

NR 2012;46(4)

Segmentering och integrering–
om mäns och kvinnors
gränssättningsstrategier i
högkvalificerat arbete

Christin Mellner, Gunnar Aronsson och Göran Kecklund

ARBETE OCH HÄLSA

|

VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 978-91-85971-38-1

ISSN 0346-7821



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Arbete och Hälsa

Skriftserien Arbete och Hälsa ges ut av Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet. I serien publiceras vetenskapliga originalarbeten, översiktsartiklar, kriteriedokument, och doktorsavhandlingar. Samtliga publikationer är refereegranskade.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbets- och miljömedicins hemsida <http://www.amm.se/aoh>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

Arbete och Hälsa

Chefredaktör: Kjell Torén

Redaktion: Maria Albin, Lotta Delleve,
Kristin Svendsen, Marianne Törner,
Roger Persson och Allan Toomingas
Redaktionsassistent: Cina Holmer
Teknisk redaktör: Cina Holmer

© Göteborgs universitet & författare 2012
Göteborgs universitet, 405 30 Göteborg

ISBN 978-91-85971-38-1

ISSN 0346-7821

<http://www.amm.se/aoh>

Tryckt hos Kompendiet, Göteborg

Redaktionsråd:

Tor Aasen, Bergen
Gunnar Ahlborg, Göteborg
Kristina Alexanderson, Stockholm
Berit Bakke, Oslo
Lars Barregård, Göteborg
Jens Peter Bonde, Köpenhamn
Jörgen Eklund, Linköping
Mats Eklöf, Göteborg
Mats Hagberg, Göteborg
Kari Heldal, Oslo
Kristina Jakobsson, Lund
Malin Josephson, Uppsala
Bengt Järholm, Umeå
Anette Kærgaard, Herning
Ann Kryger, Köpenhamn
Carola Lidén, Stockholm
Svend Erik Mathiassen, Gävle
Gunnar D. Nielsen, Köpenhamn
Catarina Nordander, Lund
Torben Sigsgaard, Århus
Staffan Skerfving, Lund
Gerd Sällsten, Göteborg
Ewa Wikström, Göteborg
Eva Vingård, Uppsala

Förord

Det datamaterial som använts i studien har finansierats genom stöd från Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS) inom projektet Gränslöst arbete – gränslösa möjligheter eller gränslösa krav. Studien finansierades även av stöd från FAS till Stockholm Stress Center, ett tvärvetenskapligt s.k. ”centre of excellence” inom forskning kring arbetsrelaterad stress och hälsa, som etablerades i oktober 2009. Vi vill framföra ett tack till deltagande företag och deras anställda.

Stockholm mars 2012
Christin Mellner

February (Abstract).

Innehåll

1. Inledning	1
2. Metod	5
3. Resultat	9
4. Diskussion	17
5. Sammanfattning	21
6. Summary	22
7. Referenser	23

Inledning

Under de senaste decennierna har djupgående förändringar skett inom arbetsliv och samhälle där etablerade domäner och gränser utmanas av förändrade sociala värderingar och inte minst av en i många avseenden gränsöverskridande informationsteknologi. IT – i meningen sammanväxningen av datorer och telefoni - möjliggör för allt fler människor att arbeta mobilt, dvs. hemma, på resande fot, hos kunder, eller nästan var och när som helst (Allvin m fl, 2006; 2011) där alltmer arbete därför utförs utanför traditionell arbetstid och på andra ställen än arbetsplatsen (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2012). Fysiska, nationella och geografiska gränser blir på detta sätt alltmer genomträngliga vilket i sin tur även påverkar och förändrar mentala, psykologiska och sociala gränser och domäner. Det är gränser mellan det privata och offentliga, mellan arbetets domän och privatlivets domän. Denna förskjutning från yttre till intern, individuell reglering av arbetets tids- och rumsgränser och även arbetets innehåll aktualiserar gamla frågor om balans mellan arbete och övrigt liv.

Konkurrerande eller stödjande domäner

Inom den tidiga forskningen dominerade den s.k. segmenteringsmodellen där arbetet och livet utanför arbetet betraktades som två separata, oberoende domäner. Modellen har sitt ursprung i industrisamhället då lönearbete var mycket mera bundet till en fysisk lokal eller plats och då det fanns en långt driven arbetsdelning mellan män och kvinnor, där hemmet traditionellt sett var kvinnans domän och lönearbetet var mannens. Båda domänerna existerade parallellt och fyllde olika funktioner i människors liv. Genom arbetet och arbetslönen kunde människor fylla sina materiella behov. I livet utanför arbetet kunde framförallt emotionella och sociala behov tillfredsställas. Gränserna mellan domänerna var starka och upprätthölls inte bara av fysisk avskildhet utan också av mentala och sociala gränsdragningar. Psykologisk och social forskning kom redan tidigt att ifrågasätta oberoendet mellan arbetet och livet utanför arbetet (Kylin, 2007) och därmed blev överspridning mellan dessa intressant inom forskningen. Överspridningsmodellen fokuserade på de ömsesidiga influenserna domänerna emellan, vilket står för att både positiva och negativa erfarenheter i respektive domän kan spridas över till den andra domänen. Till exempel kan emotioner, färdigheter och beteenden sprida sig mellan domänerna (Chen, Powell & Greenhaus, 2009; Kylin, 2007). Den mest väldokumenterade typen av överspridning är dock den negativa eller oönskade spridningen från arbetssfären till privatlivet i form av stress- och uttrötningseffekter (Frankenhaeuser m fl, 1989; Johansson & Aronsson, 1984). I takt med uppluckringen av den traditionella arbetsdelningen mellan män i lönearbete och kvinnor i hemarbete blev en huvudfråga i forskningen i vilken

utsträckning livet utanför arbetet (som ofta likställs med det traditionella familjelivet) och lönearbete är konkurrerande eller varandra stödjande domäner (Staines 1980). Denna frågeställning kombinerades ofta med rollteori som inringar förväntningar i båda domänerna. Om kraven i de två domänerna är höga och inga modifieringar är möjliga uppstår en tidskonflikt om dygnets begränsade timmar och det inte direkt oväntade resultatet blir att både arbetsrollen och familjerollen överlastas och det uppstår spänningar mellan dessa (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, Russel & Cooper, 1992). I förlängningen finns hälsorisker om den totala belastningen blir för hög och det inte finns tillräckligt med utrymme med för återhämtning (McEwen, 1998). I empirisk forskning har man därför kommit att söka efter vad som kan modifiera konflikten mellan domänerna och snarare skapa synergieffekter och balansering (Greenhaus, 1988; Kline & Cowan, 1988). Ett sådant arrangemang kan vara flexibla arbetstider, men resultaten är motstridiga då både positiva (Shockley & Allen, 2007) och negativa effekter påvisats (Butler, Grzywarcz, Ettner & Liu, 2009; Grice, McGovern & Alexander, 2008).

Gränslöst arbete

De tidigare forskningsansatserna har i mycket tagit själva gränserna och gränsdragningarna för givna och i liten utsträckning fokuserat på hur gränser mellan domäner uppstår, markeras, förhandlas och förändras. Mot bakgrund av de ovan beskrivna förändringarna i arbetsliv och samhälle har det inom psykologi och organisationsteori under de senaste tio åren vuxit fram intresse för ett gränsteoretiskt perspektiv (se t.e.x. Ashforth, Kreiner & Fugate 2000; Campbell Clark, 2000; Kreiner, Hollensbee & Sheep, 2009) där fokus istället har flyttat mot själva gränsdragningsprocessen. Centralt är att gränser konstrueras både individuellt och kollektivt och där dessa kännetecknas av egenskaper som genomtränglighet, flexibilitet, sanktioner, gränsmarkeringar samt preferenser för att separera – s.k. segmentering - eller integrera domänerna arbete och privatliv (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000; Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Campbell Clark, 2000; Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Nippert-Eng, 1996; Winkel & Clayton, 2009).

Intresset för och förskjutningen mot ett gränsteoretiskt perspektiv hör samman med att gränsen mellan de två domänerna arbete och livet utanför arbetet försvagats och blivit mera genomtränglig. En aspekt med hög relevans för frågeställningar kring förhållandet mellan arbetet och livet utanför arbetet är därmed gränserns genomtränglighet – hur starka gränserna är mellan olika domäner. Gränser kan konstrueras längs ett kontinuum från tunna (svaga) till starka (Nippert-Eng, 1996). De tunna, veka gränserna är lättare att tränga igenom än de starka och den aktuella domänen är därmed mer öppen för influenser och för integrering än de domäner som istället avgränsas av starka gränser. När segmentering mellan de två domänerna inte längre varken utgör en förutsättning eller begränsning förändras individens handlingsutrymme. När arbetet finns med överallt och individen är nåbar var som helst och när som helst faller det i

växande grad på den enskilde att övervaka och hantera gränsen mellan arbetet och livet i övrigt och skapa en fungerande balans mellan dessa två domäner. Principiellt kan individen i den gränslösa organisationen således själv välja mellan strategier som syftar till segmentering eller integrering.

Det är rimligt att anta att individens möjligheter att kontrollera sin arbets- och livssituation ökar när den yttre regleringen minskar, t ex möjligheter att förlägga arbetet i tid och rum enligt egna önskemål. Mindre rigida avgränsningar kring arbetet torde därmed gynna variation och individuella val och utvecklingsmöjligheter. Det som tycks hända är därmed att ju mer de traditionella tids- och rumsgränserna luckras upp så växer individens förhållningssätt till sitt arbete i betydelse. Om övergången eller förskjutningen mot individuell gränsreglering får ett positivt eller negativt resultat beror med andra ord på hur individen i den mera flytande situationen förmår utforma och använda sig av strategier som balanserar och minskar friktionen mellan olika livsområden (Allvin m fl, 2006; 2011). Den som av olika anledningar misslyckas med detta kan istället invaderas av arbetet.

Inom gränsteoretiskt inspirerad forskning ligger alltså fokus i långt större utsträckning än i de hitintills dominerade forskningstraditionerna på att utforska vilken strategi individen väljer för att forma relationen mellan de två domänerna när så att säga val- och inflytandemöjligheter finns. Centralt är också hur individen agerar för att skapa och upprätthålla de önskvärda gränserna, men även hur gränser uppstår, utmanas, försvaras, förhandlas och förändras.

Var finns gränslöst arbete och hur många arbetar gränslöst?

En första fråga i studier av gränslöst arbete handlar naturligtvis om att definiera och avgränsa vad som kan menas med gränslöst arbete. En svensk studie baserad på 2731 individer speglade ett representativt material ur den arbetande befolkningen (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2012) undersökte detta utifrån de fyra dimensionerna tid, rum, innehållsligt beslutsutrymme och samarbetsform. De fyra variablerna är lika i meningen att de mäter i vilken utsträckning individer kan reglera och avgränsa det egna arbetet. När en individ har möjlighet eller tvingas att i stor utsträckning själv reglera det egna arbetet i en av de fyra dimensionerna definieras denna som lågreglerad. Vice versa, när en individ inte anser sig ha möjlighet att själv reglera och avgränsa sitt jobb i en av dimensionerna ses dimensionen som reglerad. Avgörande är alltså inte om man *vanligen* jobbar på visa tider och platser, utan om man har möjlighet (eller tvingas) att själv *bestämna* arbetstid och plats. Utifrån ovanstående klassificerades ett arbete som lågreglerat eller gränslöst om det saknades extern reglering i de fyra nämnda dimensionerna medan det klassificerades som högreglerat om det istället var reglerat i alla fyra dimensionerna. Endast 8 procent hade helt oreglerat, eller

gränslöst arbete, medan 17 procent uppgav att de var oreglerade i tre av de fyra dimensionerna, dvs var lågreglerade.

I studien ingick såväl anställda som frilansare och företagare med anställda. Det var mycket stor skillnad mellan dessa grupper. Företagargruppen och särskilt frilansargruppen hade i mycket större utsträckning en lågreglerad arbetsituation. Ser man till anställda inom olika branscher hade företagsnära tjänster - där informationsteknologiska tjänster är en stor del - högsta andelen lågreglerat arbete följt av anställda inom forskning och högre utbildning.

Projektet “Gränslösa krav eller gränslösa möjligheter?”

För att kunna studera individers gränsreglering av domänerna arbete och livet utanför arbetet valde vi därför att förlägga nästkommande projekt inom branscher och företag med hög grad av lågreglerat arbete, nämligen vid universitet och inom informationsteknologi. Den studie som här presenteras är gjord inom ett stort internationellt telekomföretag. Följande problemområden kommer att analyseras i separata delstudier:

1. Vilken gränssättningsstrategi väljer personer i gränslöst arbete och vilka sociodemografiska och arbetsrelaterade förhållanden är relaterade till val av strategi?
2. Hur ser sambanden ut mellan gränssättningsstrategi och nedvarvning/återhämtning, sömn och hälsa?

Föreliggande studie behandlar det första problemområdet.

Syften och frågeställningar

Huvudsyftet med studien var att undersöka hur anställda med gränslösa arbetsvillkor väljer gränssättningsstrategi – segmentering eller integrering - och i vilken utsträckning de upplever sig lyckas upprätthålla sin valda strategi. Vidare avsågs att explorativt studera olika faktorer relaterade till val av strategi.

För detta syfte formulerades följande frågeställningar:

1. Hur ser fördelningen ut avseende val av strategi i allmänhet och i relation till sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer?
2. I vilken utsträckning upplever män och kvinnor i respektive kategori sin valda strategi som lyckad?

- 3a. Avseende vilka sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer skiljer sig individer som upplever sin valda segmenterande gränssättningsstrategi som lyckad från individer som upplever samma valda strategi som misslyckad?
- 3b. Avseende vilka sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer skiljer sig individer som upplever sin valda integrerande gränssättningsstrategi som lyckad från individer som upplever samma valda strategi som misslyckad?
4. Hur ser sambandet ut mellan gränssättningsstrategi och upplevelse av balans i livet?

2. Metod

Undersökningsgrupp och urval

Med syfte att studera arbetsplatser där de anställda i stor utsträckning hade låg-reglerade arbetsvillkor genomfördes studien på en av avdelningarna vid ett stort internationellt telekomföretag. De anställda hade således stora möjligheter att själva bestämma när i tid och rum de ska utföra sitt arbete samt själva utforma uppläggning och genomförande av arbetsuppgifterna, och även samarbetsformerna för detta.

Under mars månad 2010 sändes en webbenkät ut till alla 1238 personer som arbetade på den aktuella avdelningen. Av dessa svarade 808 (65 procent svarsfrekvens). Bortfallsanalysen visade inte på några statistiska skillnader mellan de som svarat och de som inte svarat på enkäten avseende demografiska bakgrundsfrågor.

Undersökningsvariabler

Gränssättningsstrategier

Val av segmenterings- eller integreringsstrategi, och i vilken utsträckning denna uppfattas som lyckad, mättes med en fråga som konstruerades av författarna då det vid tidpunkten för datainsamlingen inte fanns utvecklade frågor för studiens syfte. Deltagarna fick först en inledande beskrivning av problemområdet och därefter ta ställning till tre påståenden. Formuleringarna var följande: "Med ökande krav på arbetet och hemma kan människor agera på olika sätt för att hantera dessa krav. Ser du för närvarande dig själv som någon som för det mesta försöker hålla arbetsroll och personliga roller åtskilda eller någon som försöker integrera dem?"

Jag försöker att separera rollerna.

Jag försöker att integrera rollerna.

Jag lyckas väl med att separera/integrera rollerna.

En femgradig skala med polerna 1 Stämmer inte alls – 5 Stämmer helt användes.

Individens val av gränsstrategi i de två kategorierna segmenterare och integrerare konstruerades enligt följande: Om man försöker att separera rollerna (3 stämmer ganska bra – 5 stämmer helt) i kombination med att man inte försöker integrera dem (2 stämmer i viss mån – 1 stämmer inte alls) så blir klassificeringen segmenterare. Motsvarande indelning gjordes för integrerare, dvs om man försöker integrera rollerna (3 stämmer ganska bra – 5 stämmer helt) i kombination med att man inte försöker separera dem (2 stämmer i viss mån – 1 stämmer inte alls).

140 personer vilka antingen svarat lågt för båda strategierna (2 stämmer i viss mån – 1 stämmer inte alls) eller högt för båda (3 stämmer ganska bra – 5 stämmer helt) uteslöts ur de fortsatta analyserna. Detta gjordes på grundval av dels att dessa grupper var för små att analysera separat och dels för att de inte heller kunde slås ihop till en egen kategori då detta skulle innebära en sammanblandning av två helt olika gränsstrategier. Det förelåg dock inga statistiska skillnader i några av de ingående variablerna i föreliggande studie mellan dessa personer och de som in-gick i de fortsatta analyserna. Totalt uppgick studiepopulationen således till 673 individer, varav 550 klassificerades som segmenterare och 123 klassificerades som integrerare.

Om man lyckas eller inte med sin valda strategi

Variabeln för hur väl man anser att man lyckas med sin valda strategi dikotomiserades. Vi valde att utgå ifrån ett strängt kriterium (stämmer bra - stämmer helt) för att fånga upp en tydlig grupp av personer med lyckade strategival. Därmed ingick de som svarat att det inte stämmer alls (1) - stämmer ganska bra (3) i kategorin som anser att de inte lyckas medan de som svarat att det stämmer mycket bra (4) – stämmer helt (5) utgör kategorin som anser att de lyckas.

Strategi och att lyckas eller inte

De två ovan beskrivna variablerna kombinerades till ett mått på hur segmenterare respektive integrerare lyckades alternativt inte lyckades med sin valda strategi. Detta genererade totalt fyra grupper uppdelade på lyckad respektive misslyckad segmentering och lyckad respektive misslyckad integrering.

Sociodemografiska variabler

Kön, födelseår, var man är född, utbildningsnivå samt familjesituation utgjorde de sociodemografiska variablerna. Variabeln familjesituation konstruerades i fyra

kategorier som ett kombinationsmått av om man var gift/sambo med eller utan barn respektive ensamstående med eller utan barn. Inledande analyser påvisade inga signifikanta skillnader mellan de med barn i olika åldrar i relation till gränssättningsstrategi varför en dikotom indelning gjordes till "hemmavarande barn - inga hemmavarande barn".

Variabler relaterade till gränser i arbetet

Då undersökningsgruppen var homogen avseende möjligheten att i hög utsträckning själv bestämma var och när man ska utföra sitt arbete så inkluderades ett antal mått på i vilken mån man faktiskt arbetar gränslöst i både rum och tid samt hur mycket man arbetar.

Arbetet i tid och rum

Deltagarna fick besvara frågor om var och när de utför sitt arbete under en normal arbetsvecka där flera platser och tider kunde anges.

Var man utför sitt arbete kunde besvaras med alternativen: på en fast arbetsplats som tillhör arbetsgivaren, på olika platser som tillhör arbetsgivaren, hos kunder/klienter, på resor till och från arbetet, på tjänsteresor, i hemmet och någon annanstans.

När man arbetar kunde besvaras med alternativen: vardagar 8-17, vardagkvällar, samt helger.

En femgradig skala med polerna 1 nästan aldrig – 5 nästan alltid användes.

Hur mycket man arbetar mättes med följande två frågor:

"Hur många timmar i veckan är din överenskomna arbetstid?"

"Hur många timmar har du arbetat i genomsnitt per vecka under den senaste månaden?" Deltagarna fick själva uppge antalet timmar i öppna svar.

Arbetsuppgifter, ansvar och inflytande

Vidare ingick ett antal frågor gällande faktorer i arbetet som kan antas vara av betydelse för gränssättning. Dessa frågor har i stora delar utvecklats inom tidigare projekt av gränslöst arbete (Allvin & Aronsson, 2000; Hanson, 2004) medan andra motsvarar dimensionerna socialt stöd och inflytande i kravkontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990) och huruvida man själv kan avgöra om arbetsuppgifterna är slutförda, s.k. task completion ambiguity (Hellgren, Sverke & Näswall, 2008).

De ingående variablerna, och de frågor som avsågs mäta dessa, var följande:

Klara mål: "Finns det klart definierade mål för vad du ska uppnå i ditt arbete?"

Riktlinjer: "Finns det tydliga riktlinjer (t ex i form av en arbetsbeskrivning) som du utgår ifrån i ditt arbete?"

Förväntningar: "Vet du exakt vad som förväntas av dig i ditt arbete?"

Ansvar: "Är det klart vem du är direkt ansvarig inför i ditt arbete?"

Socialt stöd: "Det finns människor på min arbetsplats jag kan prata med om jag stöter på problem i mitt arbete."

Återkoppling: "Jag får tillräcklig återkoppling på det arbete jag utför."

Inflytande: "Jag kan själv fatta beslut som är viktiga för mitt arbete."

En femgradig svarsskala med polerna 1 Nästan aldrig - 5 Nästan alltid användes.

Individrelaterade variabler

Även individuella förmågor att hantera gränslöshet inkluderades. Dessa mäter s.k. förmåga till självreglering (Hanson, 2004) och var:

Slutförd arbetsuppgift: "Jag kan själv avgöra när en arbetsuppgift är slutförd."

Självständighet: "Jag har god förmåga att arbeta självständigt."

Organisera arbetet: "Jag har lätt att organisera mitt arbete effektivt."

Gränssättning: "Jag har lätt att säga nej och sätta gränser."

En femgradig svarsskala med polerna 1 Nästan aldrig - 5 Nästan alltid användes.

Avslutningsvis mättes upplevd balans i livet (Frone m fl, 1992) som ett validerande mått på uppdelningen i de två strategityperna och huruvida man anser sig lyckas med sitt val eller ej.

Balans i livet: "Är du nöjd med din livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv?"

En femgradig svarsskala med polerna 1 Nästan aldrig - 5 Nästan alltid användes.

Statistisk bearbetning och analys

T-tester och Chi²-test genomfördes för att studera eventuella skillnader mellan strategityperna i samtliga ingående variabler. Vidare genomfördes envägs variansanalys mellan strategigrupperna uppdelat på kön för att undersöka eventuella könsskillnader i både överenskommen och faktisk arbetstid. Två separata diskriminantanalyser genomfördes, en för respektive strategikategori, uppdelat på huruvida man anser att man lyckas eller ej med sin valda strategi. De värden som analysen genererar för varje ingående variabel är s.k. diskriminantfunktioner. Värdet kan variera mellan 0 och 1 vilket anger graden av en variabels åtskiljande funktion mellan, i detta fall, uppdelningen i kategorierna att lyckas eller inte lyckas med sitt strategival. På så sätt undersöktes frågeställningen vilka faktorer, och om det är samma eller olika faktorer oavsett strategi, som åtskiljer mellan att lyckas eller inte med sitt strategival. Som en form av validering av måtten på strategityp och hur man lyckas eller inte med sitt val undersöktes avslutningsvis sambandet mellan dessa och ett ofta använt mått på s.k. balans i livet med hjälp

en envägs variansanalys med eftertest (Scheffé). För att få en fördjupad bild av eventuella könsskillnader i huruvida man lyckas eller inte inom de två strategigrupperna i relation till balans i livet genomfördes avslutningsvis ett Chi²-test. Eftersom studien var en totalundersökning får resultaten av signifikanstesten i första hand ses som en indikator på skillnader i gruppstorlekar. SPSS version 19 användes för alla ingående analyser.

3. Resultat

Strategival och sociodemografiska faktorer

Som framgår i tabell 1 var segmenteringsstrategin den vanligaste – 82 procent valde denna jämfört med de 18 procent som försökte integrera. Det var en större andel bland kvinnorna (23 procent) som var integrerare än bland männen (17 procent) men skillnaden var inte statistiskt signifikant. Segmenterarna var äldre ($t=-3.49$, $p < .001$) och hade lägre utbildning ($t=-1.97$, $p < .05$) än integrerarna. Segmentering var även vanligare bland personer födda i Sverige medan integrerarna i högre grad var födda utanför Sverige, men inom Europa (Chi²=12.6, df 2, $p < .002$). Inga signifikanta skillnader framkom avseende kön eller familjesituation i relation till strategival.

Tabell 1. Fördelning i antal och procent över strategival med uppdelning på bakgrundsvariabler (n=673).

	Segmenterare n %	Integrerare n %	Total n %
Kön			
Män	407 (83)	8 (17)	488 (73)
Kvinnor	143 (77)	42 (23)	185 (27)
Nationalitet			
Sverige	503 (83)	103 (17)	606 (90)
Europa (exklusive Sverige)	25 (61)	16 (39)	41 (6)
Utanför Europa	22 (85)	4 (15)	26 (4)
Familjesituation			
Gift eller sambo utan barn	128 (79)	34 (21)	162 (24)
Gift eller sambo med barn	297 (82)	66 (18)	363 (54)
Ensamstående utan barn	97 (86)	16 (14)	113 (17)
Ensamstående med barn	28 (80)	7 (20)	35 (5)
Utbildningsnivå			
Grundskola	13 (93)	1 (7)	14 (2)
Gymnasium	138 (85)	24 (15)	162 (24)
Universitet (fil.kand., magister)	383 (81)	92 (19)	475 (70)
Doktorsexamen	16 (67)	6 (33)	24 (4)
Totalt i hela studien	550 (82)	123 (18)	673

Strategival och arbetsrelaterade faktorer - arbetsvillkor

Tabell 2 visar test av medelvärdeskillnader mellan segmenterare och integrerare i var och när man arbetar. Nästan alla män i studiepopulationen var heltidsarbetande: 97 procent i integrerargruppen och 95 procent i segmenterargruppen. Bland kvinnorna var det vanligare med deltid (mindre än 38 timmar) men en stor majoritet bland kvinnorna arbetade också heltid: 90 procent i integrerargruppen och 81 procent i segmenterargruppen. De signifikanta skillnader mellan grupperna som framkom handlade om arbetes förläggning i tid och rum och även själva arbetstiden. Segmenterarna arbetade i högre grad på den ordinarie arbetsplatsen och under traditionell kontorsarbetstid. Integrerarna arbetade istället på långt fler olika arbetsställen och mera utspritt under dygnet. Integrerarna hade också något längre överenskommen arbetstid per vecka, vilket delvis förklaras av att färre jobbade deltid i den gruppen.

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelser för arbetets förläggning i rum och tid uppdelat på strategival (n=673). Femgradig skattningsskala (1 = nästan aldrig - 5= nästan alltid).

Arbetet i rum och tid	Segmenterare		Integrerare		t-värden	P-värden
	M	Sd	M	Sd		
Arbetar på en fast arbetsplats	4,82	0,51	4,79	0,47	0.63	.53
Arbetar på olika arbetsplatser	1,86	1,08	2,19	1,22	-3.04	.00
Arbetar hos kunder/klienter	1,07	0,34	1,14	0,47	-1.74	.08
Arbetar till och från jobbet	1,30	0,70	1,46	0,83	-2.17	.03
Arbetar på tjänsteresor	1,79	0,93	2,03	0,97	-2.60	.01
Arbetar hemifrån	2,32	1,00	2,76	1,00	-4.32	.00
Arbetar någon annanstans	1,14	0,43	1,15	0,46	-0.37	.71
Arbetar vardagar 8-17	4,91	0,39	4,90	0,29	.32	.75
Arbetar vardagkvällar	2,26	1,00	2,63	1,08	-3.71	.00
Arbetar helger	1,69	0,85	1,92	0,92	-2.63	.01

Tabell 3. Medelvärden och standardavvikelser för överenskommen och faktisk arbetad tid uppdelat på strategival (n=673).

Arbetstid	Integrerare		Segmenterare		t-värden	P-värden
	M	Sd	M	Sd		
Överenskommen arbetstid per vecka	38,4	1,7	38,1	2,2	-1.95	.05
Faktisk arbetstid per vecka per vecka	41,7	5,5	40,4	4,4	-1.17	.24

En uppdelning på kön avseende arbetstid (tabell 4) visade att både kvinnliga och manliga integrerare hade längre överenskommen arbetstid och även rapporterade högre arbetstid än de kollegor som använde sig av segmenteringsstrategin. Skillnaderna i överenskommen arbetstid var mindre än en timme men så systematiska att ett medelvärdestest gav p-värdet .000. Båda grupperna rapporterade högre faktisk arbetstid än överenskommen tid och detta gällde särskilt i integrerargruppen.

Tabell 4. Överenskommen och faktisk arbetstid angivet i timmar per vecka samt test av medelvärdesskillnader bland män och kvinnor uppdelat på strategival (n=673).

Arbetstid tim/vecka	Segmenterare		Integrerare		F-värden	P-värden
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor		
Överenskommen arbetstid per vecka	38,3	37,5	38,6	37,9	6.871	.000
Faktisk arbetstid per vecka	40,6	39,9	42,0	41,2	3.578	.014
Differens överenskommen – faktisk arbetstid	2,3	2,4	3,4	3,3		

Vad gäller övriga variabler relaterade till gränser i arbetet (tabell 5) var strategigrupperna mycket mera lika. Endast en signifikant skillnad framkom: segmenterarna uppgav i lägre grad än integrerarna att de har någon att prata med om de stöter på problem i arbetet ($t=-2.75$ df 671, $p<.01$).

Tabell 5. Medelvärden och standardavvikelser i arbetsuppgifter, ansvar och inflytande uppdelat på strategival (n=673). Femgradig skattningsskala (1 = nästan aldrig - 5= nästan alltid).

Arbetsuppgifter, ansvar och inflytande	Segmenterare		Integrerare		t-värden	P-värden
	M	Sd	M	Sd		
Klara mål	3,90	0,93	3,77	1,00	1.32	.19
Riktlinjer	3,19	1,16	2,98	1,24	1.78	.07
Förväntningar	3,89	0,87	3,92	0,95	-.31	.76
Ansvar	4,22	0,91	4,23	0,96	-.06	.95
Socialt stöd	4,23	0,78	4,44	0,69	-2.75	.01
Återkoppling	3,22	0,94	3,22	1,04	.00	.97
Inflytande	3,78	0,85	3,93	0,79	-1.77	.08

Tabell 6. Medelvärden och standardavvikelser i individuella förmågor till självreglering uppdelat på strategival (n=673). Femgradig skattningsskala (1 = nästan aldrig - 5= nästan alltid).

Individuella förmågor till självreglering	Segmenterare		Integrerare		t-värden	P-värden
	M	Sd	M	Sd		
Slutförd arbetsuppgift	4,22	0,79	4,32	0,74	-1.20	.23
Självständighet	4,42	0,65	4,53	0,67	1.63	.10
Organisera arbetet	3,65	0,82	3,53	0,92	1.51	.13
Gränssättning	2,91	0,92	3,03	0,96	-1.36	.17

Andelen med fungerande strategier

Sett till hela undersökningsgruppen uppgav signifikant fler att de misslyckas med sin valda strategi jämfört med de som tycker att de lyckas ($t=1.98$, $df\ 671$ $p < .05$). I tabell 7 framgår vidare att integrerare ansåg att de misslyckas med sin valda strategi (59 procent) i signifikant högre utsträckning är segmenterare (49 procent) ($Chi^2=3.94$, $df\ 1$, $p < .05$).

Tabell 7. Fördelning i antal och procent över strategival i kombination med om man upplever sig lyckas med sin valda gränssättningsstrategi eller ej (n=673).

Lyckad strategi	Segmenterare		Integrerare		Total	
	n	%	n	%	n	%
Lyckas med sin strategi	278	(51)	50	(41)	328	(49)
Lyckas ej med sin strategi	272	(49)	73	(59)	345	(51)
Totalt	550	(100)	123	(100)	673	(100)

Vid en uppdelning på kön framkom att andelen kvinnor som upplever att de lyckas med sin valda strategi generellt var lägre än bland män (42 jämfört med 51 procent). En fortsatt uppdelning visade att detta härrör från olikheter inom segmenteringsstrategin. Det var ungefär lika stor andel bland kvinnorna inom respektive strategi som menade att de lyckas med sin valda strategi (40 procent). Samma procenttal framkom även för de män som valt integreringsstrategin och tycker att de lyckas, medan hela 54 procent av männen som valt segmenteringsstrategin menade att de lyckas med sin strategi. De män som separerar arbete och livet utanför arbetet upplevde alltså i högre grad än övriga att de lyckas med sin strategi.

Vad avgör om man lyckas eller inte inom strategigrupperna?

Två separata diskriminantanalyser genomfördes, en för respektive strategigrupp. I dessa analyser ingick såväl de sociodemografiska som arbetsrelaterade faktorerna för att kunna besvara vilka av dessa som diskriminerar mellan huruvida man lyckas upprätthålla sin valda strategi eller inte. Vidare besvarade analyserna frågan om det är samma eller olika faktorer inom de två strategigrupperna som diskriminerar mellan att lyckas eller inte med sitt strategival. I tabell 8 presenteras diskriminantsfunktionerna för de faktorer som utgjorde en signifikant åtskillnad mellan att lyckas eller inte med sitt strategival.

Tabell 8. Signifikanta diskriminantfunktioner inom respektive strategigrupp i hur man anser att man lyckas eller inte med sitt strategival (n=673).

Sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer	Segmenterare n =550	Integrerare n = 123
Kön	.27	
Nationalitet		.46
Familjesituation	.33	
Arbetar på fast arbetsplats som tillhör min arbetsgivare	.31	
Arbetar på flera olika platser som tillhör min arbetsgivare	.27	
Arbetar på resa till och från jobbet	.28	
Utför arbete hemifrån	.42	
Utför arbete på vardagkvällar	.53	
Utför arbete på helger	.50	
Klara mål	.26	
Förväntningar	.35	.33
Ansvar	.33	
Socialt stöd	.47	
Återkoppling	.30	
Slutförd arbetsuppgift	.41	.44
Självständighet	.24	.46
Organisera arbetet	.40	.40
Gränssättning	.31	.34

För dem som valde segmenteringsalternativet återfanns en signifikant åtskillnad för hela analysen överlag mellan de som lyckades respektive misslyckades, Wilks lambda =.88, Chi2 (18) 69.78, $p < .000$. Diskriminantfunktionens egenvärde var 1.4 och den kanoniska korrelationen var .35. Analysen klassificerade 65 procent av individerna korrekt inom segmenteringsgruppen. I integrerargruppen återfanns däremot inte en signifikant åtskillnad överlag mellan de som lyckas eller misslyckas med sitt strategival, även om signifikans återfanns för enskilda faktorer

(se tabell 8). Däremot klassificerades 69 procent av individerna korrekt i huruvida man lyckas eller inte, vilket är klart högre än en slumpmässig tilldelning av möjligheten att ingå i uppdelningen lyckas – lyckas ej (Tabachnik & Fidell, 2001).

Diskriminantanalyserna visade påtagligt olika mönster i de två strategigrupperna. Bland segmenterna var det betydligt fler förhållanden som diskriminerade mellan de som tyckte att de lyckades eller inte med sin strategi än bland integrerarna. Att vara kvinna liksom att vara sammanboende med barn var urskiljande för misslyckad segmentering. När kön och familjesituation kombinerades i en separat analys var det inte oväntat kombinationen att vara kvinna och sammanboende med barn som var relaterad till misslyckad segmentering ($\chi^2=18.03$, $df 7$, $p < .05$).

Avseende variabler relaterade till gränser i arbetet så diskriminerade arbetets förläggning i tid och rum, dvs att arbeta utanför traditionell arbetstid – att jobba både vardagkvällar och helger – och att utföra sitt arbete på andra platser än den fasta arbetsplatsen – framförallt hemifrån, mellan lyckad och misslyckad segmentering. Även faktorer rörande arbetets ledning och styrning, som att sakna klara mål, inte veta vem man är ansvarig inför i sitt arbete, att sakna socialt stöd i form av någon att prata med när man stöter på problem i arbetet och att inte få återkoppling på utfört arbete, var signifikant diskriminerande faktorer för att lyckas eller inte med sin segmenteringsstrategi. Vidare kunde misslyckad segmentering också urskiljas av individfaktorer relaterade till gränser i arbetet, som att inte själv kunna avgöra när en arbetsuppgift är slutförd, att ha svårt att arbeta självständigt, sakna förmågan att organisera sitt arbete effektivt samt att inte kunna säga nej och sätta gränser.

Bland integrerarna framkom inte alls lika många förhållanden som signifikant skilde mellan lyckad och misslyckad integrering. Av de sociodemografiska faktorerna diskriminerade endast födelseland mellan lyckad respektive misslyckad integrering. Att vara född utanför Sverige men inom Europa var en urskiljande faktor för att uppleva sig misslyckad i sin integreringsstrategi. I övrigt framkom i huvudsak individfaktorer som på olika sätt handlade om förmåga till självreglering i arbetet: upplevd förmåga att arbeta självständigt, huruvida man själv kan avgöra när en arbetsuppgift är slutförd, om man har förmåga att organisera sitt arbete effektivt samt om man kan säga nej och sätta gränser. Endast en faktor rörande arbetets ledning framkom som signifikant diskriminerande mellan lyckad och misslyckad integrering: om man vet vad som förväntas av en i arbetet.

Samband mellan vald strategi och skattad balans mellan arbete och övrigt liv

Slutligen undersöktes sambandet mellan vald strategi och huruvida man uppfattar sig lyckas med denna och s.k. balans i livet. Resultatet påvisade en signifikant huvudeffekt ($F=30.59$, $df\ 3$, $p < .000$) samt skillnader mellan både lyckad och misslyckad integrering ($p < .000$) samt mellan lyckad och misslyckad segmentering ($p < .000$).

För att få en fördjupad bild presenteras procenttal med uppdelning på män och kvinnor (tabell 9). Högsta andelen med mycket god balans (53 procent) återfanns bland kvinnor som använde sig av integreringsstrategin och vilka anser sig lyckas med denna. Skillnaderna var signifikanta såväl bland männen ($Chi^2=61.61685$, $df=12$, $p < .000$) som kvinnorna ($Chi^2=30,86$, $df=12$, $p =.002$).

Tabell 9. Procentuella andelen män och kvinnor uppdelat på strategival som *mycket ofta* var nöjda med sin livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv ($n=673$). Femgradig skattningsskala (1=nästan aldrig - 5=nästan alltid).

Andel som mycket ofta är nöjd	Misslyckad segmentering	Lyckad segmentering	Misslyckad integrering	Lyckad integrering
Män	6	25	8	33
Kvinnor	8	15	24	53

4. Diskussion

I föreliggande studie undersöktes gränssättningsstrategier bland personer i högkvalificerade arbeten med självständiga arbetsuppgifter där gränserna i tid och rum kan beskrivas som svaga. Studien var huvudsakligen explorativ och deskriptiv. I ett första steg undersöktes sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer relaterade till strategival - segmentering eller integrering. I steg två undersöktes vilka sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer som åtskiljer de som anser att de lyckas eller inte lyckas med sin valda strategi inom respektive strategigrupp.

Resultaten visade att den traditionella segmenteringsstrategin klart dominerar även på en arbetsplats där det finns möjligheter till större integrering mellan arbetet och livet utanför arbetet. Det fanns vissa olikheter relaterade till bakgrundsförhållanden och strategival, segmenterarna var t ex äldre och hade lägre utbildning än integrerarna, men inte i några undergrupper utgjorde integrerare en majoritet.

Gällande arbetets förläggning i tid och rum gav grupperna i stort sett lika skattningar på hur mycket de arbetar på den fasta arbetsplatsen och på ordinarie kontorstider. Däremot arbetade integrerarna i högre grad också på andra platser och mera på vardagkvällar och helger. De hade även både en högre överenskommen arbetstid och en längre uppskattad faktisk arbetstid per vecka än segmenterarna. Detta skulle därmed kunna ge utrymme för arbete både på fler platser än den fasta arbetsplatsen och utöver ordinarie kontorsarbetstider. Till bilden hör också att det var större spridning i överenskommen arbetstid bland segmenterarna, vilket står för att fler i denna grupp arbetade deltid. Andelen deltidsarbetande var större bland kvinnor som valde segmentering, medan det inte var någon rapporterad könsskillnad i faktisk arbetstid per vecka. Detta kan tyda på att kvinnorna som valt segmentering i större utsträckning än männen jobbade extra på obetald övertid.

Avseende familjesituation framkom att sett till hela studiepopulationen var det signifikant fler kvinnor än män som var sammanboende med hemmavarande barn. Det var även dessa som upplevde att de misslyckas med sin strategi, men det gällde bara de kvinnor som valde segmenteringsstrategin. Man kan utifrån detta anta att för kvinnor med barn som lever i en relation så är segmenteringsalternativet (för vissa i kombination med deltid, men detta var relativt ovanligt) ett försök och en strategi för att hinna med både arbete och familjeliv. Att lyckas förverkliga den strategin tycks dock vara svårt i ett arbetsliv där drivkrafterna mot integrering och flexibilitet är starka och där deadlines i stor utsträckning handlar om krav från och leveransgarantier gentemot externa kunder.

Diskriminantanalyserna av vad som skiljer dem som anser att de lyckas respektive inte lyckas med sin valda strategi gav påtagligt olika mönster i segmenterings- och integreringsgrupperna. Ser vi till aspekter relaterade till gränser i arbetet diskriminerade i stort sett alla ingående variabler mellan lyckad och misslyckad segmentering, framförallt att jobba både vardagkvällar och helger samt att jobba på annan plats än den fasta arbetsplatsen, särskilt i hemmet. Dessa aspekter har en egen potential för stress men kan även bidra till att spräcka arbetstiden då gränsen mot jobbet tidsmässigt luckras upp och jobbaktiviteter konkurrerar eller kolliderar med privatlivsaktiviteter. Ingen av tids- och rumsfrågorna diskriminerade däremot mellan lyckad och misslyckad integrering trots att man i dessa grupper både jobbade vardagkvällar och helger samt på andra platser än den fasta arbetsplatsen i signifikant högre utsträckning än segmenterarna. Sannolikt uppfattades inte tids- och rumsöverträdelser som något problem för integrerare då det var en del av deras arbetsstrategi - att ha relativt öppna och flexibla gränser mellan domänerna arbets- och privatliv.

Ett antal faktorer var däremot gemensamma inom de två grupperna när det kom till att diskriminera mellan att lyckas eller inte med sitt strategival. Detta gällde

framförallt individrelaterade faktorer i förmågan till gränssättning i arbetet, snarare än de ovan beskrivna yttre tids- och rumsgränserna. De gemensamma faktorerna var att kunna arbeta självständigt, organisera sitt arbete effektivt, om man vet vad som förväntas i arbetet, om man själv kan avgöra när en arbetsuppgift är slutförd och om man har lätt för att säga nej och sätta gränser. Dessa faktorer skulle kunna förstås som generella element i en individs förmåga och kapacitet att sätta gränser, s.k. förmåga till självreglering (Hanson, 2004) och därmed utgöra alltmer centrala yrkeskompetenser i ett arbetsliv alltmer kännetecknat av gränslöshet.

Vi undersökte även sambandet mellan ett vanligt och allmänt mått på upplevd balans i livssituationen och de två strategierna. Resultatet visade ett starkt samband men gav också en differentierad bild. Bland kvinnor som upplevde sig ha lyckats med sin integreringsstrategi var det mer än hälften som rapporterade att de mycket ofta vara nöjda med sin livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv jämfört med bara 15 procent bland de som lyckats med sin segmenteringsstrategi. Relationen mellan de olika strategigrupperna var likadan för männen men skillnaden mellan yttergrupperna inte lika stor. Särskilt för kvinnor - men också för män - tycks alltså en lyckad integreringsstrategi var den bästa vägen till att uppnå balans sett till den totala livssituationen.

Studiens begränsningar och fortsatt forskning

Som framgått fanns ett antal svarande som hade ett till synes motsägelsefullt svarsmönster på de två frågorna om segmentering och integrering. En förklaring kan vara att det finns grupper som använder sig av båda strategierna och exempelvis integrerar vad gäller vissa aspekter och segmenterar beträffande andra beroende på situation och omständigheter. Det fanns också ett antal individer som angav att de varken försökte hålla arbete och övrigt liv åtskilda eller integrera dem. Vi valde att i analyserna utesluta dessa grupper/individer då svaren är svårtolkade och de två kategorierna kan rymma ytterligare heterogenitet. Grupperna blev också numerärt så små att det fanns statistiska skäl att inte gå vidare med analyser av dessa. Den slutsats som kan dras är att det kan finnas grupper där de två frågorna vi använde för uppdelningen i segmentering eller integrering blir otillräckliga. Ett batteri av frågor som kan fånga mera nyanser och täcka av olika områden kan behövas – exempelvis skulle vissa individer kunna tänkas släppa in arbetet på fritiden men inte fritiden på arbetet medan andra kan ha motsatt handlingsmönster. En sådan differentiering i undergrupper betyder att det i fortsatta studier är önskvärt med större urval. Diskriminantanalyserna visade tolkningsbara och tydliga skillnader mellan grupperna. Genom att integrerargruppen var numerärt mindre blir det dock av statistiska skäl svårare att uppnå signifikanta skillnader mellan misslyckad och lyckad integrering, vilket är ännu ett skäl till att det kan behövas större urval i

framtida studier där man kan anta att det framträder ytterligare diskriminerande variabler mellan lyckad och misslyckad integrering.

Något märkligt var att integrerare bedömde sig vara på sin fasta arbetsplats lika mycket som segmenterarna, dvs hade likartade värden på en skala med tidskategorier. En delförklaring kan vara att många i integreringsgruppen trots arbete på annat håll ändå arbetar så mycket på sin fasta arbetsplats att de finner det motiverat att använda extremalternativet "Nästan alltid" på skalan. Integrerargruppen hade som framkommit också något högre skattad veckoarbetstid, vilket skulle kunna ge utrymme för arbete både på fler platser än den fasta arbetsplatsen och utöver ordinarie kontorsarbetstider. Resultatet bör föranleda ytterligare metodprövning exempelvis genom att validera skattningar mot konkreta tidsmätningar i timmar och minuter.

Vi betraktade den undersökta arbetsplatsen som gränslös i tid och rum och kunde utifrån svaren på olika enkätfrågor också argumentera för detta. Givetvis kan det ändå finnas olikheter mellan individer och mellan grupper i graden av gränslöshet eller förutsättningar för segmentering eller integrering. I fortsatta studier är det ett ytterligare område att utveckla. En fråga för detta ändamål handlar om i vilken utsträckning individer tvingas in i och måste tillämpa en strategi som de inte ser som sin önskvärda. På den typ av gränslös arbetsplats som vi undersökt är sannolikt trycket från arbetsplatsen mot en integrerande strategi större än trycket mot segmentering. Orsaken kan vara hårda deadlines och hög arbetsbelastning som hotar spräcka givna tidsramar med följden att den anställde tvingas ge upp sin segmenteringsstrategi och jobba på kvällar och helger och även hemmavid.

Det råder stor brist på studier av män och kvinnor i högkvalificerade IT-relaterade arbeten där gränserna mellan arbete och livet utanför arbetet kan sägas vara tunna eller öppna avseende tid och rum. Den övergripande bilden i föreliggande studie är de likheter som finns mellan män och kvinnor, vilket yttrar sig exempelvis i att såväl män som kvinnor med integrerande strategi har högre skattad veckoarbetstid än män och kvinnor med segmenteringsstrategin. I studien har vi dock inte undersökt om de olika strategierna i sig har hälsokonsekvenser som interagerar med kön och vidare, huruvida denna likhet i arbetstid eventuellt har ett hälsopris. Segmentering var den vanligaste strategin och resultaten visade att det verkar lättare att lyckas med segmentering än med integrering. Denna skillnad var dock klart könsrelaterad då andelen män som upplevde sin segmenteringsstrategi som lyckad var större än andelen kvinnor. För de som ändå valde integrering och lyckades med denna strategi så var sambandet med god balans i livet som starkast, i synnerhet för kvinnor. Dessa resultat kommer att följas upp i kommande studier av hälsokonsekvenser.

5. Sammanfattning

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

Gränssättningsstrategier undersöktes bland män och kvinnor (n=673) i högkvalificerade arbeten där gränserna mellan arbete och livet utanför arbetet kan beskrivas som svaga. Sociodemografiska och arbetsrelaterade faktorer för de två strategierna, segmentering respektive integrering, undersöktes samt vilka av dessa faktorer som åtskiljer de som anser sig lyckas respektive inte lyckas med sin valda strategi. Resultaten visade att valet av segmenteringsstrategin klart dominerade, endast 18 procent klassificerades som integrerare. Integrerarna angav högre arbetstid per vecka, de jobbade mera på vardagkvällar och helger samt i högre grad på olika platser än segmenterarna. Det var dock i segmenteringsgruppen som dessa tids- och rumsaspekter hade en särskiljande betydelse för om man lyckades eller inte med sitt strategival. Särskilt sammanboende kvinnor med barn som använde sig av segmentering upplevde i högre grad än övriga att de misslyckades med sin strategi. De faktorer som i båda grupperna framkom som urskiljande för huruvida man lyckas med sitt strategival rörde individfaktorer relaterade till gränssättning i arbetet vilka kan betraktas som förmågan till självreglering. Dessa var att kunna arbeta självständigt, organisera sitt arbete effektivt, att veta vad som förväntas i arbetet, att själv kunna avgöra när en uppgift är slutförd samt att kunna säga nej och sätta gränser. Självreglering kan därmed betraktas som en central yrkeskompetens i ett arbetsliv alltmer kännetecknat av gränslöshet. Detta bekräftades av att bland de som lyckades med en integrerande strategi så var andelen som även upplevde balans i livet som högst. Detta var särskilt uttalat bland kvinnor. Fortsatta studier kan inriktas på prövning av resultaten i andra arbetsrelaterade kontext och ytterligare identifiering av determinanter för lyckad segmentering eller integrering samt hur detta sammanhänger med stress och (o)hälsa.

Nyckelord: Gränser, integrering, segmentering, kön, balans i livet, arbetsvillkor.

6. Summary

Mellner, C, Aronsson G & Kecklund, G. (2012) *Segmentation and integration – boundary strategies among men and women in knowledge intense work*. *Arbete och Hälsa* 2012;46(4).

Boundary strategies were explored among men and women (n=673) in Knowledge intense work where the boundaries in time and space between work and life outside work can be described as weak. Sociodemographic and work-related factors were investigated in relation to the two strategies integration and segmentation. Moreover, it was studied which of these factors that discriminated between whether the chosen strategy was perceived as successful or not. The results showed that a majority chose segmentation, only 18 percent were classified as integrators. Integrators had higher working time per week, they more often worked evenings and weekends, and they also worked at different places outside the office more often than segmenters. However, these time- and space related aspects were only related to not succeeding with one's chosen strategy among segmenters. In particular, co-habiting women with children who chose segmentation perceived their strategy as non-successful. Factors that emerged in both groups as discriminating between succeeding or not with the chosen strategy concerned aspects of the capacity for so-called self-regulation. These were the ability to work independently, organizing one's work efficiently, knowing what is expected in one's work, whether one can determine when a work assignment is completed and being able to say no and set limits. As such, self-regulation can be seen as a crucial competence in a working life characterized by boundarylessness. This was further confirmed by the finding that those who succeeded with the integration strategy reported a higher degree of satisfaction with their overall life balance as compared to others. This was especially pronounced among women. Further research can be focused on confirming the result of this exploratory study in other work-related settings and identify further determinants for successful segmentation as well as integration and their associations with stress and health outcomes.

Keywords: Boundaries, gender, integration, segmentation, work-life balance, working conditions.

7. Referenser

- Allvin M & Aronsson G (2000) *Fria lansar: En enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor* (Rapport till Svenska Journalistförbundets kongress, hösten 2000). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006) *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber förlag.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2011). *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Oxford. Wiley-Blackwell.
- Allvin M, Mellner C, Movitz F & Aronsson G (2012) Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 18(1), 9-24.
- Ashforth BE, Kreiner GE & Fugate M (2000) All in a day's work. Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25(3), 472-291.
- Bulger CA, Matthews RA & Hoffman ME (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), 365–375.
- Butler AB, Grzywarcz JG, Ettner SL & Liu B (2009) Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization. *Work & Stress*, 23 (1), 45-59.
- Campbell Clark S (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:747-770.
- Chen Z, Powell G & Greenhaus J (2009) Work to family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 82-93.
- Edwards JR & Rothbard NP (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frankenhaeuser M, Lundberg U, Fredrikson M, Melin B, Tuomisto M, Myrsten A, Hedman M, Bergman-Losman B & Wallin L (1989) Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 321-346.
- Frone MR, Russell M & Cooper ML (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus JH (1988) The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 23-44.
- Greenhaus JH, Allen TD & Spector PE (2006) Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. I P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (vol 5, pp. 61-98). Oxford, UK: Elsevier.
- Grice MM, McGovern PM & Alexander BH (2008) Flexible work arrangements and work-family conflict after childbirth. *Occupational Medicine*, 58, 468–474.
- Hanson M (2004) *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Doktorsavhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms Universitet.
- Hellgren J, Sverke M & Näswall K (2008) Changing work roles: new demands and challenges. I K Näswall, J Hellgren & M Sverke (red). *The individual in the changing working life*. Cambridge: University Press.
- Johansson G & Aronsson G (1984) Stress reactions in computerized administrative work. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 159-181.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy work. Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kline M & Cowan PA (1988) Rethinking the connections among “work” and “family” and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 61-90.

- Kreiner GE, Hollensbee EC & Sheep ML (2009) Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal* 52 (4): 704-730.
- Kylin C (2007) *Coping with boundaries. A study on the interaction between Work and Non Work Life in Home based Telework*. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet.
- McEwen BS (1998) Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338, 171-179.
- Nippert-Eng CE (1996) *Home and Work: Negotiating the Boundaries through Everyday Life*. Chicago, Illinois: University Chicago Press.
- Shockley KM & Allen TD (2007) When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.
- Sonnentag S & Bayer UV (2005) Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10:393-414.
- Sonnentag S & Krueger U (2006) Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15:197-217.
- Staines, GL (1980) Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129
- Tabachnik BG & Fidell LS (2001) *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Winkel De & Clayton RW (2009) Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 336-343.

Senaste utgåvorna i vetenskapliga skriftserien ARBETE OCH HÄLSA

2009;43(6). E Gustafsson. Physical exposure, musculoskeletal symptoms and attitudes related to ICT use.

2009;43(7). M van der Hagen and J Järnberg. The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals. 140. Sulphuric, hydrochloric, nitric and phosphoric acids.

2009;43(8). S Stendahl. Arbetsförmåga i rättstillämpningen- Prövning av rätten till kompensations för inkomstförlust efter en trafikolycka – en empirisk jämförelse mellan rättstillämpningen i allmän domstol och förvaltningsdomstol.

2009;43(9). A Thoustrup Saber and K Sørig Hougaard. The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals. 141. Isoflurane, sevoflurane and desflurane.

2009;43(10). C Mellner, W Astvik och G Aronsson. Vägar Tillbaka. – En uppföljningsstudie av psykologiska och praktiska förutsättningar för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning med stöd av en arbetsgivarring

2010;44(1). Kjell Torén. Arbetskadeförsäkringens historia – en historia om sambandet mellan arbete och sjukdom.

2010;44(2). J Montelius (Ed.) Vetenskapligt Underlag för Hygieniska Gränsvärden 30. Kriteriegruppen för hygieniska gränsvärden.

2010;44(3). L Holm, M Torgén, A Hansson, R Runeson, M Josephson, M Helgesson och E Vingård. Återgång i arbete efter sjukskrivning för rörelseorganens sjukdomar och lättare psykisk ohälsa.

2010;44(4). A Johnson and T C Morata. The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals. 142. Occupational exposure to chemicals and hearing impairment.

2010;44(5). J Montelius (Ed.) Scientific Basis for Swedish Occupational Standards XXX. Swedish Criteria Group for Occupational Standards.

2010;44(6). B Sjögren, A Iregren and J Järnberg. The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals. 143. Phosphate triesters with flame retardant properties.

2010;44(7). G Aronsson, W Astvik och K Gustafsson. Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa – en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst.

2010;44(8). K Torén, M Albin och B Järnholm. Systematiska kunskapsöversikter; 1. Betydelsen av fukt och mögel i inomhusmiljö för astma hos vuxna.

2010;44(9). C Wulff, P Lindfors och M Sverke. Hur förhåller sig begåvning i skolåldern och psykosocial arbetsbelastning i vuxenlivet till olika aspekter av självrapporterad hälsa bland yrkesarbetande kvinnor och män?

2010;44(10). H Kantelius Inhyrningens logik Långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet.

2011;45(1). E Tengelin, A Kihlman, M Eklöf och L Dellve. Chefskap i sjukvårdsmiljö: Avgränsning och kommunikation av egen stress.

2011;45(2) A Grimby-Ekman. Epidemiological aspects of musculoskeletal pain in the upper body.

2011;44(3). J Montelius (Ed.) Vetenskapligt Underlag för Hygieniska Gränsvärden 31. Kriteriegruppen för hygieniska gränsvärden.

2011;45(4). The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals and the Dutch Expert Committee on Occupational Safety. 144. Endotoxins.

2011;45(5). Ed. Editors: Maria Albin, Johanna Alkan-Olsson, Mats Bohgard, Kristina Jakobsson, Björn Karlson, Peter Lundqvist, Mikael Ottosson, Fredrik Rassner, Måns Svensson, and Håkan Tinnerberg. 55th Nordic Work Environment Meeting. The Work Environment – Impact of Technological, Social and Climate Change.

2011;45(6). J Montelius (Ed.) Scientific Basis for Swedish Occupational Standards XXXI. Swedish Criteria Group for Occupational Standards.

2011;45(7). The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals and the Dutch Expert Committee on Occupational Safety. 145. Aluminium and aluminium compounds.

2012;46(1). B Lindell. The Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals. 146. Polychlorinated biphenyls. (PCBs)

2012;46(2). K Torén, M Albin och B Järnholm. Systematiska kunskapsöversikter; 2. Exponering för helkroppsvibrationer och uppkomst av ländryggssjuklighet.

2012;46(3). G Sjögren Lindquist och E Wadensjö. Kunskapsöversikt kring samhällsekonomiska kostnader för arbetskadorna.

2012;46(4). C Mellner, G Aronsson och G Kecklund. Segmentering och integrering – om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete.

