arbetet mer flexibelt. Samtidigt innebär den digitala tekniken att arbete i allt högre grad kan utföras i princip när och var som helst (Mellner 2016, s. 146).

Detta kan bidra till att gränsen mellan arbete och privatliv blir allt mer genomtränglig, särskilt i en hybrid arbetskontext där arbetet delvis utförs utanför den traditionella arbetsplatsen. Individens strategier och upplevelser av hur gränsen mellan arbete och privatliv hanteras kan spela en central roll i individens förmåga att mentalt koppla bort arbetet under privatlivet och känna återhämtning (Mellner 2016, s. 147).

Tidigare forskning har dessutom i stor uträkning varit centrerad på att jämföra två olika arbetsformer, nämligen helt distansbaserat arbete och helt kontorsbaserat arbete (Whelan, O'Brien & McCarthy 2025, s. 64). Hybridarbete passar dock inte riktigt in i denna jämförelse eftersom individer kan växla mellan olika arbetsplatser från dag till dag (Parker, Dawson, Keenan, Sonnentag, Neal & Jimmieson 2026, s. 1). Därmed finns det ett behov av mer kunskap om hur gränsen mellan arbete och privatliv formas i en framväxande hybrid arbetskontext (Chauhan & Rai 2024, s. 418). Vidare visar tidigare forskning att möjligheten att arbeta på distans kan bidra till att anställda arbetar trots sjukdom, vilket kan kopplas till arbetets ökade flexibilitet (Schmitz, Bauer & Niehaus 2023, s. 381). Detta kan göra att gränsen mellan arbete, återhämtning och sjukdom mer otydlig. Kunskapen om hur gränsen mellan arbete och privatliv samspelar med återhämtning i en hybrid arbetskontext är dock fortfarande begränsad (Schmitz, Bauer & Niehaus 2023, s. 377).

Sammantaget visar tidigare forskning att hybridarbete präglas av en dubbelhet. Ökad flexibilitet och autonomi kan främja välbefinnande, samtidigt som suddiga gränser, ökad tillgänglighet och svårigheter att återhämta sig kan skapa risker för stress och utmattning (Mateen et al. 2025, s. 67,70). I svensk kontext har hybridarbete blivit vanligt förekommande men det finns fortfarande behov av mer kunskap om hur anställda upplever gränsen mellan arbete samt privatliv och återhämtning inom en hybrid arbetsform (Rosengren, Bäcklander & Palm 2024, s. 23–24; Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 3).

Mot denna bakgrund finns det därför ett behov att undersöka hur anställda inom privat sektor upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt hur detta samvarierar med deras förutsättningar till återhämtning i en hybrid arbetskontext.

1.3 Syfte och frågeställning

Denna explorativa studie syftar till att öka förståelsen för hur anställda inom privat sektor upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt hur detta relaterar till deras förutsättningar för återhämtning i en hybrid arbetskontext. Genom en kvantitativ ansats undersöker studien hur olika faktorer samvarierar med upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv, sjuknärvaro samt återhämtning. Studien syftar inte till att testa specifika hypoteser eller fastställa kausala samband, utan fokuserar istället på att identifiera mönster av samband mellan centrala variabler. Följande frågeställning kommer hjälpa till att besvara syftet med studien:

- Vilka mönster av samband framträder mellan anställdas upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv samt deras upplevda återhämtning?

Denna studie är indelad i 7 kapitel och dispositionen är uppbyggd på följande sätt: I det första kapitlet presenteras studiens bakgrund, problemformulering, syfte samt frågeställning. Kapitel två omfattar tidigare forskning inom området och placerar studien i ett bredare sammanhang. I kapitel tre presenteras studiens teoretiska referensram där gränsteori och ansträngning-återhämningsmodellen redogörs. Kapitlet innehåller även en beskrivning av begreppens gemensamma relevans och hur de operationaliseras i studien. I kapitel fyra redogörs metoden för studien med fokus på undersökningens tillvägagångssätt från enkätens utformning till bearbetning och analys av materialet. Kapitlet behandlar även forskningsetiska överväganden samt studiens validitet och reliabilitet. Kapitel fem innefattar studiens resultat genom deskriptiv statistik och statistiska tester där samband mellan studiens centrala variabler presenteras. I kapitel sex analyseras resultatet med stöd av studiens teoretiska modell. Avslutningsvis innefattar kapitel sju en diskussion där analysen sätts i relation till tidigare forskning. Kapitlet innehåller även begränsningar med studien och slutsats som sammanfattar svaret på forskningsfrågan, samt förslag för framtida forskning.

2. Tidigare forskning

Hybridarbete som arbetsform har blivit allt vanligare i dagens arbetsliv särskilt efter Covid-19-pandemin och framställs vanligtvis som en del av det nya normala arbetslivet (Mateen et al. 2025, s. 68). Hybridarbete innefattar att anställda vanligtvis någon dag i veckan kombinerar arbete på en traditionell arbetsplats och arbete på distans exempelvis hemifrån eller från andra platser utanför arbetsplatsen (Eng, Tjernberg & Champoux-Larsson 2024, s. 2). Parker et al. (2026, s. 1) betonar att hybridarbete är under utveckling och den mestadels innefattar tvärsnittsstudier och bygger på jämförelser mellan människor som arbetar helt på distans och människor som arbetar helt på kontor. De fördjupar resonemanget ytterligare och förklarar att anställdas arbete i en hybrid arbetskontext vanligtvis varierar från dag till dag, vilket gör att arbetsformen inte fullt ut kan förstås genom forskning om enbart distans eller kontorsarbete (Parker et al. 2026, s. 2). Denna bild stärks av Whelan, O'Brien och McCarthy (2025, s. 64) som även framhåller att hybridarbete fått begränsad empirisk uppmärksamhet, vilket kan bero på att den på senare tid blivit allt mer utbredd.

Flera studier lyfter att hybridarbete kan upplevas som fördelaktigt på flera olika sätt, exempelvis ökad flexibilitet och autonomi eftersom anställda i högre grad kan få möjlighet att planera och strukturera sitt arbete utifrån både arbetsrelaterade och privata behov (Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 2; Mateen et al. 2025, s. 68). Vidare beskriver Hopkins och Bardoel (2023, s. 2) att hybridarbete är en uppskattad arbetsform där anställda försöker kombinera de bästa delarna av både kontorsarbete och distansarbete. Silva och Lopes (2025, s. 626-627) fördjupar resonemanget ytterligare genom att belysa arbete på distans några gånger i veckan kan ha positiva effekter på individers välbefinnande och bidrar till tydlig gräns mellan arbete och privatliv.

Mdhluli (2025, s. 2-3) betonar att vid sidan av hybridarbetets potentiella fördelar visar en mängd ny forskning att arbetsformen även kan medföra utmaningar för anställda. Hybridarbete har exempelvis associerats med suddig gräns mellan arbete och privatliv, ständig tillgänglighet samt svårigheter att koppla bort arbete efter ordinarie arbetstid (Mateen et al. 2025, s. 68). Vidare kan utmaningarna i tidigare forskning kopplas till ökade nivåer av stress, utbrändhet samt försämrade möjligheter till återhämtning (Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 2).

Wan, Carlson, Perry, Thompson, Zhang och Kacmar (2025, s. 2) lyfter att anställda som arbetar i arbetsformen hybrid behöver växla mellan att arbeta på en traditionell arbetsplats och på distans vilket innefattar att de ständigt behöver anpassa sig till två olika arbetsmiljöer. Vidare lyfter Wan et al. (2025, s. 3) att dessa individer kan potentiellt möta mer framträdande gränslöst arbete än personer som enbart arbetar på distans eller enbart på traditionell arbetsplats. När arbete och privatliv växlar mellan olika arbetsmiljöer kan individer behöva omvärdera hur de föredrar att hantera gränser mellan dessa domäner, exempelvis genom mer segmentering eller mer integrering (Wan et al. 2025, s. 4). Chauhan och Rai (2024, s. 415–416) betonar att digital teknik spelar en central roll i utvecklingen eftersom det möjliggör hybridarbetets funktion samtidigt som det kan bidra till att gränsen mellan arbete och privatliv blir mer suddig. Den digitala tekniken har även gjort det möjligt för arbetet att fortsätta in i kvällar, helger och privata utrymmen vilket kan bidra till ständig tillgänglighet och göra det svårare för anställda att avsluta arbetsdagen samt försvåra återhämtningen (Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 8; Balakrishnar, Long, Lo, Fiorini, Gohar och Nowrouzi-Kia 2026, s. 2-3).

Tidigare forskning pekar även på att det finns variationer mellan olika grupper av anställda. Exempelvis har kvinnor och yngre arbetstagare visat sig vara mer sårbara för utbrändhet och svårigheter med gränsen mellan arbete och privatliv i hybridarbete (Mateen et al. 2025, s. 70). Enligt Balakrishnar et al. (2026, s. 7) är vissa anställda med barn mer benägna att arbeta efter arbetstid, bland annat på grund av distraktioner under ordinarie arbetstid. Samtidigt framkommer även resultat om att arbetstagare utan barn i vissa fall arbetade längre timmar än de med barn (Balakrishnar et al. 2026, s. 8). Vidare konstaterade studien att arbetets karaktär och yrkesposition kan påverka arbetet efter arbetstid. Där vissa yrkesgrupper, exempelvis chefer och professionella yrkesroller, kan ha högre risk att arbeta utanför ordinarie arbetstid och svårare att avsluta arbetsdagen, särskilt när möjligheten att fortsätta arbeta på distans finns (Balakrishnar et al. 2026, s. 9).

Haun, Remmel och Haun (2022, s. 273) för en djupare diskussion kring när arbete och privatliv sker på samma fysiska plats kan de fysiska, tidsmässiga samt psykologiska gränserna försvagas. Arbetsrelaterade påminnelser i hemmet, tillgänglig arbetsutrustning samt möjligheten att fortsätta arbeta efter ordinarie arbetstid kan göra det svårare att lämna arbetsrollen (Haun, Remmel & Haun 2022, s. 274). Boikanyo (2026, s. 5) beskriver på liknande sätt att hybridarbete förändrar hur, när och var arbete utförs.

När den rumsliga och tidsmässiga separationen mellan arbetsrelaterade och icke-arbetsrelaterade domäner minskar kan arbetet tränga in i privata utrymmen och sträcka sig bortom ordinarie arbetstid, vilket kan bidra till ständig upptagenhet av arbetet samt försämrade möjligheter till återhämtning (Boikanyo 2026, s. 6). Följande innebär även att utrymmet för återhämtning kan minska när individer inte längre har en tydlig plats eller tid för att vara lediga och koppla av. Istället kan arbetsrelaterade tankar samt beteende återkomma i privatlivet, vilket innefattar att arbetet fortsätter vara mentalt närvarande. Detta kan bli problematiskt eftersom psykologisk distansering, det vill säga förmågan att mentalt koppla bort arbetet under privatlivet, är väsentligt för återhämtningen (Boikanyo 2026, s. 11).

Boikanyo (2026, s. 13) betonar att en suddig gräns mellan arbete och privatliv kan minska effektiviteten i återhämtningsprocessen genom att skapa oklarhet kring när arbetet verkligen slutar. Mdhluli (2025, s. 3,9) utvecklar denna förståelse genom att beskriva återhämtningen som det område som blir mest lidande när gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut. Mateen et al. (2025, s. 70) menar vidare på att bristande återhämtning kan resultera i stress, utbrändhet och sämre prestation vilket därmed motarbetar återställande vila samt individuell återhämtning, vilket har en inverkan på den mentala hälsan. Denna bild stärks av Tejero, Seva och Fadrilan-Camacho (2021, s. 1065) som beskriver att kombinationen av kontors - och distansarbete inte alltid underlättar för gränsen mellan arbete och privatliv, utan även kan leda till ökade konflikter samt påverka återhämtningen negativt. Mellner (2016, s. 153) visar på liknande sätt att höga förväntningar på tillgänglighet efter arbetstid, i kombination med frekvent hög arbetsrelaterad mobilanvändning hänger samman med lägre gränskontroll samt sämre psykologisk distansering från arbetet under privatlivet. Samtidigt visade studien att högre gränskontroll var kopplat till minskade negativa effekter av distanseringen eftersom individer med större kontroll över sina gränser i högre grad kunde reglera sina tankar och beteenden beroende på om personen var på arbetet eller i privatlivet.

Trots att hybridarbete genererar många fördelar för anställda finns det även samband mellan att arbeta på distans och beteenden som riskerar äventyra anställdas välmående. Ett exempel på detta är sjuknärvaro, vilket innebär att anställda arbetar trots att de skulle behöva vila eller vara sjukfrånvarande (Nowrouzi-Kia, Haritos, Long, Atikian, Fiorini, Gohar, Howe, Li & Bani-Fatemi 2024, s. 2-3). Detta ligger i linje med Schmitz, Bauer och Niehaus (2023, s. 375) som även fann att anställda som arbetar på distans är mer benägna till sjuknärvaro jämfört med de som arbetar i organisationens lokaler.

Att arbeta trots sjukdom kan leda till minskad arbetsproduktivitet, negativa hälsoeffekter i form av att man inte vilar ordentligt och riskerar att försämra hälsan, men även ekonomiska förluster för arbetsgivaren (Schmitz, Bauer & Niehaus 2023, s. 376). Samtidigt kan detta innebära att gränsen mellan sjukdom och arbete blir mer otydlig (Nowrouzi-Kia et al. 2024, s. 1–2). Ruhle och Schmoll (2021, s. 7) fördjupar resonemanget ytterligare genom att vissa anställda upplever en implicit förväntan att arbeta hemifrån trots sjukdom, eftersom de redan befinner sig hemma och därför antas kunna utföra åtminstone delar av arbetet. Detta innebär att hybridarbete inte enbart förändrar var arbetet utförs, utan även kan påverka hur anställda tolkar arbete, sjukdom och återhämtning (Schmitz, Bauer & Niehaus 2023, s. 377).

Sammantaget visar tidigare forskning på att hybridarbete är en komplex arbetsform som både möjliggör ökad flexibilitet och autonomi men som samtidigt kan skapa utmaningar för gränsen mellan arbete och privatliv samt återhämtningen. Hybridarbete framställs vanligtvis som en del av det nya normala arbetslivet och uppskattas av många anställda eftersom arbetsformen kombinerar delar av både kontorsarbete och distansarbete. På samma gång visar en växande mängd forskning att hybridarbete kan skapa en suddig gräns mellan arbete och privatliv. När anställda växlar mellan olika arbetsmiljöer och samtidigt har tillgång till digital teknik kan arbetet leda till ständigt tillgänglighet, vilket kan göra det svårare att koppla bort arbete efter ordinarie tid. Detta kan försämra återhämtningsprocessen och skapa oklarhet kring när arbetet verkligen slutar. Tidigare forskning visar även på att hybridarbete enbart inte förändrar var arbetet utförs, utan även kan påverka hur anställda tolkar sjukdom och vila, exempelvis genom att arbeta på distans trots sjukdom.

3. Teoretisk referensram

3.1 Gränsteori

Gränsteori fokuserar på hur individer skapar, hanterar samt upprätthåller gränsen mellan arbete och privatliv (Clark 2000, s. 750). Gränsen kan bidra till att strukturera och tydliggöra individers olika roller i respektive arbete och privatliv. Eftersom individer troligen innefattar olika roller beroende på sammanhang kan gränsen bidra till att separera arbete och privatliv samt skapa en tydligare avgränsning för individen. Teorin förklarar att gränsen utformas genom följande tre dimensioner nedan (Clark 2000, s. 756).

Den första dimensionen handlar om fysiska gränser som kopplas till platser där olika roller samt aktiviteter utförs. Det vill säga att vissa platser kopplas till arbete där individen utgör en arbetsroll och andra till privatlivet där individen förknippas med privatroll (Haun, Rimmel & Haun 2022, s. 274). Den andra dimensionen innefattar tidsmässiga gränser som antyder när individen utför arbete eller inte utför arbete. Detta kan kopplas till att individens arbete slutar och privatlivet börjar. Den tredje dimensionen avser psykologiska gränser som handlar om att vissa tankar, beteenden och känslor tillhör ett visst område men inte i det andra. De psykologiska gränserna är inte alltid tydliga, vilket innebär att de negativa tankarna och känslorna som uppstår i arbetet kan tränga in i privatlivet och därmed påverka individens liv utanför arbetet. På liknande sätt kan de positiva tankarna och känslorna överföras mellan områdena och bidra till nya insikter (Clark 2000, s. 756; Bulger, Matthews & Hoffman 2007, s. 366). Alla de tre dimensionerna inom gränsteorin kan både vara små eller stora beroende på hur individerna hanterar förhållandet mellan arbetet och privatlivet (Clark 2000, s. 756). Därtill kan teorin hjälpa till att förstå hur individer som arbetar på kontoret och på distans navigerar i gränsen mellan arbete och privatliv (Aczel, Kovacs, Van der Lippe & Szaszi 2021, s. 9).

Gränsen mellan arbete och privatliv kan analyseras längs ett kontinuum och innefattar på ena sidan segmentering och andra sidan integration (Clark 2000, s. 755; Aronsson & Mellner 2019, s. 455). Segmentering innebär att arbete och privatliv mer eller mindre är separerade medan integration innefattar att de två områdena integreras med varandra (Becker & Lanzl 2023, s. 2; Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 3).

För att mäta var individen ligger på kontinuum används genomtränglighet och flexibilitet. Genomtränglighet mäter i vilken utsträckning ett område tränger in i ett annat område. Det kan exempelvis handla om att arbeta på distans kan medföra att gränsen mellan arbete och privatliv blir mer eller mindre genomtränglig. Det förekommer att de fysiska och tidsmässiga gränserna vanligtvis är genomträngliga för individen (Clark 2000, s. 756). Flexibilitet handlar om att individen har möjlighet att anpassa gränsen mellan arbete och privatliv, det vill säga hur gränsen kan utvidgas eller förändras beroende på krav från antingen arbetet eller privatlivet (Bulger, Matthews & Hoffman 2007, s. 366; Clark 2000, s. 757). När individers gräns mellan arbete och privatliv mäts på kontinuum kan det förekomma en gråzon mellan genomtränglighet och flexibilitet som innebär att arbete och privatliv flyter ihop och det kan bilda ett gränsland (Clark 2000, s. 757).

3.2 Ansträngning-återhämtningsmodellen

Ansträngning-återhämtningsmodellen fokuserar på återhämtning från arbetet. Enligt modellen inleds återhämtning när ansträngningen av arbetet upphör och individen inte längre utsätts för arbetsrelaterade krav. Det innebär att det fysiologiska och psykologiska systemet inte längre belastas, utan får möjlighet att återgå till en specifik basnivå, det vill säga ett tillstånd utan särskilda krav (Meijman & Mulder 1998, s. 8; Sonnentag & Natter 2004, s. 368). Denna ansträngning av arbete som sker både mentalt och fysiskt förknippas vanligtvis med att vara kortvarig och försvinner vid pauser från arbetet (van Hooff, Geurts, Kompier, Taris 2007, s. 600). Däremot om kroppen fortsätter att belastas på liknande sätt efter arbetsdagens slut genom att arbeta på ledig tid eller bristande möjlighet att koppla bort arbetet kan detta medföra att återhämtningen blir drabbad. Det innebär att individens återhämtning inte hinner återgå till basnivå innan nästa arbetsdag, vilket präglas av ytterligare ansträngning av individen för att kompensera återhämtningen. På längre sikt kan ökad ansträngning i kombination med otillräcklig återhämtning leda till långvarig trötthet och sömnbrist. För att minska ökningen av fysiologiska och psykologiska reaktioner behöver individen prioritera samt skapa utrymme för ledighet och under den tiden tillåta både fysisk och mental avkoppling från arbetet (Meijman & Mulder 1998, s. 9; van Hooff, Geurts, Kompier, Taris 2007, s. 600).

I utgångspunkt av ansträngning-återhämtningsmodellen samt forskning inom humörreglering utvecklade Sonnentag och Fritz (2007, s. 204) förståelsen för återhämtning. För att få mer insikter i effekten av återhämtningsupplevelser fanns det behov av att fokusera på generella underliggande psykologiska processer såsom psykologisk distansering från arbetet, avslappning, bemästring samt kontroll som underlättar för individens återhämtning (Sonnentag & Fritz 2007, s. 205). I denna studie har vi valt att fokusera på psykologisk distansering samt kontroll. Eftersom dessa återhämtningsupplevelser kan särskilt påverka när gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut, vilket kan upplevas av människor som arbetar på distans (Haun, Rimmel & Haun 2022, s. 273).

Psykologisk distansering förklaras genom att individen distanserar sig från arbetet, såsom att fysiskt lämna arbetsplatsen och att individen upplever en känsla att koppla bort arbetssituationen (Haun, Rimmel & Haun 2022, s. 273). När individen kopplar bort arbetet tillges en paus från arbetsuppgifterna och arbetskraven, vilket tillåter individen att utföra aktiviteter som medför återhämtning av det fysiologiska och psykologiska systemet (Sonnentag & Fritz 2007, s. 206). Kontroll innebär att individen har möjlighet till självbestämmande av att välja och utföra aktiviteter i privatlivet. Det innefattar att kontroll kan bidra till att individen kan välja aktiviteter som personen föredrar, vilket kan stödja psykologisk distansering genom att utföra aktiviteter som kopplar bort arbetet (Sonnentag & Fritz 2007, s. 207).

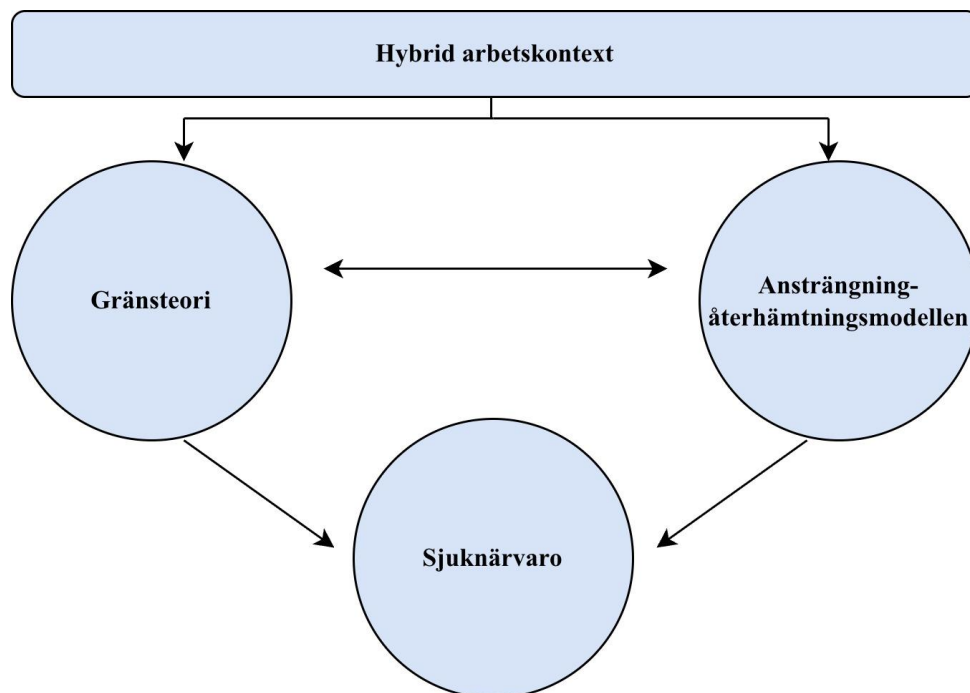
3.3 Begreppens gemensamma relevans

Gränsteori är relevant för denna studie eftersom den medverkar till att förstå hur individer upplever gränsen mellan arbete och privatliv. Teorin är lämplig för att analysera hur anställda upplever möjligheten att koppla bort arbetet under privatlivet och hur gränsen påverkas av en hybrid arbetskontext. Vidare är ansträngning-återhämtningsmodellen även relevant för denna studie eftersom den lyfter fram betydelsen av återhämtning vid arbetsrelaterad ansträngning. Modellen används för att förstå hur återhämtning kan påverkas i relation till en hybrid arbetskontext, särskilt när gränsen mellan arbete och privatliv kan bli otydlig. Sjuknärvaro kan betraktas som ett kompletterande begrepp i studien eftersom det handlar om att arbeta trots sjukdom. I denna studie analyseras begreppet i relation till både gränsteori och ansträngning-återhämtningsmodellen.

Utifrån gränsteori kan sjuknärvaro i en hybrid arbetskontext förstås som ett uttryck för att gränsen mellan arbete och privatliv samt återhämtning upplevs som otydlig. När arbetet utförs på distans kan det bli enklare för anställda att arbeta trots sjukdom, vilket innebär att arbetsrollen kvarstår när individen egentligen borde vila. Utifrån ansträngning-återhämningsmodellen kan sjuknärvaro framstå som problematiskt eftersom fortsatt arbete vid sjukdom kan innebära att förutsättningarna för återhämtning försvåras.

Sammantaget kompletterar gränsteori och ansträngning-återhämningsmodellen varandra och är relevanta för att tolka studiens fokus på gränsen mellan arbete och privatliv samt förutsättningar för återhämtning. Utifrån den teoretiska referensramen har vi konstruerat en modell (se Figur 1) för att tydliggöra hur delarna samspelar i en hybrid arbetskontext. Teorierna kommer senare i studien att agera som tolkningsramar i analysen för att förstå de samband och mönster som identifieras i det insamlade datamaterialet.

Figur 1. Teoretisk modell



4. Metod

4.1 Metodologisk ansats

Studien utgår ifrån tidigare forskning och teorier för att utforma syftet samt frågeställningen, vilket kan beskrivas som en deduktiv ansats (Alvehus, Eldén, Wästerfors & Öhlin 2025, s. 175). Vidare kännetecknas denna studie av en kvantitativ ansats, där en enkät har använts som datainsamlingsmetod. En kvantitativ ansats ansågs lämplig eftersom studien syftar till att undersöka mönster av samband mellan anställdas upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv, sjuknärvaro samt återhämtning i en hybrid arbetskontext. Enkät bygger på standardiserade och mätbara frågor, vilket gör det möjligt att jämföra svar från flera respondenter och analysera resultaten (Alvehus et al. 2025, s. 209). Den kvantitativa datan som samlas in analyseras med hjälp av de mätbara variablerna för att kunna generalisera resultatet till en större population (Alvehus et al. 2025, s. 149). Denna studie har även en explorativ inriktning med tanke på att studien inte syftar till att testa specifika hypoteser eller fastställa kausala samband. I stället är avsikten att identifiera mönster av samband mellan centrala variabler. Studien genomfördes som en tvärsnittsstudie, vilket innebär att datan samlades in vid ett tillfälle (Alvehus et al. 2025 s. 210). En kvalitativ ansats hade kunnat ge en djupare förståelse för hur anställda resonerar kring gränsdragning och återhämtning, exempelvis genom mer utvecklade beskrivningar av individuella erfarenheter och upplevelser (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 27). Men eftersom studiens syfte innefattar att undersöka mönster och samvariation mellan mätbara variabler bedömdes en kvantitativ enkätundersökning vara mer ändamålsenlig för denna studie. Dessutom är en kvantitativ ansats lämplig för studier där målet är att undersöka generella tendenser snarare än enskilda upplevelser (Alvehus et al. 2025, s. 212).

4.2 Enkät

Denna studie genomfördes med hjälp av en webbaserad enkät eftersom den gör det enklare att nå ut till ett större antal respondenter på ett tidseffektivt sätt (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 76). Eftersom resultatet analyseras och tolkas utifrån respondenternas svar på förutbestämda frågor samt svarsalternativ behöver operationaliseringen av de teoretiska begreppen vara noggrant genomtänkta för att passa syftet med studien.

Det kan vara att respondenterna inte känner till eller förstår de teoretiska begreppen och därav kan det vara nödvändigt att förtydliga dem och formulera flera frågor för att mäta samtliga aspekter som de teoretiska begreppen omfattar (Alvehus et al. 2025, s. 216). I denna studie har de teoretiska begreppen operationaliserats genom enkätfrågor. Gränsteori har mätts genom frågor som handlar om gränsen mellan arbete och privatliv såsom tillgänglighet utanför arbetstid, kontakt från kollegor efter arbetstid samt hantering av arbetsrelaterade meddelanden i privatlivet. Sjuknärvaro har operationaliserats genom att mäta frågor som handlar om att arbeta på distans trots sjukdom, tendensen att undvika sjukanmälan genom distansarbete samt arbeta trots behov av vila. Vidare mäts ansträngning-återhämningsmodellen genom respondenternas möjligheter till exempelvis koppla bort arbetet, känslan av att vara utvilad inför nästa arbetsdag samt upplevd kontroll över arbetsdagen. Vid utformningen av enkätfrågorna användes tidigare forskning som stöd. Vi hämtade även inspiration från redan validerade mätinstrument såsom Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz 2007, s. 213) samt från andra studier (Kreiner 2006, s. 507). Detta för att kunna säkerställa att våra enkätfrågor var relevanta samt avser att mäta studiens syfte. Efter genomgången av validerade mätinstrumentets frågeformulär kunde vi utforma våra enkätfrågor.

Enkäten inleddes med ett informationsbrev (se Bilaga A), för att belysa vårt syfte med studien och informera om enkätens tillvägagångssätt. En enkät ger inte samma möjlighet till följdfrågor eller att kunna ändra något under processens gång som andra metoder kan göra (Alvehus et al. 2025, s. 212). Det medförde att vi försökte att formulera enkätfrågorna på ett tydligt sätt och att förklara centrala begrepp där det bedömdes nödvändigt. I början av varje del i enkäten och i anslutning till vissa enkätfrågor inkluderades därför korta förklaringar, vilket syftade på att underlätta missförstånd. Vi är medvetna om att missförstånd i enkäten kunde förekomma men anser ändå att våra beskrivningar till viss del bidragit till att kunna minska bortfall. Efter informationsbrevet fick respondenterna ta ställning till en samtyckesfråga innan de kunde gå vidare till enkätfrågorna. Enkäten delades in i tre delar (se Bilaga B). I del A förekom frågor om urvalskriterier samt bakgrundsfrågor, därefter del B som bestod av påståenden om gränsen mellan arbete och privatliv samt sjuknärvaro och avslutningsvis del C som innehöll påståenden om återhämtning. Frågornas ordningsföljd baserades på att inleda med neutrala samt överskådliga frågor, vilket kan underlätta för respondenterna att börja svara på enkäten medan mer känsliga frågor kan placeras senare i enkäten (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 61).

I del B och del C användes en Likert-skala med fyra svarsalternativ (instämmer inte alls, instämmer något, instämmer i stor uträkning och instämmer helt) som respondenten ombads att ange i vilken utsträckning personen instämde med varje påstående. Anledningen till att förutbestämda påståenden valdes som huvudsakligt frågeformat var att denna metod ansågs lämplig för att undersöka respondenternas upplevelser på ett strukturerat och jämförbart sätt. I den webbaserade enkäten gjordes frågorna obligatoriska, vilket innebär att respondenterna behövde besvara varje fråga för att kunna gå vidare. Dessutom begränsades svarsalternativen till ett val per fråga. Det poängteras att enkäter kännetecknas av en hög grad av strukturering, vilket innebär att svarsalternativen är begränsade och även bestämda på förhand för respondenten. Detta underlättar sammanställning, jämförelser samt statistiska tester, men innebär samtidigt att respondenternas svar begränsas till de alternativ som erbjuds (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 55). I beaktning att det är viktigt att kunna erbjuda respondenterna ett lämpligt svarsalternativ eftersom det kan uppstå en irritation om respondenten inte upplever att det finns ett lämpligt alternativ (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 59). Vid utformningen av svarsalternativen togs därför hänsyn till att respondenterna skulle kunna välja ett alternativ som på ett rimligt sätt motsvarade deras upplevelse.

4.3 Urval

Enligt Alvehus (2025, s. 152) baserades ett icke-sannolikhetsurval på respondenter som valts utifrån specifika urvalskriterier och inte genom slumpmässiga urval. Det är i linje med vår studie som innefattar specifika urvalskriterier som utformades i beaktning av studiens syfte. Dessa urvalskriterier har inspirerats av Whelan, O'Brien och McCarthy (2026, s. 71–72) samt Haun, Rimmel och Haun (2022, s. 279) studier om personer som arbetar på distans. I denna studie avgränsades urvalet till tillsvidareanställda inom privat sektor som arbetar i en hybrid arbetskontext. Urvalet kan även beskrivas mer specifikt som ett bekvämlighetsurval eftersom respondenterna rekryterades genom tillgängliga kontaktvägar. Denna urvalsmetod medför att resultatet behöver tolkas med försiktighet och ses som representativa för den specifika gruppen respondenter som deltagit, snarare än för hela populationen. Samtidigt har denna urvalsmetod även fördelar som väger upp såsom att bekvämlighetsurval kan bidra till hög svarsfrekvens vilket är väsentligt för kvantitativ metod (Denscombe 2018, s.71).

I denna studie deltog totalt 268 respondenter, dock fick nio respondenter exkluderas eftersom de inte uppfyllde studiens urvalskriterier om att vara tillsvidareanställd och arbeta inom privat sektor. Det slutliga urvalet bestod därmed av 259 respondenter. I urvalet bestod större delen av kvinnor jämfört med män (se Tabell 1). Denna fördelning kan delvis förstås mot bakgrund av att våra egna kontaktnät främst består av kvinnor. Åldersfördelningen av urvalet var bred där åldersgruppen 25-34 år var störst representerad medan åldersgruppen 18-24 år hade minst antal respondenter (se Tabell 2). Därutöver uppgav majoriteten av respondenterna en medarbetarroll utan personalansvar och högre chefer var mindre representerade (se Tabell 3). Antal dagar på distans bestämdes främst av respondenterna själva eller var ett gemensamt beslut mellan chef/organisation och respondenten (se Tabell 4). Respondenterna arbetade främst 1 till 2 dagar i veckan på distans (se Tabell 5). Eftersom urvalet inte är slumpmässigt kan resultaten inte generaliseras till alla anställda inom privat sektor. Vissa grupper är överrepresenterade och vi är medvetna om detta och kommer därför att visa hänsyn till den ojämna fördelningen i vårt urval vid tolkningen och analysen av resultatet.

Tabell 1. Könsfördelning

	Antal respondenter (N)	Andel (%)
Kvinna	160	61.8
Man	99	38.2
Totalt	259	100

Tabell 2. Åldersfördelning

	Antal respondenter (N)	Andel (%)
18-24 år	11	4.2
25-34 år	80	30.9
35-44 år	73	28.2
45-54 år	53	20.5
55-64 år	42	16.2
Totalt	259	100

Tabell 3. Position i företaget

	Antal respondenter (N)	Andel (%)
Medarbetare (ej personalansvar)	169	65.3
Arbetsledande roll (projektledare/gruppledare)	44	17.0
Chef (med personalansvar)	30	11.6
Högre chef (VD, direktör, ledningsgrupp)	16	6.2
Totalt	259	100

Tabell 4. Bestämmer antal dagar på distans

	Antal respondenter (N)	Andel (%)
Jag bestämmer själv	110	42.5
Min chef/organisation bestämmer	52	20.1
Det bestäms gemensamt	97	37.5
Totalt	259	100

Tabell 5. Antal dagar på distans per vecka

	Antal respondenter (N)	Andel (%)
1 dag	88	34
2 dagar	91	35.1
3 dagar	54	20.8
4 dagar	26	10
Totalt	259	100

4.4 Genomförande

Genomförandet av studien följde en struktur som karaktäriserar kvantitativ forskning, där datainsamling och analysprocessen var åtskilda från varandra (Denscombe 2018, s. 24). I likhet med denna forskningsdesign utformades syfte och frågeställning redan i inledningsskedet. Datainsamlingen genomfördes genom en webbaserad enkät via Google Formulär som distribuerades via en länk. Den webbaserade enkäten publicerades på sociala medier såsom Facebook, Instagram samt LinkedIn. Vi spred även enkäten genom att kontakta företag som bedömdes vara relevanta för just vår studie. Dessutom skrev vi ut enkäten genom att skapa en QR-kod med en kort informationstext om studien för att enklare kunna sätta upp enkäten på företag samt träningslokaler. Innan enkäten publicerades valde vi att genomföra en pilotstudie med en mindre grupp personer. Syftet med pilotstudien var att undersöka frågornas begriplighet, relevans och tydlighet samt att få en uppfattning om hur lång tid det tog att besvara enkäten. Detta bedömdes som betydelsefullt för vår studie eftersom en korrekt uppskattning av svarstiden kan bidra till att öka svarsfrekvensen (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 77). Pilotstudien gav även möjlighet att identifiera och åtgärda eventuella oklarheter i frågor och svarsalternativ innan den riktiga enkäten publicerades till den större populationen. Enkäten publicerades den 16 april och var tillgänglig till och med den 5 maj. Under datainsamlingsperioden skickades påminnelser ut den 23 april och den 28 april på våra sociala medier Facebook, Instagram samt LinkedIn, med syfte att öka antalet svar och därigenom få in ett större empiriskt material inför den efterföljande analysen.

4.5 Analys av data

Efter att den webbaserade enkäten blivit avslutad exporterades materialet från Google Formulär till kalkylprogrammet Microsoft Excel. Enligt Barmark och Djurfeldt (2020, s. 97–98) kan insamlad data behöva struktureras om för att passa studiens syfte och möjliggöra vidare analys. I denna studie innebar databearbetningen att svaren granskades utifrån studiens urvalskriterier, felkodningar samt bortfall identifierades. Därefter importerades datamaterialet till analysprogrammet SPSS (version 31) där samtliga svar kodades i enlighet med vår kodbok (se Bilaga C). Svarsalternativen omvandlades till numeriska värden för att möjliggöra statistiska tester. Inför analysen kodades även åldersvariabeln om i SPSS till en kategorisk variabel med åldersintervall. Omkodningen genomfördes för att möjliggöra deskriptiv data av åldersfördelningen.

4.5.1 Indexering

I stället för att enbart analysera enskilda enkätfrågor sammanfördes flera variabler genom att skapa tre index: Gränsindex, sjuknärvaroindex och återhämtningsindex (se bilaga C). Index innebär att flera frågor används för att mäta olika aspekter av samma fenomen. De variabler som ingår i ett index bör därmed fungera som indikatorer på ett och samma begrepp, vilket behöver motiveras av teori (Alvehus et al. 2025, s. 373). Genom att sammanföra flera frågor i ett index kan mer sammansatta begrepp analyseras statistiskt (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 102). I denna studie skapades gränsindex utifrån de tio första påståendena i enkätens del B. Sjuknärvaroindex konstruerades utifrån de åtta sista påståendena under enkätens del B, medan återhämtningsindex mättes utifrån samtliga påståenden i del C. Vid indexering är det väsentligt att variablerna har samma riktning, det vill säga att höga och låga värden betyder samma sak för alla variabler inom indexet (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 106). I denna studie säkerhetställdes jämförbarhet mellan variablerna genom att värdena justerades så att de hade samma innebörd för samtliga variabler. Detta innebär att ett högre värde på gränsindexet motsvarar högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv. Ett högre värde på sjuknärvaroindexet motsvarar högre grad av sjuknärvaro, det vill säga att respondenten i högre grad arbetar trots sjukdom. Medan ett högre värde på återhämtningsindexet innebär bättre förutsättningar för återhämtning. För att bedöma om våra förenade variabler faktiskt samvarierade i de skapade indexen, använde vi oss av Cronbachs alpha (α). Detta mått varierar mellan 0-1 och värdet bör överstiga .700 för att variablerna ska fungera som index (Alvehus et al. 2025, s. 373; Pallant 2020, s. 102). Vårt gränsindex redovisade $\alpha = .916$ (se Bilaga D), medan vårt sjuknärvaroindex hade ett värde på $\alpha = .924$ (se Bilaga E). Återhämtningsindexet erhöll $\alpha = .858$ (se Bilaga F). Eftersom samtliga tre Cronbachs alpha-värden översteg gränsen för att fungera som ett index kunde vi dra slutsatsen om att våra variablerna samvarierade och att våra index var tydligt definierade.

4.5.2 Statistiska tester

Bivariata analyser användes för att undersöka mönster av samband och skillnader mellan studiens centrala variabler. Detta var relevant eftersom studiens frågeställning syftar till att undersöka vilka mönster av samband som framträder i förhållande till gränsen mellan arbete och privatliv, sjuknärvaro samt återhämtning i en hybrid arbetskontext.

Eftersom studien har en explorativ ansats och flera av variablerna bygger på ordinala svarsalternativ användes Spearmans rangkorrelation för att analysera samband mellan variabler. Även Kruskal-Wallis test användes som kompletterande analys för att undersöka om det fanns skillnader i studiens tre index mellan tre eller flera oberoende grupper.

Spearmans rangkorrelation är ett statistiskt test som används för att undersöka om två variabler samvarierar (Wahlgren 2013, s. 128). Testet används för att analysera samband mellan två uppsättningar data som är rangordnade och inte är normalfördelade (Denscombe 2018, s. 368). Resultatet redovisas genom en korrelationskoefficient som kan variera mellan -1 och +1. Ett värde nära +1 visar ett starkt positivt samband medan ett värde nära -1 visar ett starkt negativt samband. Ett värde nära 0 innebär att det inte finns något tydligt samband mellan variablerna (Pallant 2020, s. 140). En positiv korrelation innebär att när den ena variabeln ökar, tenderar även den andra variabeln att öka. En negativ korrelation innebär istället att när den ena variabeln ökar tenderar den andra variabeln att minska (Pallant 2020, s. 108). För att tolka sambandets styrka kan korrelationskoefficientens storlek användas som riktlinje (Pallant, 2020 s. 369). Värden under 0,2 anses generellt som svaga samband, värden omkring 0,3 tolkas vanligtvis som måttligt starka medan värden över 0,5 anses som mycket starka samband (Pallant, 2020 s. 370).

Vid tolkning av Spearmans rangkorrelation behöver även signifikansnivån beaktas. Signifikansnivån visar inte hur starkt sambandet är, utan används för att bedöma om sambandet är statistiskt signifikant (Pallant 2020, s. 141). Om resultatet visar en signifikansnivå på $\leq 0,05$ innefattar detta vanligtvis att sambandet är statistisk signifikant. Det vill säga att det är en låg sannolikhet att sambandet bara beror på slumpen. Om resultatet däremot visar en signifikansnivå på $> 0,05$ är sambandet inte statistisk signifikant och det går inte med tillräcklig säkerhet att säga att sambandet finns i populationen då det kan bero på slumpen (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 135). I denna studie användes Spearmans rangkorrelation för att undersöka samband mellan gränsindex, sjuknärvaroindex samt återhämtningsindex. Testet bedömdes som lämpligt för studien, eftersom det inte kräver normalfördelning och kan användas för att undersöka om det finns samband mellan variabler och hur dessa samvarierar (Wahlgren 2013, s. 128).

Kruskal-Wallis är ett icke-parametriskt test som används för att undersöka om det finns skillnader mellan tre eller flera oberoende grupper (Wahlgren 2013, s. 155). Med tanke på att tester undersöker olika grupper, så måste olika personer finnas i var och en av de olika grupperna (Pallant 2020, s. 243). Värdena i testet omvandlas till rangordningar där varje observation tilldelas en rang. Därefter beräknas ett genomsnittligt rangtal för varje grupp. Genomsnittligt rangtal används för att beskriva hur grupperna skiljer sig åt i förhållande till det aktuella indexet. Ett högre genomsnittligt rangtal innebär att gruppen generellt har högre värden på indexet, medan ett lägre genomsnittligt rangtal innebär att gruppen generellt har lägre värden (Wahlgren 2013, s. 156). Vid tolkning av Kruskal-Wallis test behöver även signifikansnivån beaktas och visar om det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna som helhet, testet visar däremot inte automatiskt exakt vilka grupper som skiljer sig från varandra (Ostertagová, Ostertag & Kováč 2014, s. 116-117). I denna studie användes Kruskal-Wallis test för att undersöka om det fanns skillnader i gränsindex, sjuknärvaroindex och återhämtningsindex mellan grupper med fler än två kategorier. Testet användes för att analysera skillnader utifrån vem som bestämmer antal dagar på distans samt antal dagar på distans. Testet bedömdes som lämpligt för studien, eftersom det inte kräver normalfördelning och kan användas för att undersöka om det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna som helhet, men visar inte exakt vilka grupper som skiljer sig från varandra (Ostertagová, Ostertag & Kováč 2014, s. 115).

4.6 Forskningsetiska överväganden

Vid genomförandet av en enkätundersökning är det viktigt att de insamlade materialet följer de forskningsetiska principerna såsom samtyckeskravet, informationskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet. Dessa principer har i utgångspunkt att skydda respondenterna integritet (Alvehus 2025, s. 191-192). I denna studie beaktades dessa principer genom att respondenterna informerades om studiens syfte, deltagandets frivillighet samt hur det insamlade materialet skulle användas. Innan respondenterna började besvara enkätundersökningen delgavs information om studiens syfte, vad deltagandet innebar samt att medverkan var frivillig. Därtill fanns även information om hur det insamlade materialet skulle redovisas samt kontaktuppgifter om några funderingar uppstod, vilket medförde att informationskravet uppfylldes (Alvehus et al. 2025, s. 198).

Vidare behövde respondenterna besvara en obligatorisk fråga om samtycke innan de kunde gå vidare till enkätfrågorna, det medförde att samtyckeskrauet säkerställdes (David & Sutton 2016, s. 51–52). Respondenterna informerades om att det insamlade materialet enbart skulle användas inom ramen för föreliggande studie, vilket uppfyllde nyttjandekravet (Alvehus 2025, s. 192). Dessutom förekom ingen insamling av personuppgifter som kunde kopplas till att identifiera en enskild respondent. Det insamlade materialet behandlades även i enlighet med dataskyddsförordningen GDPR och förvarades på ett sådant sätt att obehöriga inte fick tillgång till materialet, vilket gjorde att konfidentialitetskravet uppfylldes (Alvehus et al. 2025, s. 194).

4.7 Validitet

För att bedöma trovärdigheten i studien används begreppen validitet och reliabilitet. Validitet handlar om i vilken utsträckning en studie mäter det som den avser att undersöka (Alvehus et al. 2025, s. 219). För att stärka validiteten i en undersökning och minska avståndet mellan teoretiska begrepp och det insamlade materialet kan det underlätta att operationalisera begreppen. Målet med operationalisering är att minska risken för mätfel, eftersom validiteten kan försvagas om frågorna inte fångar det fenomen som de är avsedda att mäta (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 45). I denna studie användes operationalisering för att stärka validiteten genom att bryta ner studiens centrala teoretiska begrepp i flera enkätfrågor. Detta bidrog till att det skapades bättre förutsättningar för att få en heltäckande bild av begreppens innebörd samt förtydliggöra vad begreppen var avsedda att mäta. Enkätfrågorna utformades med stöd i tidigare forskning tillsammans med inspiration av de validerade mätinstrumenten, vilket ytterligare kan stärka validiteten i studien. Samtidigt kan det finnas vissa begränsningar kopplade till validiteten. En begränsning med studiens enkätfrågor är att flera av dem bygger på självskattningar genom Likert-skala. Detta innebär att resultaten speglar respondenternas egna upplevelser och tolkningar av påståendena, snarare än objektiva mått (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 49). Det finns därmed en risk att respondenter har tolkat både påståenden och svarsalternativ på olika sätt. Eftersom Likert-skalan i studien saknade ett neutralt mittenalternativ behövde respondenterna dessutom ta ställning till någon riktning. Detta kan underlätta de statistiska testerna, men kan samtidigt begränsa möjligheten för respondenterna att uttrycka en mer neutral uppfattning.

Vidare kan det icke-sannolikhetsurvalet som använts påverka studiens validitet, eftersom resultatet inte kan generaliseras till hela populationen (Alvehus et al. 2025, s. 159). Trots metodens begränsningar, bedöms validiteten för denna studie som god.

4.8 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om i vilken grad en studie är tillförlitlig och att resultaten kan bli liknande vid en upprepning av studien (David & Sutton 2016, s. 220). I denna studie stärktes reliabiliteten genom att enkäten var strukturerad till följd av att samtliga respondenter har besvarat identiska frågor och svarsalternativ i samma ordning. Detta minskar risken för variationer i datainsamlingen och möjliggör systematiska jämförelser mellan respondenternas svar (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 55). Det kan dock förekomma brister i reliabiliteten, vilket kan kopplas till att respondenterna missförstår frågorna i enkäten eller att svarsalternativen upplevs som svårtolkade (Alvehus et al. 2025, s. 221). För att minska risken för missförstånd inkluderades förklaringar av centrala begrepp i enkäten samt att en pilotstudie genomfördes innan den riktiga enkäten skickades ut till studiens respondenter. Pilotstudien bidrog till att identifiera eventuella oklarheter i frågor och svarsalternativ, vilket stärkte enkätens reliabilitet. När en studie baseras på tvärsnittsdesign kan det vara fördelaktigt att utgå från tidigare undersökningar på området samt undersöka hur dessa har mätt liknande fenomen, eftersom detta kan stärka reliabiliteten (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 47). I denna studie har tidigare forskning och inspiration från validerade mätinstrument utgjort grunden till enkätfrågorna, vilket kan bidra till att stärka studiens reliabilitet.

Reliabiliteten stärktes även genom att flera enkätfrågor användes för att mäta studiens centrala begrepp. I stället för att enbart analysera enskilda enkätfrågor skapades tre index: Gränsindex, sjuknärvaroindex och återhämtningsindex. Som tidigare nämnt i denna studie genomfördes en reliabilitetsanalys med hjälp av Cronbach's alpha (se Bilaga D, E & F) för de tre index som konstruerades. Detta gjordes för att undersöka om frågorna inom respektive index var korrelerade tillräckligt väl för att kunna behandlas som ett samlat mått (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 104). Reliabilitetsanalysen visade att indexen uppnådde höga α -värden, vilket tyder på en stark intern enighet mellan indikatorerna inom respektive skala (Pallant 2020, s. 6). Detta innebär att indexen bedömdes vara tillräckligt tillförlitliga för att användas i vidare analys och sammantaget bedömer vi att studien därmed uppvisar en god reliabilitet.

5. Resultat

Innan de bivariata analyserna presenteras redovisas en beskrivande statistik för gränsindex, sjuknärvaroindex samt återhämtningsindex. Tabellen ger en översiktlig bild över antalet respondenter, lägsta och högsta värde, medelvärde samt standardavvikelse för respektive index (se Tabell 6).

Tabell 6. Beskrivande statistik för gränsindex, sjuknärvaroindex och återhämtningsindex

Modell	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gränsindex	259	1	4	2.34	.717
Sjuknärvaroindex	259	1	4	2.34	.772
Återhämtningsindex	259	1	4	2.97	.468
Valid N	259				

5.1 Samband mellan studiens index

Den första Spearmans rangkorrelation genomfördes mellan gränsindex och återhämtningsindex för att undersöka sambandet mellan variablerna (se Tabell 7).

Tabell 7. Spearmans rangkorrelation, gränsindex och återhämtningsindex

Spearman's rho	Correlation coefficient	Sig. (2-tailed)	N
Gränsindex och återhämtningsindex	-,304	<,001	259

Resultatet visade ett statistiskt signifikant negativt samband mellan gränsindex och återhämtningsindex där korrelationskoefficienten var -,304 och signifikansnivån var $p < ,001$. Sambandets styrka kan tolkas som måttligt eftersom korrelationskoefficienten innefattade ett värde på omkring 0,30. Resultatet innefattar därmed ett måttligt starkt negativt samband mellan variablerna. Eftersom sambandet dessutom var negativt innebär detta att högre värden

på gränsindex tenderar att samvariera med lägre värden på återhämningsindex. Med andra ord visar resultatet att respondenter som upplever högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv även tenderar att återge sämre förutsättningar för återhämtning. Dessutom utgör sambandet mellan variablerna statistisk signifikant eftersom signifikansnivån är lägre än 0,05, $p < ,001$.

Den andra Spearmans rangkorrelation undersökte sambandet mellan gränsindex och sjukindex (se Tabell 8).

Tabell 8. Spearmans rangkorrelation, gränsindex och sjuknärvarindex

Spearman's rho	Correlation coefficient	Sig. (2-tailed)	N
Gränsindex och sjuknärvarindex	,450	<,001	259

Resultatet påvisade ett positivt statistiskt signifikant samband mellan gränsindex och sjuknärvarindex där korrelationskoefficienten var ,450 och signifikansnivån var $p < ,001$. Sambandets styrka kan tolkas som måttligt starkt och det positiva sambandet innebär att högre värden på gränsindex tenderar att samvariera med högre värden på sjuknärvarindex. Detta betyder att respondenter som upplever högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv även lutar åt att rapportera högre grad av sjuknärvaro. Dessutom är signifikansnivån lägre än 0,05 vilket innebär att sambandet i resultatet är statistiskt signifikant.

Det sista Spearmans rangkorrelationstestet undersökte sambandet mellan sjuknärvarindex och återhämningsindex (se Tabell 9).

Tabell 9. Spearmans rangkorrelation, sjuknärvarindex och återhämningsindex

Spearman's rho	Correlation coefficient	Sig. (2-tailed)	N
Sjuknärvarindex och återhämningsindex	-,346	<,001	259

Resultatet visade att det finns ett negativt statistiskt signifikant samband mellan variablerna, där korrelationskoefficienten var $-0,346$ och signifikansnivån var $p < 0,001$. Sambandet kan tolkas som måttligt starkt, eftersom korrelationskoefficienten ligger omkring $0,3$. Eftersom sambandet dessutom är negativt innebär detta att högre nivåer av sjuknärvaroindex tenderar att samvariera med lägre nivåer på återhämtningsindex. Detta kan förstås som att resultatet visar att respondenter som upplever högre grad av sjuknärvaro även tenderar att uppleva sämre förutsättningar för återhämtning. Dessutom utgör sambandet mellan variablerna statistiskt signifikant eftersom signifikansnivån är lägre än $0,05$, $p < 0,001$.

Sammantaget visar de tre spearmans rangkorrelationstesten på statistiskt signifikanta samband mellan gränsindex, sjuknärvaroindex och återhämtningsindex. Vidare redogör testen att högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv samvarierar med lägre förutsättningar för återhämtning, samt med högre grad av sjuknärvaro. Dessutom visar testen ett negativt samband mellan sjuknärvaro och återhämtning, vilket kan tolkas som att anställda arbetar i högre grad trots sjukdom även lutar åt att rapportera sämre förutsättningar för återhämtning.

5.2 Studiens index kopplade till hybrid arbetskontext

Det första Kruskal-Wallis testet genomfördes mellan studiens index och variablen Vem_bestämmer_antal_dagar_distans för att undersöka om det fanns skillnader mellan grupper (se Tabell 10).

Tabell 10. Kruskal-Wallis test för studiens index utifrån vem som bestämmer antal dagar på distans

Index	Grupp	N	Mean Rank	Asymp.Sig.
Gränsindex	Jag bestämmer själv	110	147,06	.005
	Min chef/organisationen bestämmer	52	124,49	
	Det bestäms gemensamt (jag och chef/organisation)	97	113,61	
Sjuknärvarindex	Jag bestämmer själv	110	135,05	.110
	Min chef/organisationen bestämmer	52	142	
	Det bestäms gemensamt (jag och chef/organisation)	97	117,82	
Återhämningsindex	Jag bestämmer själv	110	143,71	.005
	Min chef/organisationen bestämmer	52	102,88	
	Det bestäms gemensamt (jag och chef/organisation)	97	128,99	

Resultatet visade en statistiskt signifikant skillnad i gränsindex mellan grupperna utifrån vem som bestämmer antal dagar på distans som helhet, eftersom p-värdet var lägre än 0,05. Vid tolkning av de genomsnittliga rangtalen är det gruppen “jag bestämmer själv” som hade högst värde, vilket kan indikera på ett mönster där respondenter som själva bestämmer antal dagar på distans generellt rapporterar högre värden på gränsindexet. För sjuknärvarindex visade resultatet inga statistiska signifikanta skillnader mellan grupperna utifrån vem som bestämmer antal dagar på distans, eftersom p-värdet översteg 0.05. Däremot visade resultatet för återhämningsindexet statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna, eftersom p-värdet var lägre än 0,05. Gruppen “jag bestämmer själv” hade även här högst värde på genomsnittligt rangtal. Med tanke på att ett högt värde på återhämningsindex innebär bättre förutsättningar för återhämtning kan detta indikera på att respondenter som själva bestämmer antal dagar de arbetar på distans generellt rapporterar bättre förutsättningar för återhämtning.

Studiens andra Kruskal-Wallis test genomfördes mellan studiens index och variabeln antal_dagar_distans för att undersöka om det fanns skillnader mellan grupper (se Tabell 11).

Tabell 11. Kruskal-Wallis test för studiens index utifrån antal dagar på distans

Index	Grupp	N	Mean Rank	Asymp.Sig.
Gränsindex	1 dag	88	131,96	.442
	2 dagar	91	120,35	
	3 dagar	54	138,82	
	4 dagar	26	138,83	
Totalt:		259		
Sjuknärvarindex	1 dag	88	120,32	.305
	2 dagar	91	141,27	
	3 dagar	54	128,67	
	4 dagar	26	126,10	
Totalt:		259		
Återhämtningsindex	1 dag	88	109,28	.006
	2 dagar	91	135,64	
	3 dagar	54	140	
	4 dagar	26	159,62	
Totalt:		259		

För gränsindex och sjuknärvarindex visade resultatet inga statistiska signifikanta skillnader mellan grupperna utifrån antal dagar på distans, med tanke på att p-värdena översteg 0.05. Däremot visade resultatet en statistiskt signifikant skillnad i återhämtningsindexet mellan grupperna som helhet, eftersom p-värdet var lägre än 0,05. De genomsnittliga rangtalen visade att gruppen som arbetar fyra dagar på distans hade det högsta värdet. Resultatet kan därmed indikera på ett mönster där respondenter som arbetar fler dagar på distans generellt rapporterar högre värden på återhämtningsindexet vilket innefattar bättre förutsättningar för återhämtning.

Sammantaget visar Kruskal-Wallis testerna att vissa skillnader mellan grupperna som helhet framträder i relation till den hybrida arbetskontexten. När det gäller vem som bestämmer antal dagar på distans framkom statistiskt signifikanta skillnader i både gränsindex och återhämtningsindex. Däremot framkom det ingen skillnad i sjuknärvaroindex. Resultatet kan tyda på ett mönster där respondenter som själva bestämmer antal dagar på distans generellt rapporterar högre värden på gränsindexet. Dessutom indikerar resultatet på att respondenter som själva bestämmer antal dagar de arbetar på distans generellt rapporterar bättre förutsättningar för återhämtning. I antal dagar på distans framkom en statistiskt signifikant skillnad i återhämtningsindex, men inte i gränsindex eller sjuknärvaroindex. Resultatet kan tyda på ett mönster där respondenter som arbetar fler dagar på distans generellt rapporterar högre värden på återhämtningsindexet vilket innefattar bättre förutsättningar för återhämtning.

6. Analys

I följande analysdel kommer resultaten att analyseras med utgångspunkt i den teoretiska modellen som integrerar gränsteori och ansträngning-återhämningsmodellen i relation till sjuknärvaro (se Figur 1).

Resultaten i denna studie visar på samband mellan hur individer i en hybrid arbetskontext upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt deras förutsättningar för återhämtning och benägenhet att arbeta trots sjukdom. En möjlig tolkning är att individer i en hybrid arbetskontext upplever högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv, vilket samvarierar med lägre förutsättningar för återhämtning. Detta kan förstås utifrån gränsteorins genomtränglighet, vilket associeras till i vilken utsträckning som gränsen mellan arbete och privatliv tränger in i varandra (Clark 2000, s. 756). I en hybrid arbetskontext kan individer få möjlighet att arbeta på distans, vilket kan tyda på att arbetsplatsen och arbetstiderna överlappar med varandra. Detta kan även associeras till att arbetsrollen och privatrollen flyter ihop, vilket framkom i studiens resultat av att individer upplever en mer genomtränglig gräns mellan arbete och privatliv. Individerna kan vara mer benägna att genomföra arbetsrelaterade uppgifter såsom att läsa jobbmeddelanden och vara tillgänglig för arbete även i privatlivet, vilket kan tyda på att individer integrera arbete och privatliv med varandra. Detta kan tolkas likt Haun, Rimmel & Haun (2022, s. 274) som att fysiska gränser mellan arbete och privatliv i större utsträckning suddas ut när individerna upplever att gränsen mellan arbete och privatliv flyter ihop. Det betonas av att fysiska gränser för arbetsplatsen suddas ut när arbete och privatliv förekommer på samma plats.

Samtidigt kan även mer genomtränglig gräns medföra att tidsmässiga gränser blir utsuddade. Eftersom att arbeta på distans kan göra ofärdiga arbetsuppgifter mer synliga och samtidigt suddas ut gränsen mellan arbete och privatliv, finns det en risk att arbetsdagen förlängs och att individer arbetar fler timmar än de skulle ha gjort på kontoret. Det stöds av Clark (2000, s. 758) som menar att individer som upplever att fysiska och tidsmässiga gränser mellan arbete och privatliv mer genomträngliga även möjliggör att bilda ett gränsland. I resultaten framkommer det att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut och det kan tendera att minska möjligheten till att separera arbete och privatliv, vilket kan upplevas som ständigt vara tillgänglig för att kunna arbeta.

Eftersom arbetsrollen och privatrollen överlappar varandra kan även psykologiska gränser av tankar och känslor enklare överföras jämfört med om gränserna skulle vara mer separerade. Det förklaras av Clark (2000, s. 756) genom att individens fysiska, tidsmässiga och psykologiska gränser förstås som mer genomträngliga, vilket kan göra det svårare att avgöra var och när arbetet slutar och privatlivet börjar. Eftersom psykologiska gränser är inte alltid tydlig, vilket innebär att tankar och känslor från arbetet kan tränga in i privatlivet. Detta kan tyda på att både negativa och positiva upplevelser från arbetet påverkar individens privatroll.

Det framgår i studiens resultat att individer är mer tillgängliga och mentalt engagerade i arbetet även under privatlivet, vilket kan medföra svårigheter att distansera sig från arbetet. Detta kan tolkas likt Sonnentag & Fritz (2007, s. 206) psykologisk distansering som innebär att arbetsrollen flyter ihop med privatlivet i sin tur kan begränsa individens upplevelse av att koppla bort arbetet. När arbetet fortsätter att vara närvarande även efter arbetstid associeras de till att ansträngningen av arbetsuppgifterna och arbetskraven fortsätter att belasta det fysiologiska och psykologiska systemet. Detta speglas av att kroppen får en försämrad förutsättning för återhämtning. Det kan förstås som ansträngning-återhämtningmodellen. Meijman och Mulder (1998, s. 8) resonemang om att otillräcklig återhämtning minskar individens möjlighet att återgå till sin specifika basnivå mellan arbetspassen, det vill säga ett tillstånd utan särskilda krav. Vidare kan genomtränglig gräns mellan arbete och privatliv innebära att möjligheten till psykologisk distansering successivt försvagas, vilket kan i sin tur innebära att individen behöver anstränga sig mer för att kompensera att återhämtningen inte fått återgå till basnivå.

En alternativ tolkning av att psykologisk distansering försämras när arbete och privatliv upplevs som genomträngliga kan kopplas till att individer hade en högre benägenhet att arbeta trots sjukdom på distans. Haun, Remmel & Haun (2022, s. 274) förklarar att fysiska gränser kopplas till att vissa platser associeras till arbetsrollen och andra platser till privatrollen. I en hybrid arbetskontext kan fysiska gränser upphöra och individerna som egentligen bör prioritera vila och koppla bort arbetet istället väljer att arbeta på distans. Det kan liknas med att tröskeln för sjuknärvaro sänks när gränsen mellan arbete och privatliv upplevs som genomtränglig. Detta kan associeras med att det är lättare att utföra arbete trots sjukdom, vilket i sin tur försämrar förutsättningar för återhämtning. Det kan tolkas som Clark (2000, s. 756) att de fysiska gränserna som markeras av kontoret och arbetsrollen inte längre fungerar som ett tydligt hinder för var arbetet ska utföras.

Detta kan även speglas i en hybrid arbetskontext där flexibiliteten möjliggör att kunna arbeta när och var som helst, vilket ger individen möjlighet att anpassa gränsen efter privata behov. Följande kan associeras till flexibilitet inom gränsteorin som kopplar att individer har möjlighet att anpassa gränsen beroende på kraven från arbetet eller privatlivet (Bulger, Matthews & Hoffman 2007, s. 366). Eftersom gränsen mellan arbete och privatliv upplevs som genomtränglig kan det indikera att flexibiliteten i en hybrid arbetskontext inte enbart möjliggör anpassning till privata behov utan även bidrar till att arbetsrelaterade krav fortsätter att vara tillgängliga under tiden som annars kunnat användas för att vila och återhämtning vid sjukdom.

Resultaten i denna studie visar även på skillnader mellan grupper som helhet i en hybrid arbetskontext. Det framgick i studien att individer som själva bestämmer över antal dagar på distans upplevde att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut samtidigt som bättre förutsättningar för återhämtning. Utifrån gränsteorin kan resultatet tolkas som att de som själva bestämmer antal dagar skapar flexibilitet i hur gränsen mellan arbete och privatliv hanteras. Bulger, Matthews & Hoffman (2007, s. 366) beskriver flexibilitet som individens möjlighet att anpassa och förflytta gränsen mellan arbete och privatliv beroende på kraven från de olika områdena. När individer själva bestämmer antal dagar på distans kan arbetet därmed i högre grad integreras med privatlivet. Samtidigt behöver en mer utsuddad gräns mellan arbete och privatliv inte enbart förstås som negativ, eftersom flexibiliteten även kan ge individen större möjlighet att anpassa arbetet efter privata behov. Detta kan även förstås i linje med ansträngning–återhämningsmodellen (Meijman & Mulder 1998, s. 8). Sonnentag & Fritz (2007, s. 207) beskriver kontroll som en återhämningsupplevelse, där individens möjlighet att själv bestämma över aktiviteter kan bidra till återhämtning. I relation till denna studie kan individer som själva bestämmer antal dagar på distans därför förstås som en form av kontroll, där individen får större möjlighet till att strukturera arbetet på ett sätt som underlättar återhämtningen. Det framgick även att individer som arbetar fler dagar på distans generellt rapporterade högre värden av bättre förutsättningar för återhämtning. Utifrån gränsteorin kan det tolkas som att fler antal dagar på distans möjliggör att kunna skapa en flexibilitet som tillåter individer att anpassa och förflytta gränsen mellan arbete och privatliv beroende på kraven. Även om detta innebär en hög grad av integration, med tanke på att arbete och privatliv i större utsträckning sker på samma plats, upplever individerna ändå bättre förutsättningar för återhämtning.

Detta kan tolkas som Sonnentag & Fritz (2007, s. 207) återhämtningupplevelsen kontroll som innebär att individen har möjlighet till att själva bestämma och utföra aktiviteter i privatlivet. Detta bidrar till att individer kan ägna sig åt aktiviteter som de själva föredrar, vilket i sin tur stödjer möjligheten att koppla bort arbetet.

Sammantaget visar analysen av resultaten att gränsteori kan hjälpa till att strukturera arbetsrollen och privatrollen samtidigt kan en hybrid arbetskontext medföra en flexibilitet i när och var individer kan utföra arbetet. Det speglas i tillgängligheten av att arbetet kan utföras på distans, även medförde en utsuddad gräns mellan arbete och privatliv. När gränsen mellan arbete och privatliv upplevs mer genomtränglig och flexibel, lutar det mer åt integration samtidigt försvinner den tydliga avgränsningen som indikerar när arbetet slutar och privatlivet börjar. Det visar att genomträngliga gränser minskar möjligheten att koppla bort arbetet i privatlivet, vilket ökar benägenheten för sjuknärvaro. Analysen visar genom anstränning-återhämtningmodellen att utsuddad gräns mellan arbete och privatliv kan resultera i en otillräcklig återhämtning där kroppen inte hinner återhämta sig. Samtidigt fungerar kontroll över individens egna gräns mellan arbete och privatliv som avgörande faktor för att skydda individens och återhämtningsförmåga.

7. Diskussion och slutsats

7.1 Diskussion

Denna studie syftar till att öka förståelsen för hur anställda inom privat sektor upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt hur detta relaterar till deras förutsättningar för återhämtning i en hybrid arbetskontext. Tidigare forskning visar att hybridarbete kan bidra till en suddig gräns mellan arbete och privatliv samt svårigheter att koppla bort arbete efter ordinarie tid vilket i sin tur kan leda till försämrade möjligheter till återhämtning (Mateen et al. 2025, s. 68; Peristera, Bergljottsdotter & Leineweber 2025, s. 2). Detta kan förstås utifrån att arbete och privatliv delvis sker på samma fysiska plats, vilket kan göra att de fysiska, tidsmässiga och psykologiska gränserna försvagas (Boikanyo 2026, s. 5). När gränsen suddas ut mellan arbete och privatliv kan det bli svårare att lämna arbetsrollen, vilket kan innebära att arbetet fortsätter att vara mentalt närvarande även under privatlivet (Mdhluli 2025, s. 3,9). Detta är något som även vårt resultat bekräftar eftersom det framkommer mönster av samband där otydlig gräns mellan arbete och privatliv hänger samman med sämre förutsättningar för återhämtning.

Vidare visar resultaten att anställda som upplever högre grad av utsuddad gräns mellan arbete och privatliv även samvarierar med högre grad av att arbeta på distans trots sjukdom. Detta går i linje med Schmitz, Bauer och Niehaus (2023, s. 375) forskning som pekar på att anställda som arbetar på distans är mer benägna till sjuknärvaro jämfört med de som arbetar i organisationens lokaler bland annat eftersom de redan befinner sig hemma och därmed kan uppleva att de ändå förväntas arbeta. Resultaten kan även indikera på att gränsen mellan arbete och sjukdom blir allt mer otydlig vilket stöds av Nowrouzi-Kia et al. (2024, s. 1–2). Vårt resultat visar även att anställda som arbetar i högre grad trots sjukdom även tenderar att uppleva sämre förutsättningar för återhämtning. Vilket även knyter an till Schmitz, Bauer & Niehaus (2023, s. 376) som menar på att arbeta trots sjukdom kan leda till negativa hälsoeffekter i form av att man inte vilar ordentligt vilket riskerar att försämra hälsan. Detta tyder på att arbete trots sjukdom kan förstås som en del av den gränsproblematik som kan uppstå i hybridarbete. När gränsen mellan arbete och sjukdom blir otydlig kan det bli lättare att fortsätta arbeta trots att återhämtning egentligen behövs.

Resultaten visar dessutom på att den hybrida arbetskontextens utformning är väsentlig, eftersom skillnader framkommer i gränsen mellan arbete och privatliv samt i förutsättningar för återhämtning beroende på vem som bestämmer över hybridarbetet. Dessutom framkommer det även skillnader i förutsättningar för återhämtning beroende på antal dagar på distans där fler dagar i veckan generellt rapporterade bättre förutsättningar för återhämtning. Silva och Lopes (2025, s. 626-627) stödjer denna syn genom att framhålla att arbete på distans några gånger i veckan kan ha positiva effekter på individers välbefinnande.

7.2 Begränsningar med studien

Även om vår studie har bidragit med relevanta insikter om hur hybridarbete kan påverka gränsen mellan arbete och privatliv samt anställdas möjligheter till återhämtning, finns det några begränsningar som är värda att nämna. En begränsning med studien är att den innefattar ett bekvämlighetsurval, det vill säga att respondenterna rekryterades genom tillgängliga kontaktvägar, vilket innebär att urvalet inte är slumpmässigt. Resultaten kan därför inte generaliseras till samtliga anställda inom privat sektor, utan bör förstås som mönster i det insamlade materialet. Vi är även uppmärksamma på att resultaten kanske enbart är tillämpliga i ett svenskt sammanhang med tanke på att studien undersöks i svensk kontext, vilket ytterligare påverkar studiens bredare relevans. En annan begränsning med studien är att den innefattar en tvärsnittsdesign vilket betyder att materialet samlades in vid ett enda tillfälle. Detta medför att studien inte kan synliggöra förändringar över tid exempelvis kan upplevelsen av gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut, arbets trots sjukdom samt förutsättningar för återhämtning variera beroende på förändringar i hybridarbetet. Flera mätningar över tid hade förmodligen istället kunnat ge en mer nyanserad bild över hur dessa faktorer utvecklas och samvarierar. Studien kan därför enbart visa mönster av samband i det insamlade datamaterialet vid den aktuella tidpunkten och resultaten behöver tolkas försiktigt och inte som kausala samband. Ytterligare en begränsning med studien är att vissa enkätfrågor bygger på självskattningsfrågor. Vilket innefattar att resultaten speglar respondenternas egna tolkningar och upplevelser av påståendena, snarare än objektiva mått. Det finns därmed en risk att respondenter har tolkat både påståenden och svarsalternativ på olika sätt.

7.3 Slutsats

Studien har fokuserat på en hybrid arbetskontext. I tidigare forskning har fokus främst varit på helt distansbaserat arbete respektive helt kontorsbaserat arbete. Genom att lyfta blicken till att både kombinera arbete på plats och på distans har studien fått insikter om hur anställda upplever att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut av att arbetet kan utföras när och var som helst. I en hybrid arbetskontext kan arbetets tillgänglighet göra det möjligt att effektivt avsluta påbörjade arbetsuppgifter, även utanför den traditionella arbetsplatsen. Samtidigt kan denna flexibilitet bidra till att individen inte fullt ut kan koppla bort arbetet i privatlivet. Gränsen mellan arbete och privatliv upplevs därmed som utsuddad, vilket kan leda till att ansträngningen från arbetet fortsätter in i privatlivet och det ger även en möjlighet till att arbeta trots sjukdom. Detta går i linje med studiens syfte som har varit att öka förståelsen för hur anställda upplever gränsen mellan arbete och privatliv samt hur detta relaterar till deras förutsättningar för återhämtning.

Studiens frågeställning fokuserar på mönster av samband mellan anställdas upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv samt deras upplevda återhämtning. Studiens resultat visar att det finns mönster av samband i att individer som i högre grad interagerar arbete och privatliv med varandra snarare än att separera dem, tenderar att fortsätta arbeta istället för att sjukanmäla sig. Individer ersätter nödvändig återhämtningstid med ytterligare ansträngning, vilket på längre sikt kan öka risken för långvariga konsekvenser av trötthet. Studien visar även att en hybrid arbetskontext möjliggör flexibilitet över gränsen mellan arbete och privatliv samtidigt som flexibiliteten kan försämra förmågan att mentalt koppla bort arbetet från privatlivet. Trots detta visar studien att i en hybrid arbetskontext kan det även skapas utrymme för aktiviteter som gynnar återhämtningen.

7.4 Framtida forskning

Under arbetsgång har flera möjligheter till framtida forskning upptäckts. Vår studie utgår från en kvantitativ och explorativ ansats, vilket innefattar att studiens resultat främst visar hur olika faktorer samvarierar med upplevelser av gränsen mellan arbete och privatliv, sjuknärvaro samt återhämtning, snarare än förklaringar till varför dessa samband uppstår. I framtida studier kan kvalitativa metoder genomföras för att få en djupare förståelse av hur anställda själva resonerar kring gränsen mellan arbete och privatliv i en hybrid arbetskontext. Sådana studier skulle även kunna bidra med ökad kunskap om hur anställda upplever att arbeta trots sjukdom inverkar på deras förutsättningar för återhämtning. I och med att vår explorativa studie fokuserar på samband och inte särskilda grupper, skulle framtida forskning kunna välja att undersöka hur gränsen mellan arbete och privatliv upplevs bland specifika grupper, exempelvis ålder och arbetsposition, på detta sätt kunna urskilja om vissa grupper är bättre på att koppla bort arbetet i privatlivet än andra.

Referenslista

Aczel, B., Kovacs, M., Van der Lippe, T. & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLOS ONE* 16(3), s. 1-13.

doi:10.1371/journal.pone.0249127.

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

Alvehus, J., Eldén, S., Wästerfors, D & Öhlin, S. (2025). *Metodboken: Att tänka, undersöka, analysera och skriva på samhällsvetenskapliga grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Aronsson, G. & Mellner, C. (2019). Det gränslösa arbetet. I Sandberg, Å. (red.) *Arbete & välfärd: ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Studentlitteratur, s. 451–465.

Balakrishnar, K., Long, B.-Z. S., Lo, J., Fiorini, L. A., Gohar, B. & Nowrouzi-Kia, B. (2026). Assessing the antecedents behind after-hours work in teleworkers: a scoping review. *Journal of Public Health*, Artikel fdag015. doi:10.1093/pubmed/fdag015

Barmark, M & Djurfeldt, G. (2020). *Statistisk verktygslåda 0 – att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur.

Becker, J. & Lanzl J. (2023). Segmentation preference and technostress: Integrators' vs segmenters' experience of technology-induced demands and related spill-over effects. *Information and Management*, 60(5), s. 1-10. doi:10.1016/j.im.2023.103811

BOIKANYO, D.H. (2026). ALWAYS ON, ALWAYS STRESSED? HYBRID WORK BOUNDARY BLURRING, AND EMPLOYEE WELL-BEING IN THE MODERN ORGANISATION. *Business Excellence and Management*, 16(Special Issue 6), s. 5-25. doi:10.24818/beman/2026.S.I.6-01

Bulger, C.A., Matthews, R.A. & Hoffman, M.E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation–Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), s. 365-375. doi:10.1037/1076-8998.12.4.365

Chauhan, P. & Rai, S. (2024). Conceptualizing work-life integration: A review and research agenda. *Asia Pacific Management Review*, 29(4), s. 415–426.
doi:10.1016/j.apmr.2024.10.002

Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), s. 747–770. doi:10.1177/0018726700536001

Dale, G., Wilson, H. & Tucker, M. (2024). What is healthy hybrid work? Exploring employee perceptions on well-being and hybrid work arrangements. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(4), s. 335-352. doi:10.1108/IJWHM-03-2024-0041

David, M. & Sutton, C.D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur AB.

Eng, I., Tjernberg, M. & Champoux-Larsson, M.-F. (2024). Hybrid workers describe aspects that promote effectiveness, work engagement, work-life balance, and health. *Cogent Psychology*, 11(1), s. 1-13. doi:10.1080/23311908.2024.2362535

Grafström, J. (2026). *Vem ville jobba hemifrån? En demografisk undersökning av inställningar till distansarbete för år 2025* (Rapport nr 44). Ratio.

<https://cms.ratio.se/app/uploads/2026/01/rapport-44-vem-vill-jobba-hemifran.pdf>

Haun, V. C., Rimmel, C. & Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), s. 270–299.
doi:10.1177/23970022221079048

Holland, P. & Bardoel, A. (2016). The impact of technology on work in the twentyfirst century: exploring the smart and dark side. *International Journal of Human Resource Management*. 27(21), s. 2579-2581. doi:10.1080/09585192.2016.1238126

Hopkins, J. & Bardoel, A. (2023). The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability*. 15(4), Artikel 3086. doi:10.3390/su15043086

Kreiner, G.E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), ss. 485–507. doi:10.1002/job.386

ISS Facility Services. (2023). *Arbetspusslet: en rapport om svenskarnas syn på arbetsplatsen*.
<https://brand.issworld.com/m/2281fcd0355d46e9/original/Trendrapport-2023-Arbetspusslet.pdf>

Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J. & Rantanen, H. (2023). The relationship between various social work environment elements and hybrid worker well-being. *Facilities*, 42(15-16), s. 1–16. doi:10.1108/F-03-2023-0019

Mateen, A., Khoso, R.A., Ullah, W., Shakil, M. & Latif, A. (2025). Employee Well-Being in Hybrid Work Environments: Balancing Productivity, Preventing Digital Burnout, and Promoting Mental Health in the Era of Remote and Flexible Work. *Inverge Journal of Social Sciences*, 4(4), s. 67-81. doi:10.63544/ijss.v4i4.180

Mdhluli, N. I. (2025). Perils of perpetual connectivity: Navigating the ‘always-on’ culture in the modern workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, Artikel a3019. doi:10.4102/sajhrm.v23i0.3019

Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. I Drenth, P. J. D., Thierry, H. & de Wolff, C. J. (red.) *Work Psychology*. Psychology Press, s. 5–33.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), s.146-164.
doi:10.1108/IJWHM-07-2015-0050

Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B.-Z. S., Atikian, C., Fiorini, L. A., Gohar, B., Howe, A., Li, Y. & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being: A scoping review. *PLOS ONE*, 19(7), Artikel e0307087. doi:10.1371/journal.pone.0307087

Ostertagová, E., Ostertag, O. & Kováč, J. (2014). Methodology and Application of the Kruskal-Wallis Test. *Applied Mechanics and Materials*, 611, s. 115–120.
doi:10.4028/www.scientific.net/AMM.611.115

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival manual*. 7:e uppl., London: McGraw-Hill Education, Open University Press.

Parker, S. L., Dawson, N., Keenan, C., Sonnentag, S., Neal, A. & Jimmieson, N. L. (2026). Hybrid work and daily energy dynamics: breaks, inclusion, and evening recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, s. 1–20.
doi:10.1080/1359432X.2026.2622933

Peristera, P., Bergljottsdotter, C. & Leineweber, C. (2025). When home becomes the office: navigating challenges and embracing possibilities in telework in Sweden during and after the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 16, s. 1-18. doi:10.3389/fpsyg.2025.1516074

Rosengren, C., Bäcklander, G. & Palm, K. (2024). Daily habits and work-life boundary control: Telework in the era of COVID-19. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 14(4), s. 23–47. doi:10.18291/njwls.146338

Ruhle, S. A. & Schmoll, R. (2021). COVID-19, telecommuting, and (virtual) sickness presenteeism: Working from home while ill during a pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, Artikel 734106. doi:10.3389/fpsyg.2021.734106

Rydell B. (2022). *Hybridarbete - stress, återhämtning och balans*. Akavia.

<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/hybridarbete---stress-aterhamtning-och-balans.pdf>

Schmitz, H., Bauer, J. F. & Niehaus, M. (2023). Working anytime and anywhere - even when feeling ill? A cross-sectional study on presenteeism in remote work. *Safety and Health at Work*, 14(4), s. 375–383. doi:10.1016/j.shaw.2023.11.001

Silva, J.A. & Lopes, M. (2025). Balanced life: The impact of hybrid work on employee well-being through the lens of work–family conflict. *Employee Relations: The International Journal*, 47(5), s. 626–641. doi: 10.1108/ER-04-2024-0199.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), s. 204–221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204

Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, 11(4), s. 366– 391. doi:10.1037/1072-5245.11.4.366

Tejero, L.M.S., Seva, R.R. & Fadrilan-Camacho, V.F.F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), s. 1065–1072. doi:10.1097/JOM.0000000000002377

Unionen. (2023). *Arbetsmiljöbarometern 2023*.

<https://www.unionen.se/sites/default/files/files/Arbetsmilj%C3%B6barometern%202023.pdf>

van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J. & Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: a diary study on effort and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(7), s. 599–613. doi:10.1007/s00420-007-0172-5

Wahlgren, L. (2013). *SPSS steg för steg*. 3 uppl., Lund: Studentlitteratur.

Wan, M., Carlson, D. S., Perry, S. J., Thompson, M. J., Zhang, Y. & Kacmar, K. M. (2025). Adapting boundary preferences to match reality of hybrid work: A latent change score analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 157, Artikel 104089.
doi:10.1016/j.jvb.2025.104089

Whelan, E., O'Brien, A. & McCarthy, A. (2025). Burnout in hybrid work arrangements: unpacking the role of technostress, psychological detachment, and organisational supports. *Internet Research*, 36(7), s. 63–81. doi:10.1108/INTR-01-2025-0041

Bilagor

Bilaga A - Informationsbrev

Hej,

Vi är två studenter som studerar Service management vid Lunds universitet och skriver just nu vår kandidatuppsats. Studien syftar till att studera **anställda i en hybrid arbetskontext**, vilket innebär en kombination av arbete på kontor och arbete på distans. Med fokus på att öka förståelsen kring en hybrid arbetskontext och identifiera eventuella mönster mellan hur individer upplever gränsen mellan arbete och privatliv och förutsättningar för återhämtning. Studien riktar sig till tillsvidareanställda inom privat sektor.

Enkäten består av följande:

- **Del A** insamlar bakgrundsinformation som är av betydelse för tolkningen av studiens resultat
- **Del B** innehåller påstående om hur du upplever gränsen mellan arbete och privatliv
- **Del C** består av påståenden om din återhämtning

Din medverkan är **frivillig** och du kan avbryta enkätundersökningen när som helst. Enkäten tar cirka **10-12 minuter** att besvara. Dina svar kommer att vara **anonyma** samt behandlas konfidentiellt. Resultaten från enkäten kommer att sammanställas och redovisas i vår kandidatuppsats som kommer att publiceras på Lunds universitets databas (LUP Student Papers). Efter att uppsatsen är publicerad kommer all data att raderas med hänsyn till aktuella GDPR regler. Vi ber dig att läsa igenom varje fråga noggrant och svara så ärligt som möjligt, det finns inga rätt eller fel svar.

Har du några funderingar, vänligen kontakta oss via mail:

am5721pa-s@student.lu.se

li4585me-s@student.lu.se

Tack för att du tar dig tid att delta i vår studie, din medverkan är betydelsefull!

Med vänliga hälsningar

Amanda Palm & Linn Mellerup Beckman

Bilaga B - Enkätfrågor

Har du läst och förstått informationsbrevet samt samtycker till att delta i studien?

1. Ja, jag samtycker till att delta i studien
2. Nej, jag samtycker inte till att delta i studien

Del A: I denna del ställs grundläggande frågor om dig som anställd och din nuvarande arbetssituation.

1. Denna enkät riktar sig till anställda som arbetar inom privat sektor. Arbetar du inom privat sektor?

- ☐ Ja
☐ Nej

2. Denna enkät riktar sig till tillsvidareanställda. Är du tillsvidareanställd (fast anställd)?

- ☐ Ja
☐ Nej

3. Ange antal dagar per vecka som du arbetar på distans?

(ange ett heltal mellan 1-5)

Öppet svar: _____

4. Vem bestämmer antal dagar du arbetar på distans?

- ☐ Jag bestämmer själv
☐ Min chef/organisationen bestämmer
☐ Det bestäms gemensamt (jag och chef/organisation)

5. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

(avrunda till hela år)

Öppet svar: _____

6. Vilket av följande passar bäst in på den position du har inom företaget?

- ☐ Medarbetare (har inget personalansvar)
- ☐ Arbetsledande roll (ex: projektledare, gruppledare)
- ☐ Chef (med personalansvar)
- ☐ Högre chef (ex: VD, direktör, ledningsgrupp)

7. Vilken är din nuvarande anställningsgrad?

- ☐ Heltid
- ☐ Deltid
- ☐ Annat

8. Vilken är din högst avslutade utbildning?

- ☐ Grundskola
- ☐ Gymnasieexamen
- ☐ Eftergymnasial utbildning, (ex yrkeshögskola, ej högskola/universitet)
- ☐ Examen från högskola/universitet
- ☐ Annat

9. Jag identifierar mig som:

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annat
- ☐ Vill ej ange

10. Hur gammal är du?

(ange ett heltal)

Öppet svar: _____

11. Vilket är ditt nuvarande civilstånd?

- ☐ Singel
- ☐ I en relation, bor inte tillsammans (särbo)
- ☐ Sambo
- ☐ Gift
- ☐ Vill ej ange

12. Har du barn som bor hemma?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Del B: I följande del presenteras ett antal påståenden om din arbetssituation. Vänligen ange i vilken utsträckning du instämmer med varje påstående genom att välja det svarsalternativ som stämmer bäst in på din egen uppfattning.

Med privatliv innebär tiden då du som anställd inte förväntas utföra arbete enligt ditt anställningsavtal.

Med "sjuk" menar vi i detta sammanhang symtom som influensa (förkylning, hosta, feber).

13. Jag läser jobbrelaterade meddelanden i mitt privatliv

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

14. Jag känner att jag behöver vara tillgänglig för arbete även utanför arbetstid

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

15. Jag blir kontaktad av kollegor utanför arbetstid gällande arbetsrelaterade frågor

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

16. Jag avbryter mitt privatliv för att utföra arbete

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

17. Mitt arbete och privatliv flyter ihop under dagen

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

18. Det är ofta svårt att säga var mitt arbetsliv slutar och mitt privatliv börjar

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

19. Jag arbetar utanför mina ordinarie arbetstider

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

20. Jag behöver inte tänka på jobbet efter ordinarie arbetstid

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

21. Jag håller mitt arbete och privatliv tydligt åtskilda

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

22. I mitt privatliv undviker jag att använda arbetsrelaterad utrustning såsom dator och mobiltelefon

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

23. Jag arbetar på distans trots att jag känner mig sjuk

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

24. Jag undviker sjukanmälan genom att arbeta på distans

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

25. Jag arbetar på distans när jag är sjuk istället för att vila

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

26. Jag känner ett eget ansvar att arbeta trots sjuk för att inte belasta mina kollegor

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

27. Jag känner att det förväntas att jag arbetar även när jag är sjuk

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

28. Jag arbetar på distans trots jag är sjuk och egentligen borde sjukanmäla mig

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

29. Jag väljer att arbeta på distans istället för att sjukanmäla mig

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

30. När jag känner mig sjuk har jag svårt att avsluta arbetet för att istället prioritera vila

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

Del C: I den här delen presenteras påståenden om din återhämtning. Vänligen ange i vilken utsträckning du instämmer med varje påstående genom att välja det svarsalternativ som stämmer bäst in på din egen uppfattning.

31. Jag kan själv välja vilken plats jag arbetar på

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

32. Jag kan anpassa mitt arbete efter mina privata behov

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

33. Jag kan enkelt ändra mina arbetstider vid privata behov

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

34. Jag har stor frihet att planera mina arbetsuppgifter under en arbetsdag

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

35. Jag kan prioritera mina arbetsuppgifter efter privata behov

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

36. Jag känner att jag har kontroll över min arbetsdag

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

37. Jag har möjlighet att påverka vilka arbetsuppgifter jag utför

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

38. Jag har inflytande över hur mitt arbete utförs

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

39. Jag kan koppla bort arbetet i mitt privatliv

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

40. Jag har tillräckligt med tid för att vila mellan arbetsdagar

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

41. Jag kan ägna tid åt aktiviteter som ger mig ny energi

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

42. Jag tar mig tid för att göra saker som hjälper mig att slappna av

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

43. Jag känner mig utvilad inför nästa arbetsdag

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

44. Jag känner negativ arbetsrelaterad stress i mitt arbete

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

45. Jag har svårt att varva ner i mitt privatliv

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

46. Jag har svårt att somna på grund av arbete

- ☐ 1: Instämmer inte alls
- ☐ 2: Instämmer något
- ☐ 3: Instämmer i stor utsträckning
- ☐ 4: Instämmer helt

Bilaga C - Kodbok

Del A: Bakgrundsfrågor

Variabelnamn	Fråga	Omkodning	Skala	Kategori
Samtycke	Har du läst och förstått informationsbrevet samt samtycker till att delta i studien?	1. Ja, jag samtycker till att delta i studien 2. Nej, jag samtycker inte till att delta i studien	Nominal	Bakgrunds-information
Sektor	Denna enkät riktar sig till anställda som arbetar inom privat sektor. Arbetar du inom privat sektor?	1. Ja 2. Nej	Nominal	Bakgrunds-information
Tillsvidareanställd	Denna enkät riktar sig till tillsvidareanställda. Är du tillsvidareanställd (fast anställd)?	1. Ja 2. Nej	Nominal	Bakgrunds-information
Antal_dagar_ distans	Ange antal dagar per vecka som du arbetar på distans?	Öppet svar: _____	Kvot	Bakgrunds-information
Vem_bestämmer_ antal_dagar_ distans	Vem bestämmer antal dagar du arbetar på distans?	1. Jag bestämmer själv 2. Min chef/organisationen bestämmer 3. Det bestäms gemensamt (jag och chef/organisation)	Nominal	Bakgrunds-information
År_tjänst	Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?	Öppet svar: _____	Kvot	Bakgrunds-information
Position_företag	Vilket av följande passar bäst in på den position du har inom företaget?	1. Medarbetare 2. Arbetsledande roll 3. Chef 4. Högre chef	Nominal	Bakgrunds-information
Anställningsgrad	Vilken är din nuvarande anställningsgrad?	1. Heltid 2. Deltid 3. Annat	Nominal	Bakgrunds-information

Utbildning	Vilken är din högst avslutade utbildning?	1. Grundskola 2. Gymnasieexamen 3. Eftergymnasial utbildning, (ex yrkeshögskola, ej högskola/universitet) 4. Examen från högskola/universitet 5. Annat	Nominal	Bakgrunds-information
Kön	Jag identifierar mig som:	1. Kvinna 2. Man 3. Annat 4. Vill ej ange	Nominal	Bakgrunds-information
Ålder	Hur gammal är du?	1. 18–24 år, 2. 25–34 år 3. 35–44 år 4. 45–54 år 5. 55–64 år	Ordinal	Bakgrunds-information
Civilstånd	Vilket är ditt nuvarande civilstånd?	1. Singel 2. I en relation, bor inte tillsammans (särbo) 3. Sambo 4. Gift 5. Vill ej ange	Nominal	Bakgrunds-information
Barn_hemma	Har du barn som bor hemma?	1. Ja 2. Nej	Nominal	Bakgrunds-information

Del B: Gränsen mellan arbete och privatliv & sjuknärvaro

Variabelnamn	Fråga	Omkodning	Skala	Kategori
Läser_jobbmeddelande_ _privatliv	Jag läser jobbrelaterade meddelanden i mitt privatliv	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Tillgänglig_utanför_ _arbetstid	Jag känner att jag behöver vara tillgänglig för arbete även utanför arbetstid	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Kontaktad_utanför_ _arbetstid	Jag blir kontaktad av kollegor utanför arbetstid gällande arbetsrelaterade frågor	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Avbryter_privatliv	Jag avbryter mitt privatliv för att utföra arbete	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Arbete_privatliv_ flyter_ihop	Mitt arbete och privatliv flyter ihop under dagen	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Svår_gräns_mellan_ arbetsliv_privatliv	Det är ofta svårt att säga var mitt arbetsliv slutar och mitt privatliv börjar	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Arbetar_utanför_ arbetstid	Jag arbetar utanför mina ordinarie arbetstider	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Inte_tänka_på_jobb	Jag behöver inte tänka på jobbet efter ordinarie arbetstid	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Tydligt_åtskilda	Jag håller mitt arbete och privatliv tydligt åtskilda	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv

Undviker _ arbetsrelaterad _ utrustning	I mitt privatliv undviker jag att använda arbetsrelaterad utrustning såsom dator och mobiltelefon	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Gränsen mellan arbete och privatliv
Arbete _distans_ trots _sjuk	Jag arbetar på distans trots att jag känner mig sjuk	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Undviker _sjukanmälan	Jag undviker sjukanmälan genom att arbeta på distans	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Arbetar _distans_ istället _för _vila	Jag arbetar på distans när jag är sjuk istället för att vila	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Ansvar _kollegor _sjuk	Jag känner ett eget ansvar att arbeta trots sjuk för att inte belasta mina kollegor	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Förväntas _arbeta _sjuk	Jag känner att det förväntas att jag arbetar även när jag är sjuk	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Borde _sjukanmäla	Jag arbetar på distans trots jag är sjuk och egentligen borde sjukanmäla mig	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Väljer _arbete_ distans _sjuk	Jag väljer att arbeta på distans istället för att sjukanmäla mig	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro
Svårt _avsluta_ arbete _sjuk	När jag känner mig sjuk har jag svårt att avsluta arbetet för att istället prioritera vila	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Sjuknärvaro

Del C: Förutsättningar för återhämtning

Variabelnamn	Fråga	Omkodning	Skala	Kategori
Välja_arbetsplats	Jag kan själv välja vilken plats jag arbetar på	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Anpassa_privata_behov	Jag kan anpassa mitt arbete efter mina privata behov	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Enkelt_ändra_arbetstider	Jag kan enkelt ändra mina arbetstider vid privata behov	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Frihet_planera_arbetsuppgifter	Jag har stor frihet att planera mina arbetsuppgifter under en arbetsdag	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Prioritera_privata_behov	Jag kan prioritera mina arbetsuppgifter efter privata behov	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Kontroll_över_arbetsdag	Jag känner att jag har kontroll över min arbetsdag	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Möjlighet_påverka_arbetsuppgifter	Jag har möjlighet att påverka vilka arbetsuppgifter jag utför	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Inflytande_över_arbetet	Jag har inflytande över hur mitt arbete utförs	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Koppla_bort_arbete	Jag kan koppla bort arbetet i mitt privatliv	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Tillräckligt_med_tid_vila	Jag har tillräckligt med tid för att vila mellan arbetsdagar	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning

Ny_energi	Jag kan ägna tid åt aktiviteter som ger mig ny energi	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Ägna_tid_slappna_av	Jag tar mig tid för att göra saker som hjälper mig att slappna av	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Utvilad_nästa_arbetsdag	Jag känner mig utvilad inför nästa arbetsdag	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Arbetsrelaterad_stress	Jag känner negativ arbetsrelaterad stress i mitt arbete	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Svårt_varva_ner	Jag har svårt att varva ner i mitt privatliv	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning
Svårt_att_somna	Jag har svårt att somna på grund av arbete	1: Instämmer inte alls 2: Instämmer något 3: Instämmer i stor utsträckning 4: Instämmer helt	Ordinal	Återhämtning

Indexering

Variabelnamn	Påstående	Skala	Kategori
Gränsindex	De tio första frågorna från del B.	Kvot	Gränsen mellan arbete och privatliv
Sjuknärvarindex	De åtta sista frågorna från del B.	Kvot	Sjuknärvaro
Återhämtningsindex	Samtliga frågor från del C.	Kvot	Återhämtning

Bilaga D - Cronbach's alpha, gränsindex

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Läser jobbmeddelanden i privatlivet	20.74	40.921	.733	.905
Tillgänglig utanför arbetstid	21.22	40.325	.744	.902
Kontaktad utanför arbetstid	21.31	42.469	.664	.909
Avbryter mitt privatliv	21.42	42.353	.758	.904
Arbete och privatliv flyter ihop	21.30	43.869	.631	.910
Svår gräns mellan arbete och privatliv	21.64	42.881	.686	.908
Arbetar utanför arbetstid	21.08	41.400	.751	.904
Inte tänka på jobb efter arbetstid	20.47	42.049	.658	.909
Arbete och privatliv tydligt åtskilda	20.80	42.332	.690	.907
Undviker arbetsrelaterad utrustning i privatliv	20.53	42.033	.573	.915

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Bilaga E - Cronbach's alpha, sjuknärvarindex

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Arbetar på distans trots sjuk	15.98	29.682	.755	.913
Undviker att sjukanmäla	16.06	28.388	.784	.911
Arbetar på distans istället för vila	16.23	28.471	.888	.902
Eget ansvar arbeta trots sjuk ej belasta kollegor	16.61	30.759	.593	.926
Förväntas arbeta trots sjuk	17.22	32.529	.531	.928
Arbetar på distans borde sjukanmäla mig	16.44	28.325	.853	.905
Väljer arbeta på distans istället för sjukanmäla	16.29	28.472	.808	.909
Svårt att avsluta arbetet när jag är sjuk	16.47	29.801	.734	.915

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Bilaga F - Cronbach´s alpha, återhämtningsindex

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach´s Alpha if Item Deleted
Välja arbetsplats	44.68	51.398	.327	.858
Anpassa mitt arbete efter privata behov	44.75	51.047	.389	.854
Ändra arbetstider vid privata behov	44.77	51.936	.286	.860
Stor frihet att planera mina arbetsuppgifter	44.31	50.323	.468	.851
Prioritera arbetsuppgifter	44.92	49.664	.448	.852
Kontroll över arbetet	44.27	48.874	.647	.843
Påverka mina arbetsuppgifter	44.58	50.555	.417	.853
Inflytande över hur mitt arbete utförs	44.20	50.838	.478	.850
Koppla bort arbetet i privatlivet	44.88	49.954	.433	.853
Tillräckligt med tid för vila	44.61	47.774	.592	.844
Ny energi	44.46	48.722	.561	.846
Tid till att slappna av	44.51	48.941	.539	.847
Känner mig utvilad	44.83	47.999	.633	.842
Arbetsrelaterad stress	44.42	49.238	.528	.848
Svårt att varva ner i privatlivet	44.36	49.920	.505	.849
Svårt att somna på grund av arbete	44.03	50.460	.532	.848

Reliability Statistics	
Cronbach´s Alpha	N of Items
.858	16