



UNIVERSITY OF GOTHENBURG

Den smarta telefonens slav

En studie av HR-konsulters upplevelse och hantering av gränslöst arbete

Sandra Malmberg

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Examensarbete för kandidat inom huvudområdet arbetsvetenskap

Handledare: Ove Jobring

Maj 2014

Abstract

Examensarbete	15 Hp
Handledare:	Ove Jobring
Examinator:	Tone Försund
År:	2014

Den här kandidatuppsatsen syftar till att få en djupare förståelse av hur gränslöst arbete upplevs och hanteras av individer som arbetar som konsulter. Det centrala i studien är att studera de krav gränslöst arbete medför och hur flexibiliteten upplevs och hanteras, ur ett individperspektiv. Studien ska även bidra till förståelse för avregleringen av arbetets tid och rum och hur det i sin tur påverkar individen att själv sätta gränser för när, var och hur arbetet ska utföras.

En kvalitativ studie genomfördes under våren 2014 med fem konsulter stationerade i en större svensk stad. Då jag sedan tidigare kände till konsulterna samt företaget där de är anställda har jag valt att aidentifiera namn på respondenterna och företaget. För att nå det djup av förståelse studien syftar till valde jag att genomföra samtalsintervjuer där fyra huvudteman belystes. Dessa fyra teman var arbete, flexibilitet, tillgänglighet samt rollkonflikt. Intervjuerna har transkriberats och analyserats utifrån ett hermeneutiskt förhållningssätt, där analysen utgått från de fyra ovan nämnda teman.

Studien visade att gränslösheten i arbetet för konsulterna grundar sig i hur individen själv sätter gränser och då främst hanteringen av flexibiliteten i arbetet. Det är inte helt oproblematiskt att själv sätta gränser i sitt arbete, konsulterna i den här studien upplever dock att friheten under eget ansvar är positiv. Flexibiliteten har visats vara en avgörande faktor i respondenternas vardag där de sociala rollerna tenderar att komma i konflikt med varandra. Studien visade att tillgängligheten i arbetet, då främst genom smarta telefoner, är positiv då det hjälper konsulterna i arbetet.

Nyckelord: Det nya arbetslivet, flexibilitet, Gränslöshet, konsult, sociala roller, tillgänglighet

Tack!

Jag vill först och främst rikta ett enormt stort tack till mina fem konsulter som ställt upp som intervjupersoner. Utan er hade mitt arbete inte blivit så bra som det blev och det är tack vare er jag kunde hålla min tidsplan för arbetet.

Och till dig Ove Jobring, utan dig som handledare hade jag aldrig rott i hamn det här. Från dag ett har du varit engagerad och entusiastisk, så återigen TACK!

Sist men inte minst tack till familj och vänner som fått stå ut med en stressad Sandra under dessa veckor. Och ett extra tack till min studiekamrat Kajsa Norin för ett ovärderligt stöd och hjälp på vägen.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Avgränsningar	2
1.3 Begreppsförklaring.....	2
1. Bakgrund	3
2.1 Det nya gränslösa arbetslivet.....	3
2.1 Det studerade Företaget.....	5
2. Teori och tidigare forskning	5
3.1 Gränslöst arbete.....	6
3.2 Flexibilitet	8
3.3 Tillgänglighet	9
3.4 Rollteori.....	10
3.4.1 Rollkonflikt	11
3. Metod	12
4.1 Vetenskaplig teoretisk utgångspunkt	12
4.2 Urval och avgränsningar	12
4.3 Forskningsetiska aspekter	13
4.4 Tillförlitlighet och äkthet	14
4.5 Tillvägagångssätt.....	14
4.6 Respondenterna	15
5. Resultat och analys.....	15
5.1 Tema Arbete.....	16
5.1.1 Arbetstid.....	17
5.1.2 Gränslöshet.....	17
5.1.3 Stress	18
5.1.4 Arbete och privatliv.....	18
5.2 Tema Flexibilitet	19
5.3 Tema Tillgänglighet	20
5.4 Tema Rollkonflikt	22
6. Diskussion	23
6.1 Kritik till eget arbete	25
6.2 Förslag på vidare forskning.....	26
Referenslista	27
Bilaga Intervjuguide.....	29

1. Inledning

Arbetslivet är under förändring. Allvin m.fl. (2006) skriver att någonting har hänt i dagens arbetsliv som resulterat i att arbetet idag är mer gränslöst än någonsin. De regler och normer som tidigare styr och organiserat arbetet är upplöst och omvandlat. Det nya gränslösa arbetslivet är här och individen är den viktigaste speljärnen på arbetsmarknadens spelplan. Traditionella åtta- timmars arbetsdag är inte längre normen och idag är det individen själv som ska upprätthålla gränsen mellan arbete och fritid. Information- och kommunikationsteknologins framväxt har bidragit till att det har skett en avreglering av tid och rum, det vill säga arbetets tid och rum inte är bestämt och individen har därmed alltid tillgång till sitt arbete. Avregleringen av arbetet har resulterat i att gränsen mellan arbete och privatliv suddats ut. Allvin m.fl. (1999) menar att informationssamhällets utveckling gör att arbetet idag kan genomföras oberoende av geografin. Samhällsutvecklingen, då främst den tidigare nämnda information- och kommunikationsteknologins framväxt, gör att tillgängligheten i arbetslivet är högaktuellt. Företaget Apple lanserade den smarta telefonen Iphone år 2007 och tog tillgänglighet som begrepp till en helt ny nivå. Det resulterade i att individer i allt högre grad har med sig arbetet i fickan hela tiden. Mejl, sms och samtal hör till vardagen för många i dagens arbetsliv. Att ständigt vara nåbar har blivit en självklarhet och något som mer eller mindre förväntas av oss. Arbetsmiljöverket skriver att ca 70 % av de yrkesarbetande använder datorer som arbetsredskap (Arbetsmiljöverket 2012), den siffran gör att problemområdet och begreppet tillgänglighet blir än mer viktigt att studera.

En följd av dessa förändringar är att individen själv måste ansvara för arbetets planering, motivering och genomförande. Att upprätthålla balans mellan arbete och fritid är inte helt oproblemiskt. När arbetet inte längre styrs och upprätthålls av traditionella regler och normer, samt att gränserna mellan arbete och privatliv inte längre är tydliga för individen finns det risk för ohälsa. Ohälsa relaterad till arbetet är omtalat. I Sverige upplever sex av tio (59 %) arbetsrelaterad stress (EU-OSHA 2013). Ohälsa i arbetet kan vara resultatet av långa perioder med överbelastning.

Christin Mellner som är forskare vid psykologiska institutionen på Stockholms Universitet, uppger i en artikel skriven av tidningen Tjänstemännens centralorganisation (TCO) att gränslösheten i arbetet gör att jobbet gör sig påmint mentalt hela tiden. Att ny teknik ger flexibilitet och frihet vilket gör att individen har med sig jobbet hela tiden och får därmed svårare att sätta gränser mellan arbete och privatliv. Christin menar att hur arbetet är organiserat är en arbetsmiljöfråga, där begreppen flexibilitet och gränssättning behöver

diskuteras. Christin uppger att gränser mellan arbete och privatliv är i allra högsta grad en arbetsgivarfråga (Ekelöf 2013).

Alvesson (2004) skriver om kunskapsföretag och kunskapsintensivt arbete, som innebär arbete med intellektuella och analytiska uppgifter som kräver en teoretisk utbildning. Exempel på kunskapsföretag är konsultbolag som sysslar med kunskapsintensivt arbete. Kunskap i detta sammanhang innebär teoretisk och intellektuell kunskap där självständighet och omdömesförmåga krävs. Alvesson (2004) menar att kunskapsföretag blir allt fler och att anlita extern arbetskraft är eftertraktat på arbetsmarknaden. De ovan nämnda faktorer som kan leda till negativ stress är inbäddat i konsultyrkets vardag därför är denna studie viktig för samhällsforskningen. Konsultyrket, som är relativt nytt på arbetsmarknaden, behöver studeras för att skapa en förståelse. Samhället utvecklas, så även vi människor, arbetet utgör en stor del av vår vardag och därför behöver vi medvetandegöra vad utvecklingen har för inverkan på oss.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att få en djupare förståelse för gränslöst arbete och hur de krav gränslöst arbete medför upplevs och hanteras av konsulter. Studiens fokus ligger på att studera individens egen upplevelse och hur konsulter hanterar den flexibilitet deras arbete kräver.

- Hur upplever konsulterna gränslöst arbete?
- Hur hanterar konsulterna de krav gränslöst arbete medför?

1.2 Avgränsningar

Studien är en kandidatuppsats med en stram tidsram. För att nå det djup av förståelse studien syftar till är det viktigt att sätta in individperspektivet i ett större sammanhang, därför kommer flera aspekter av det gränslösa arbetet att belysas. Vidare kommer den tekniska utvecklingen att tas upp, då jag anser att det bidrar till en helhetsförståelse för studiens syfte. Fokus ligger på att studera hur de individer som arbetar som konsulter upplever och hanterar gränslöst arbete, därför kommer variablerna ålder, kön samt etnicitet inte att studeras.

1.3 Begreppsförklaring

- Privatliv/fritid kommer i studien att avse tiden som spenderas utanför arbetet, med andra ord livet utanför arbetet och det obetalda arbetet i hemmet.
- Arbete kommer i studien att avse lönearbete.

- Allvin m.fl. (2006) skriver att flexibilitet genom förtroende är den flexibilitet som följer av att arbetstagarna själva får bestämma över sitt arbete. Vidare i studien kommer därför flexibilitet genom förtroende att vara centralt.
- Tillgänglighet kommer i studien avse förmågan hos en individ att vara tillgänglig i förhållande till någon eller något. Främst kommer rapporten belysa den tekniska tillgängligheten, genom datorer och smarta telefoner.
- Rollkonflikt kommer i studien att avse konflikten mellan de olika sociala roller en individ kan inneha.

1. Bakgrund

I detta avsnitt kommer en bakgrund av den förändrade arbetsmarknaden att presenteras. För att få en förståelse av gränslöst arbete kommer utvecklingen av det individualiserade arbetet att belysas samt även tillgängligheten som den tekniska utvecklingen har bidragit till.

2.1 Det nya gränslösa arbetslivet

Avregleringen inom arbetslivet som introducerades i inledningen har spelat stor roll för gränslöst arbete. Allvin m.fl. (2006) skriver att när man talar om det nya arbetslivet uttalar man sig också om det gamla, att det ”nya” arbetslivet antas ersätta det ”gamla”. Allvin m.fl. (2006) menar att de företeelser vi ser som nya på arbetsmarknaden är en utveckling av vad som funnits tidigare. Enligt Allvin m.fl. (2006) har det skett en avreglering av arbetslivet, det vill säga regler och normer har mjukats upp och avvecklats. Det gör att regler idag är mer individ- och situationsbundna. Olika exempel inom avreglering av arbetet är bland annat arbetstiden, arbetsplatsen samt arbetsordningen. Det vill säga fria arbetstider och flextider, mobila arbeten och distansarbeten samt arbetets tillvägagångsätt. Genom detta blir organisationer konkurrenskraftiga och möter marknadens krav på kostnadseffektivitet (Allvin m.fl.2006:46).

Allvin m.fl. (1998) skriver att det är informationstekniken som har förändrat förutsättningarna i arbetet. Att informationssamhällets utveckling har resulterat i att lönearbetet förläggs till andra platser och tider än de traditionellt hör hemma, samt att tillgänglighet i arbetet växt. Olika tidszoner gör att tillgängligheten i arbetet blir en avgörande faktor. Företag förväntar sig i större utsträckning idag att deras anställda arbetar utöver traditionella kontorsarbetstider, exempelvis telefonmöten med kollegor i andra länder eller konferenser via Skype med chefer på andra sidan jordklotet. Vidare är begreppet tillgänglighet viktig att belysa på grund av den nya teknikens utveckling och telekommunikationens framväxt. Informationssamhället som

tidigare är presenterat resulterar i en ökad tillgänglighet i arbetet. Stressforskningsinstitutet på Stockholms universitet påbörjade 2006 en longitudinell studie som syftar till att studera samband mellan arbetsorganisation, arbetsmiljö, arbetsmarknadsdeltagande samt hälsa. Studien SLOSH bygger på 2003, 2005 och delvis 2007 års arbetsmiljöundersökningar. Resultatet visade bland annat att 30 % av de som svarade kände i ”hög” eller ”mycket hög grad” sig stressade på grund av krav att snabbt svara på telefonsamtal och e-postmeddelanden, det vill säga krav på att vara tillgänglig i arbetet. (Stressforskningsinstitutet 2006).

Informationssamhällets utveckling är i hög grad relevant i forskning av gränslöst arbete. Manuel Castells (2001) skriver att i slutet av 1990-talet gav Internets kommunikationsförmåga och ny utveckling inom dator teknik upphov till ett stort teknikskifte. Utvecklingen har bidragit till en ökad globalisering där information kan utbytas över hela världen. Både datorer och telekommunikationen har under detta teknikskifte blivit modernare, det vill säga snabbare och flera användningsområden. Datorer har blivit mindre och telekommunikationen har blivit snabbare, mer tillgänglig och utbyggd. Det menar Allvin m.fl. (2006) utgör grunden för det globala kommunikationsnätverket. För att förstå vad telekommunikationens framväxt påverkar individen i arbetslivet är det viktigt att studera begreppet tillgänglighet.

Den ovan nämnda avregleringen som skett i arbetslivet påverkar hur vi mår i arbetet. Europeiska organet för säkerhet och hälsa i arbetet, som är en del av Europeiska Arbetsmiljöbyrån, gör årligen optionsundersökningar där de samlar in statistik inom arbetsmiljö. I januari 2013 genomfördes en större undersökning bland länderna som är medlemmar i EU och givetvis fanns Sverige representerade. I Sverige genomfördes 550 telefonintervjuer på personer över 18 år som är heltids och deltids anställda samt egenföretagare. Undersökningen syftade till att studera arbetsrelaterad stress. Resultatet för Sverige, som introducerades i inledningen, visade bland annat att sex av tio arbetare (59 %) upplever att arbetsrelaterad stress beror på dels omorganisation eller anställningsotrygghet men beror också på arbetade timmar och överbelastning i arbetet (EU-OSHA 2013). Arbetsmiljöverket (2012) skriver att faktorer som arbetsmängd, arbetstidens förläggning, oklara roller samt täta förändringar kan resultera i att individen upplever negativ stress.

Det centrala inom det nya gränslösa arbetslivet är avregleringen som skett som resulterat i ökade krav på den enskilda individen. Tidigare normer och regler har mjukats upp och avvecklats vilket resulterat i att det är individen som bär det yttersta ansvaret för sitt eget

arbete. Informationssamhällets utveckling har haft stor inverkan på dagens arbetsliv, då arbetet idag kan ske oberoende av tid och rum.

2.1 Det studerade Företaget

För att undvika eventuella oklarheter presenteras här en bakgrund av företaget som konsulterna som intervjuats är anställda på. En kortare beskrivning av konsulternas arbete och vad rollen som anställd konsult på företaget innebär.

Företaget där konsulterna är anställda är ett mindre företag i en större svensk stad. Företaget ingår i en större koncern med kontor i flera större svenska städer samt ett kontor i ett annat nordiskt land. I dagsläget har företaget åtta personer anställda där tre arbetar som coacher och fem är anställda som konsulter. Vidare är det dessa fem konsulter som står för empirin i studien. Konsulterna hyrs ut på tidsbegränsade uppdrag som skiljer sig både i storlek och behov. Vad som kan vara viktigt att nämna är att samtliga fem är Human Resources-konsulter (hädanefter HR-konsulter) och arbetar både operativt och strategiskt inom HR ute på uppdrag (mer om konsultrollen under rubrik 4.4).

Samtliga fem intervjuade konsulter är idag uthyrda på uppdrag ute hos uppdragsgivare. Det som kan vara av vikt att nämna är att de uppdrag som konsulterna blir uthyrda på kan skilja sig åt rent storleksmässigt. Med andra ord kan konsulterna vara ute på ett eller flera uppdrag samtidigt, och det är helt anpassat efter kundens behov. Till exempel är en av de fem ovan nämnda konsulterna uthyrd på tre olika uppdrag medan en annan endast är uthyrd på ett uppdrag. Även om det skiljer sig rent uppdragsmässigt är samtliga konsulter belagda på 100 procent.

2. Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt kommer teoretiska ramar samt tidigare forskning presenteras. De teoretiska utgångspunkter som studien avser att studera är begreppet *flexibilitet genom förtroende, tillgänglighet* samt *rollkonflikt*. Valet av de teoretiska utgångspunkterna grundar sig i att försöka belysa flera aspekter av det gränslösa arbetet, för att nå det djup av förståelse studien syftar till. Flexibilitet som begrepp är brett och inte helt oproblematiskt, därför kommer begreppet behöva brytas ner och avgränsas för att anpassas för studiens syfte och omfattning. Därför kommer *flexibilitet genom förtroende* tillämpas som teoretisk utgångspunkt. Gränslöst arbete, flexibilitet samt rollteori har ett flertal studier som är viktiga att lyfta fram, det för att visa vad som studerats inom respektive område men också för att uppmärksamma områden som behöver studeras vidare.

3.1 Gränslöst arbete

Det moderna arbetslivet och avregleringen inom det nya arbetslivet som introducerades tidigare i rapporten är vad studien avser med gränslöst arbete.

Michael Allvin m.fl.(1998-1999) har under flera års tid studerat gränslösheten inom det moderna arbetslivet och kan ses som en pionjär inom området. En studie med två olika delstudier började 1998 där syftet var att studera gränslöst arbete och dess konsekvenser. De två delstudier som ingår i programmet gränslöst arbete eller arbetets nya gränser kan ses som en grund för den fortsatta forskningen inom området. Studierna belyser gränslösheten utifrån de nya arbetsformer och förväntningar på arbetsmarknaden, flexibilitet i arbetsutförandet i tid, rum och arbetsmängd samt även ser konsekvenserna av det. Som Allvin m.fl. har även den här studien studeras begreppet flexibilitet genom förtroende. De behandlar de krav informationstekniken medför samt även hur individen förhåller sig till de nya förutsättningarna i det moderna arbetslivet. Resultatet av de två delstudierna visade bland annat att när arbetet inte är bestämt uppstår problem runt gränsen mellan arbete och privatliv. Arbetet tenderar att invadera på fritiden och gör att fritid ägnas åt arbete. En annan tendens de fick fram i sina resultat följer av svårigheten att koppla bort arbetet mentalt när det inte finns några tydliga gränser.

I likhet med Allvin m.fl. har även denna studie behandlat informationstekniken, dock finns det skäl att studera vidare inom området då tekniken går framåt och arbetslivet är föränderligt. Allvin m.fl. har i det ovan nämnda programmet bland annat studerat konsultverksamheter. Resultatet av deras studie visade bland annat att individer som arbetar som konsulter aldrig stänger av mobiltelefonen och bär med sig datorn överallt. Det som skiljer den här studien från Allvin m.fl. studier är tidsramen och metoden. Allvin m.fl. genomförde ett större antal samtalsintervjuer vilket den här studien inte haft möjlighet till. Både tidsmässigt och storleksmässigt finns det stora skillnader mellan Allvin m.fl. och den här studien men som tidigare nämnt är arbetslivet föränderligt och gränslösheten i arbetet behöver studeras utifrån flera perspektiv. Allvin m.fl. har sammanfattat det ovan nämna programmet gränslöst arbetets alla studier i en bok, *Gränslöst arbete- socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*.

Michael Allvin har fortsatt att studera gränslöst arbete och gav 2006 ut boken, *de individualiserade arbetet*. Boken är en avhandling där Michael Allvin forskar om modernitetens skilda praktiker. Till skillnad från tidigare studier inom området försöker Michael i sin avhandling att studera förhållandet mellan individen och dennes arbete.

Allvin m.fl. (2006) skriver om perspektiven på det nya arbetslivet och hur arbetet idag blir alltmer gränslöst. De regler, normer, tekniker som tidigare organiserade arbetet och strukturerade upp gränser upplöses och omvandlas. I det nya gränslösa arbetslivet är det, som ovan nämnt, individens eget ansvar att sätta gränser både i arbetet men också mellan arbete och privatliv. Avregleringen av arbetets tid och rum gör att människor arbetar för mycket, för länge och överallt. Allvin m.fl. (2006) skriver att reglerna för arbetets när, var och hur fungerade tidigare som en föreskrift och en slags buffert mot överkrav. De otydliga gränserna resulterar i en osäkerhet för individen för vad som krävs av dem. Individen vet inte om de motsvarar arbetets krav eller när arbetet är klart och om det håller bra kvalitet. Allvin m.fl. (2006) skriver att osäkerheten kring vad som krävs och svårigheten att släppa arbetet blir en källa till negativ stress.

I takt med att gränslösheten i det nya arbetslivet ökar, växer även det individualiserade arbetet och krav på att vara tillgänglig. Den tidigare nämnda avregleringen av arbetets tid och rum ger ökad individualisering. De ovan nämnda krav som gränslöst arbete medför för individen blir en källa till individualisering. Allvin m.fl. (2006) skriver att individualisering följer av att individen själv definierar och planerar sitt arbete. Avregleringen av arbetet blir för individen en ständig anpassning till omvärldens krav. Villkoren i arbetet förändras hela tiden, Allvin m.fl. (2006) menar att arbetslivet är ett personligt projekt och arbetet en tillfällig mötesplats. Att arbetet kan försvinna med kort varsel och att det för individen är viktigt att när som helst kunna skaffa sig ett nytt.

Börnfeldt (2009) menar att nya moderna arbets-organisationsmodeller ställer krav på höga arbetsprocesser och förändringar ska genomföras snabbt. Att anställda i gränslösa organisationer förväntas vara flexibla, självgående, kunna arbeta med olika människor, ifrågasätta nuvarande arbetssätt och ansvara för sin egen och organisationens utveckling. Enligt Börnfeldt (2009) är många moderna organisationer gränslösa med en organisk struktur som gör att anställda måste själva strukturera upp sin arbetssituation. Vidare menar Börnfeldt att det resulterar i ökade krav och ökad press på individen, vilket i sin tur ökar arbetsrelaterad ohälsa.

Gränslösheten i det moderna arbetslivet påverkar även balansen mellan arbete och fritid. När tidigare regler och normer för arbetet inte längre styr gränsen mellan arbete och fritid är det individens eget ansvar att upprätthålla balans. Gregory & Milner (2009) menar att balans mellan arbete och fritid handlar om hur individen är lika involverad och tillfredsställd i sin yrkesroll samt familjeroll.

Det centrala inom gränslöst arbete är den avreglering som skett inom arbetslivet. De traditionella regler och normer som tidigare strukturerade gränser har idag luckrats upp. Det är individens eget ansvar att upprätthålla gränser både i arbetet och mellan arbete och privatliv/fritid. De krav gränslöst arbete medför blir individens eget ansvar att hantera och osäkerheten kring vad som krävs i arbetet kan bli en källa till negativ stress.

3.2 Flexibilitet

Begreppet flexibilitet är inte helt oproblematiskt. Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson (2009) menar att det är viktigt att klargöra skillnaden i att vara flexibel samt att ha flexibilitet, med andra ord reda ut för vem är något flexibelt. Begreppet flexibilitet används idag frekvent på arbetsmarknaden där arbetet många gånger kräver en viss flexibilitet från såväl arbetsgivare och arbetstagare.

Allvin m.fl. menar att i en avreglerad organisation är förtroendet för arbetstagarens kompetens, förmåga att ta eget ansvar, flexibel, självständighet, fatta strategiska beslut samt att ansvara för det dagliga arbetet det mest grundläggande i relationen. Allvin m.fl. anger att förtroenderelationen utgör grunden för den individberoende flexibiliteten, som även kallas flexibilitet genom förtroende (Allvin m.fl.2006: 27-60). Flexibilitet genom förtroende menar Allvin m.fl. (2006) är den flexibilitet som följer av att arbetstagarna själva får bestämma över sitt arbete. Det kan vara genom flexibel arbetstid men också genom förläggning av arbetet rumsmässigt. Den avregleringen av arbetets tid och rum inom arbetslivet som presenterades i inledningen gör flexibilitet genom förtroende möjlig.

Anne Grönlund skriver i sin avhandling, *flexibilitetens gränser*, om hur flexibilitet tar sig i uttryck på svenska arbetsplatser. En enkät studie men syfte att ta reda på om det finns en flexibilitet som ger människor möjlighet att anpassa arbetet efter sina egna behov och önskemål. Hon menar att flexibilitetsrevolutionen, revolutionen inom det nya arbetslivet, drivs av att alla måste vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. Individerna för att behålla jobben, företagen för att behålla marknadsdelar och länder för att behålla företagen (Grönlund 2004:17). Begreppet flexibilitet spelar därför stor roll i diskussionen av det nya arbetslivet och gränslöst arbete.

Håkansson & Isidorsson skriver om John Atkinsons modell över det flexibla företaget, som presenterades 1984 och fick stort genomslag. Modellen kan ses som en teoretisk analys verktyg där flera flexibilitetsstrategier åskådliggörs. De strategier som definieras i modellen är numerärflexibilitet, funktionsflexibilitet, distansering samt löneflexibilitet. Den numerära

flexibiliteten innebär att antalet arbetade timmar varieras, exempelvis genom övertid eller hyr in tillfällig arbetskraft. Funktionsflexibilitet innebär att arbetstagarna kan utföra flera arbetsuppgifter, beroende på efterfrågan och behov. Distansering betyder att företag kan anlita extern arbetskraft eller outsourcar arbetskraft till andra företag. Den sista strategin, löneflexibilitet, är en flexibilitetsstrategi som är till för att förstärka de andra strategierna. Att hantera flexibiliteten för arbetstagarna och attrahera med hjälp av lön (Håkansson & Isidorsson 2009: 317-341).

Grönlund (2004) menar att för att förstå konflikten mellan arbete och fritid/privatliv måste effekterna av arbetstidens flexibilitet undersökas. Arbetstidens flexibilitet kan påverka konflikten mellan arbete och privatliv/fritid. Dels kan arbetstidens flexibilitet verka som en buffert mot höga arbetskrav och i sin tur dämpa konflikten. Men flexibel arbetstid kan också förstärka konflikten, att dra gränser i arbetet blir individens eget ansvar. Ur det perspektivet kan flexibilitet ses som en bidragande faktor till ökad stress. Av enkätundersökningen fick Grönlund (2004) bland annat fram att konflikten mellan arbete och privatliv/fritid ökar med stigande arbetskrav, både i form av längre arbetstid och högre position. Resultatet av studien visade även att flexibel arbetstid ökar möjligheten för arbetstagaren att ägna mer tid åt familj och fritidsintressen.

Varför flexibilitet genom förtroende blir av relevans för den här studien är för att flexibilitet som begrepp är centralt inom arbetslivet. Idag är både arbetsgivare och arbetstagare beroende av flexibilitet för att vara konkurrenskraftiga. Den tidigare nämnda avregleringen inom arbetslivet och flexibilitet genom förtroende resulterar i ökade krav på individen då denne själv ansvarar för arbetets struktur.

3.3 Tillgänglighet

För att förstå de krav som det gränslösa arbetet medför bör tillgängligheten i arbetet studeras. Som tidigare nämnt har den tekniska utvecklingen och kommunikations teknologis framväxt bidragit till avregleringen inom arbetslivet. Som ovan nämnt är det den tekniska tillgängligheten studien avser att belysa, det vill säga tillgänglighet genom telekommunikation och datorer. Problematiken enligt Allvin m.fl. (2006) är svårigheter för individen att bli fri från arbetet. Den tidigare nämnda avregleringen av arbetets rid och rum som presenterades i inledningen samt även telekommunikationens utveckling gör att individen ständigt är nåbar och har arbetet med sig, bokstavligen talat, i fickan hela tiden. Tillgängligheten i arbetet kan vidare vara medveten eller omedveten, förväntad eller frivillig.

Som tidigare nämnt visade resultatet som stressforskningsinstitutet presenterade 2006 att 30 % av de som deltar i den ovan nämnda longitudinella studien känner sig stressade av kraven att snabbt svara på telefonsamtal och e-postmeddelanden. Allvin m.fl. (2006) skriver att den nya informationstekniken löser upp arbetets traditionella begränsningar och radikalt förändrar förutsättningarna för tidsmässiga och rumsliga gränsöverskridningar. Det resulterar i att arbetsuppgifter som inte hinns med inom ramen för lönearbetets timmar kan förläggas på fritiden, i hemmet eller andra platser. Det i sin tur bidrar till problematiken för individen att själv sätta gränser mellan arbete och privatliv/fritid. Allvin m.fl. (1999) skriver när arbetets tid och rum inte är bestämt uppstår problem och arbetet tenderar att invadera på fritiden. Problematiken enligt Allvin m.fl. (1999) är när arbetstagaren inte har helt klart för sig när det är fritid eller när det är arbetstid. Att sätta gränser för att vara tillgänglig blir individens eget ansvar som i sin tur är de krav som gränslöst arbete medför.

I de två tidigare nämnda delstudier Allvin m.fl. (1998-1999) genomförde av det gränslösa arbetet, kom de bland annat fram till att när arbetets gränser löses upp kan det leda till att individen ständigt står tillgänglig och beredd. Med andra ord svårt att lämna arbetet och tenderar att ta med det in i samvaron med privatliv.

Information- och kommunikations teknologis framväxt som resulterat i ökad tillgänglighet är goda skäl till att ha begreppet tillgänglighet som referensram för den här studien. Ökade krav på individen att vara tillgänglig i arbetet resulterar i svårighet att mentalt koppla bort arbetet. Individen är ständigt nåbar och har med sig arbetet överallt. Det centrala är att tillgängligheten gör att individen får svårt att sätta gränser mellan arbete och privatliv/fritid vilket i sin tur kan resultera i arbetsrelaterad stress.

3.4 Rollteori

För att ha möjlighet att nå det djup av förståelse studien syftar till kommer ytterligare en teoretisk utgångspunkt att beröras. Som ovan nämnt är begreppet gränslöst arbete komplext vilket resulterar i att det blir allt mer viktigt att studera utifrån olika perspektiv.

Sociala roller har sitt ursprung i identitetsteorin och innehar alla de olika roller en individ kan identifiera sig med. Det vill säga hur individer ser på sig själva och utifrån det formar sina sociala roller. Giddens (2007) skriver att begreppet sociala roller härstammar från teaterns värld där rollen utgör definitionen av socialt definierade förväntningar som styr vad en person med viss status och position gör. Det vill säga att sociala roller innehar olika beteenden för respektive roll (Giddens 2007:145). Giddens (2007) beskriver att i de sociala roller en individ

går in i förväntas individen uppträda på ett visst sätt. Med andra ord att individens sociala roll är beroende av dess sociala status. Thylefors (2007) skriver att en roll kan förstås som summan av de förväntningar och krav en individ med en viss position har, som individen sedan gör sin egen tolkning av. I litteraturen omnämns en rad olika sociala roller en individ kan ha, bland annat att vara barn till en äldre, syskon, älskare/älskarinna, partner, arbetsroll, och vän.

Enligt Thylefors finns det tre problem som är relaterade till roller. Dessa tre är rollöverlastning, rollkonflikt samt rollokklarhet (Thylefors 2007:166). Thylefors riktar sin litteratur mot chefer i human service-organisationer så jag anser det högst relevant att använda mig av bokens definition av rollproblem då den här studiens respondenter arbetar inom samma sektor. Studiens syfte i samspel med rollteori som teoretisk referensram kommer jag endast belysa rollkonflikten inom rollteori, för att ge en helhetsförståelse är det högst relevant att nämna de rollproblem som kan uppstå.

Thylefors (2007) menar att de dominerade problemen inom rollteori är rollöverlastning och –konflikter, då de handlar om att ha för mycket att göra samt att vara utsatt för motstridiga förväntningar.

3.4.1 Rollkonflikt

Det är när olika krav existerar samtidigt en rollkonflikt kan uppstå och det är just konflikten mellan de olika sociala rollerna studien avser att studera. En konflikt inom individens sociala roller kan förekomma men studien avser att endast studera konflikten mellan de olika rollerna. Svedberg (2007) menar att rollkonflikt kan uppstå när dygnets alla timmar inte räcker till och att en nödvändig omprioritering är svår att göra när individen och omgivningens krav är höga (Svedberg 2007:228). Enligt Thylefors (2007) är det inte prioriteringen av arbetsuppgifter som i regel uppfattas med begreppet rollkonflikt utan handlar om att individen utsätts för motstridiga förväntningar.

Grönlund (2004) skriver om två hypoteser för rollteori. Dessa två är expansion-hypotesen samt belastnings-hypotesen. Expansions-hypotesen innebär att flera roller/livsuppgifter ger ett ökat välbefinnande genom bättre ekonomi, socialt stöd och större självförtroende.

Belastnings-hypotesen (rollkonflikt) utgår istället från att ett engagemang i flera sfärer kan leda till stress, det till följd av friktion mellan roller och åtaganden.

Allvin m.fl. (2006) skriver att röra sig mellan flera roller kan göra livet mer intressant, så länge varje individ har begränsat antal roller att röra sig mellan samt att de inte är alltför

tidskrävande. Allvin m.fl. (2006) menar att positiv energi kan överföras mellan sfärerna arbetsliv och familjeliv och därmed gynna varandra. Det vill säga flera roller inom de olika sfärerna ger mer stöd för individen.

I de tidigare nämnda delstudier Allvin m.fl. (1998-1999) genomförde fick de bland annat fram i sina resultat att gränser mellan olika livsroller blir mindre tydliga än under mer traditionella förhållanden. Att arbetsrollen tar upp största utrymmet och att konflikten uppstår när det inkräktar på privatlivet. Resultatet av delstudierna visade att arbetsrollen tenderade att breda ut sig på övriga livsroller mer än tvärt om, att begränsade klagomål över att privatliv skulle inkräkta på arbetet fanns.

Rollkonflikt är av relevans för den här studien då det bidrar till ökad förståelse av gränslösheten i arbetlivet. De tidigare nämnda krav gränslöst arbete medför kan förstås genom att studera konflikten mellan de olika sociala roller individen har. Samtidigt som sociala roller kan verka som stöd kan det på samma sätt belasta individen och skapa konflikt som leder till stress. Det centrala är, som Lars Svedberg (2007) skriver, när rollkonflikten kräver att individen gör en nödvändig omprioritering.

3. Metod

I detta avsnitt kommer studiens metod och tillvägagångssätt presenteras. Då studien syftar till att ge en djupare förståelse av upplevelsen av gränslöst arbete är undersökningen baserad på samtalsintervjuer. En kvalitativ metod har används för att kunna fånga det djupa som studien syftar till.

4.1 Vetenskaplig teoretisk utgångspunkt

För att kunna besvara studiens syfte och få en djupare förståelse för upplevelsen av gränslöst arbete har uppsatsen en hermeneutisk teoretisk utgångspunkt. Bryman (2009) skriver att hermeneutik är ett synsätt för tolkning och förståelse där den centrala idén är att genom analys få fram textens mening utifrån dess upphovsman. Samhällsvetenskaplig forskning som intar ett tolkande synsätt synliggör inte enbart hur respondenterna tolkar sin omgivning utan det tolkande perspektivet sätter också in de tolkningar som görs i en teoretisk referensram, vilket resulterar i en dubbeltolkning. Med andra ord, forskarens tolkning av andras tolkningar (Bryman 2009).

4.2 Urval och avgränsningar

Problematiken inom kvalitativ samhällsvetenskaplig forskning är hur forskaren ska bedöma mättnad av empiri. Bryman (2009) skriver att svårigheten inom kvalitativ forskning är när

forskaren ska välja ut antal respondenter. Enligt Trost (2010) ska antalet intervjupersoner i kvalitativ forskning begränsas. Ett mindre antal respondenter, ungefär fyra till åtta personer, kvalitetssäkrar studien. Trost (2010) menar även att för många intervjuer kan bidra till att materialet bli ohanterligt och begränsa forskaren att finna viktiga detaljer i empirin. Den strama tidsramen för studien blev en struktur för omfång och antal intervjupersoner.

Urvalet för studien är vad Bryman (2009) skriver ett målinriktat urval. Det är den typ av samplingsteknik som är strategiskt och ger försök till att skapa överensstämmelse mellan forskningsfrågor och urval. Det vill säga att intervjupersonerna är utvalda av strategiska skäl av forskaren då denne vill intervjua personer som är relevanta för studiens problemformulering. Det var ett medvetet val att välja ut de fem konsulter som står för undersökningens empiri, det på grund av studiens syfte samt ett eget intresse för yrket. Studien avser endast individernas egen upplevelse därför kommer variabler som kön, ålder samt etnicitet inte att studeras.

4.3 Forskningsetiska aspekter

Det empiriska material som ligger till grund för studien är inhämtat via fem samtalsintervjuer med konsulter. Respondenterna är medvetet utvalda på grund av deras yrke. Med vetskap om att jag sedan tidigare känner till både intervjupersonerna och företaget de är anställda på är anonymitet för min studie problematiskt. Av hänsyn till intervjupersonerna kommer namn och företag att avidentifieras. Alla fem intervjupersoner arbetar som HR-konsulter på ett mindre företag i en större stad i Sverige. Företaget konsulterna är anställda på arbetar med kvalificerade Hr-tjänster där konsulterna är uthyrda och arbetar ute på uppdrag hos uppdragsgivare. Trost (2010) skriver att ingen forskning i världen är så väsentlig att den får förbise de etiska kraven. Det resultat studien visar kommer därför att, som ovannämnt, avidentifieras.

Bryman (2009) skriver om grundläggande etiska frågor som rör frivillighet, integritet, konfidentialitet samt anonymitet för de inblandade i forskningen. Att de uppgifter som samlas in endast används för forskningsändamålet. Vid alla fem intervjutillfällen informerades informanterna kring de etiska frågorna och vikten av konfidentialitet och integritet. Vid varje intervjutillfälle utlovades ett första utskick innan publicering som respondenterna ska godkänna, det för att studiens empiriska material ska visa en så rättvis bild av respondenternas verklighet som möjligt.

4.4 Tillförlitlighet och äkthet

Vid bedömning av samhällsvetenskaplig forskning är tre av de viktigaste begreppen validitet, reliabilitet samt svårighet att replikera en kvalitativ undersökning. Bryman (2009) menar att begreppen har sina rötter i kvantitativ forskning där det står för att mäta kvalitén på forskningen. Begreppen översätts när de ska användas inom kvalitativ forskning och benämns som tillförlitlighet, äkthet samt replikerbarhet. Bryman (2009) utvecklar begreppet tillförlitlighet med fyra delkriterier, *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* samt *möjlighet att styrka och konfirmera*. Kriterierna är en motsvarighet till reliabilitet och validitet inom kvantitativ forskning och handlar om i hur stor utsträckning forskaren gjort en fullständig och godkänd process. Med andra ord inte påverkat studiens olika faser, allt ifrån problemformuleringen till analys av resultat. Bryman (2009) skriver att inom kvalitativ forskning uppmanas forskaren att producera detaljerad redogörelse som fokuserar på det kontextuella och unika aspekt av den sociala verklighet som studeras. Förutom de fyra tillförlitlighetskriterier skriver Bryman (2009) om äkthet inom kvalitativ forskning. Det vill säga om undersökningen ger en rättvis bild av den grupp människor som studerats. Bryman (2009) beskriver problem med generalisering för kvalitativa forskningsresultat. Forskare som arbetar kvalitativt genomför forskning med ett litet antal individer inom ett begränsat område vilket resulterar i svårighet att generalisera resultat till andra miljöer. Med vetskap om problematiken inom kvalitativ forskning kommer begreppen tillförlitlighet samt äkthet att beaktas i undersökningen. Studiens avsikt är att beskriva upplevelsen och hanteringen av de krav gränslöst arbete medför för begränsad grupp konsulter.

4.5 Tillvägagångssätt

Undersökningen är baserad på samtalsintervjuer. Bryman (2009) skriver att kvalitativa intervjuprocesser är flexibla och att tonvikten ligger på hur intervjupersonerna uppfattar och tolkar frågor, det vill säga deras förståelse av händelser, mönster och beteenden. Alla fem intervjuer genomfördes under mars månad 2014 och var ungefär 40 minuter långa. Respondenterna hade innan intervjutillfället fått mejl med information om upplägg för intervju, studiens innehåll samt de grundläggande etiska frågorna kring deras medverkan. Under samtliga intervjuer informerades definitionen av gränslöst arbete och vad studien avser med gränslöshet.

En semi-strukturerad intervjuguide med fyra större teman utformades, det gjordes för att på ett strukturerat vis kunna besvara mina frågeställningar. De teman jag valde att strukturera frågor utifrån var arbete, flexibilitet genom förtroende, tillgänglighet samt rollkonflikt.

Intervjufrågor inom respektive tema utformades för att täcka studiens syfte och frågeställningar. Bryman (2009) menar att vid utformningen av intervjufrågor ska forskaren ställa sig frågan ”vad måste jag veta för att besvara mina olika frågeställningar?”, det vill säga att frågorna ska täcka de teman forskaren är intresserad av men utifrån intervjupersonernas perspektiv. Formuleringen av intervjufrågorna ska underlätta för undersökningens frågeställningar och viktigt är att undvika ledande frågor. Ledande frågor säger Bryman (2009) styr studieobjektens svar och därmed resultatet av studien. Den här studiens intervjufrågor var därför öppna där mycket utrymme för respondentens egen tolkning fanns. Bryman (2009) skriver fem punkter för praktiska detaljer som är viktiga att tänka på vid kvalitativa intervjuer. Bland annat nämner han bandspelare, miljön där intervjun genomförs samt förberedelser. Med samtliga respondenters samtycke fanns bandspelare med vid alla intervjutillfällen. Att spela in intervjuerna var ett medvetet val för att fånga intervjupersonernas egna ordalag samt att inte viktig information inte skulle gå förlorad. Efter genomförandet av intervjuerna transkriberades materialet, det gjordes för att underlätta vidare analys och behålla respondenternas egna ordval. Efter genomförd transkribering strukturerades materialet in i de ovannämnda temana för att underlätta analys av all empiri. Bryman (2009) betonar vikten av att ha en trygg miljö där inga störningsmoment finns för att således minska risken för att bli störda under intervjun. Gällande miljön där de fem intervjuerna ägde rum, gav jag respondenterna friheten att själva få välja plats och rum. Det var ett medvetet val då tanken var att ge respondenterna möjlighet att själva välja en trygg miljö där de kunde tala fritt. Trost (2010) skriver om fördelen med att samma person intervjuar alla intervjupersoner som ingår i studien. Fördelen är att intervjuaren kan ta tillvara på de intryck intervjupersonerna ger under intervjutillfället som är svårt att få med vid inspelning eller anteckningar. Att de intryck som påvisats kan vara värdefulla vid vidare analys av material.

4.6 Respondenterna

Som ovan nämnt är respondenterna anställda på ett mindre företag i en större svensk stad. Vidare i rapporten kommer jag benämna respondenterna som intervjuperson 1, intervjuperson 2 osv. Det på grund av dels de grundläggande etiska frågorna, så att resultatet av identifierar vem som sagt vad, men också för att hålla resultatet lätthanterligt.

5. Resultat och analys

I denna del kommer resultatet av studien att presenteras. De fyra huvudteman *arbete, flexibilitet, tillgänglighet samt rollkonflikt* som introducerades under rubrik 4.5 kommer verka

som en ram för resultatet nedan. Det görs på grund av intervjuguidens upplägg där varje tema innehar frågor som rör respektive området.

5.1 Tema Arbete

På frågan om de anser att deras arbete är ett gränslöst arbete är samtliga respondenter eniga om att deras arbete är ett gränslöst arbete. Det krävs att de själva sätter gränser för var, när och hur arbetet ska utföras samt att det är deras eget ansvar att dra gräns mellan arbete och privatliv/fritid. Majoriteten av respondenterna menar att det beror mycket på hur man är som person och vad för typ av uppdrag man har för hur bra gränserna sätts.

Det handlar bara om att sätta egna gränser för var, när och hur. Sen finns det ju vissa parametrar när du måste anpassa till kund och vara på plats och närvara och det kan du ju själv inte styra. Nä men jag sätter gränser efter erfarenhet, jag vet hur lång tid saker tar. Jätte-, jätte-mycket planering, alltså grym planering! Det krävs ju struktur men visst sjutton är det gränslöst. -
Intervjuperson fem.

Under intervjuerna kom det fram att intervjupersonerna såg positivt på gränslösheten i deras arbete. Att själva få ansvara för arbetet var något de var nöjda med, att på så sätt ha möjlighet att kombinera arbete och privatliv. Intervjuperson ett sa ”*Jag skulle aldrig klara av någon micro management, skulle inte klara av att någon sitter över mig utan jag måste få frihet under ansvar*”. Vid samtliga intervjutillfällen framgick det, att själva få styra och upprätthålla arbetets struktur är något konsulterna trivs med. Att inte ha någon som styr över arbetet ger en känsla av, som intervjuperson ett uttryckte, frihet under ansvar. Resultatet tyder på att avregleringen inom arbetslivet gör att individen själv får ansvara för arbetets struktur. Dock menar konsulterna att det är hur personen är som avgör hur bra balansen blir. Samtliga konsulter betonade att det inte är alla som klarar av att själv upprätthålla struktur i arbetet utan att det är få som faktiskt klarar av att arbeta som de gör. En av respondenterna uppgav att arbeta så som de gör, ute på flera uppdrag samtidigt, är något en person klarar av ett tag men att det långsiktigt inte är hållbart.

Vad Allvin m.fl.(2006) bland annat kom fram till genom sina studier var att långa perioder med för mycket arbete kan leda till ohälsa. Något konsulterna i dagsläget inte lider av men att det finns tendens i vissa perioder att stress och trötthet kan vara påtagligt. Genomgående av intervjuerna var att periodvis var arbetsbelastningen hög men att de försökte se till att planera in tid för återhämtning. Att medvetet planera in tid för återhämtning kan ses som en strategi för att uppnå balans.

5.1.1 Arbetstid

Majoriteten av intervjupersonerna uppger att de arbetar mer än 40 timmar i veckan, men att arbetstiden skiljer sig åt månad för månad. Alla respondenter arbetar i projekt och har olika uppdrag, därför skiljer sig svaren åt när frågan om hur många timmar de arbetar i veckan. Intervjuperson ett, som är belagd 100 % på ett uppdrag, uppger att denne arbetar 40 timmar i veckan och inte mer, just nu. Till skillnad från intervjuperson tre och fyra som uppger att en arbetsvecka ligger på omkring 50-60 arbetstimmar. Samtliga respondenter med undantag av intervjuperson ett uppger att arbetstiden inte endast är bunden till kontoret utan kan förläggas på andra platser, så som i hemmet. Den tidigare nämnda avregleringen av arbetets tid och rum som enligt Allvin m.fl. (2006) bidrar till att arbetstagare arbetar för mycket och överallt. Som ovan nämnt har flera av konsulterna med datorn och mobil på semester vilket resulterar i, som Allvin m.fl. redovisade, tendenser till att konsulterna arbetar överallt och för mycket.

På frågan om de arbetar hemifrån och hur de upplever det uppger alla intervjupersoner att de sällan arbetar hemifrån på dagtid. Vad som bekräftades av flera av intervjupersonerna var att de arbetar en del på kvällar och helger men då handlar det mer om förberedelser eller att läsa och svara på mejl. Intervjuperson tre svarar att *"jag jobbar hemifrån på kvällar men inte på arbetstid, för jag ser att när dom hyr in en konsult vill dom ha mig där"*. Majoriteten av intervjupersonerna, som tidigare nämnt, anser att svara i telefon eller kolla mejlen inte hör till arbetstid, det vill säga lönearbete. Att svara på mejl på kvällstid var något som de flesta intervjupersonerna såg som nödvändigt. För att på så sätt ha möjlighet att göra det arbete som de tidigare inte hunnit med.

5.1.2 Gränslöshet

Som tidigare nämnt anser samtliga intervjupersoner att deras arbete är ett gränslöst arbete där det är deras eget ansvar att sätta gränser. Att upprätthålla gränser mellan arbete och privatliv var alla respondenter eniga om är viktigt, även om det i praktiken var svårt att hålla. Samtliga intervjupersoner uppgav att de försökte att inte arbeta hemifrån på kvällar och helger men att det, för flera av respondenterna, var svårt att hålla.

Flera av respondenterna uppgav att det är viktigt att vara tydlig. Dels vara tydliga mot uppdragsgivaren men också mot konsultföretaget. Säga ifrån vid hög arbetsbelastning och om kraven från uppdragsgivaren(kunden) är orimliga. Under flera av intervjuerna kom det fram att gränslösheten i deras arbete inte upplevdes negativt ur en hälsoaspekt. Känslan under samtliga intervjuer var att hälsan går först.

5.1.3 Stress

På frågan om de känner sig stressade i sitt arbete kom en rad olika svar. Det skiljde sig radikalt i huruvida de kände sig stressade och vad för typ av uppdrag de hade. Intervjuperson två, som är 100 % på ett uppdrag, sa bland annat att det var mycket privat på hemmaplan vilket resulterade i att arbetet blev lidande, vilket i sin tur stressade i att få ihop allt. Främst då arbete och privatliv/fritid. Det gjorde att arbete på kvällar och helger var ofrånkomligt. Dock var respondenten tydlig med att det inte var någon stress denne mådde dåligt av utan att det främst bidrog till en trötthet. Intervjuperson fyra uppgav att känslan av otillräcklighet var påtaglig. Respondenten kände sig väldigt stressad i sitt arbete just på grund av att känslan otillräcklighet. Respondenten sa bland annat *"du känner alltid att det finns något mer att göra hos kunden"*. Till skillnad från intervjuperson två och fyra uppgav intervjuperson fem att denne sällan kände sig stressad. Att respondentens långa erfarenheten inom konsultyrket bidrog till egenkontroll. Vad resultatet här visar är precis vad Allvin m.fl. menar kan vara en konsekvens av den tidigare nämnda avregleringen inom arbetslivet. Det vill säga att gränslösheten kan resultera i ohälsa och negativ stress.

5.1.4 Arbete och privatliv

När frågan om vad konsulterna prioriterade högst – arbete eller privatliv var samtliga överens om att privatlivet var viktigast, men att prioriteringen inte alltid följde där efter.

Det är privatliv/fritid om jag måste ställa de mot varandra. Sen skulle jag ju inte kunna göra ett dåligt jobb, på så sätt sitter jag ju hemma med datorn om det behövs, fast kommentarer hemifrån. – Intervjuperson två.

Känslan under samtliga intervjuer var att respondenterna önskade att arbetet inte inkräktade så på privatlivet sfären. Flera av intervjupersonerna uppgav att deras familjer fick säga ifrån då arbete på kvällar, helger och semestrar förekom ofta. Men som sagt, återigen skilde det sig i typ av uppdrag vad respondenterna svarade. De konsulter som är belagda 100 % på ett uppdrag upplevde att de hade lättare att finna balans mellan arbete och privatliv till skillnad från de som hade flera uppdrag. Intervjuperson ett, som är 100 % på ett uppdrag, sa *"sån här balans har jag aldrig tidigare haft"* medan intervjuperson fyra uppgav att *"i perioder har jag balans, då prioriterar jag ju kanske mitt privatliv mer. Men ofta tar arbetslivet över lite på balansen"*. Resultat visar att när arbetet inte är bestämt tenderar det att invadera på fritiden. I högre grad än att privatlivet invaderade i arbetet. Konsulterna är alla väldigt noga med att alltid göra ett bra arbete vilket resulterar i att arbeta hemma utöver arbetstiden är nödvändigt.

Som tidigare nämnt händer det att flera av intervjupersonerna arbetar under helger och semestrar vilket är ett tydligt resultat på att arbetet tenderar att invadera på fritiden.

5.2 Tema Flexibilitet

Gemensam för alla konsulter i den här studien är att de anser att flexibiliteten i deras arbete är avgörande. Samtliga respondenter menar att det krävs extremt mycket flexibilitet både från deras sida men också från kunden (uppdragsgivaren) och konsultföretagets sida. Som tidigare nämnt menar Allvin m.fl. (2006) att i en avreglerad organisation är förtroendet för arbetstagarens kompetens, förmåga att ta eget ansvar, flexibel, självständighet, fatta strategiska beslut samt ansvara för det vardagliga arbetet. Det som studien avser med flexibilitet genom förtroende. Det är individens eget ansvar att bestämma över sitt arbete. Konsulterna i den här studien upplever och hanterar flexibiliteten olika. På grund av att de är ute på olika uppdrag som skiljer sig åt storleksmässigt.

Det krävs extrem flexibilitet. För på måndagar är jag på ett företag, tisdagar och onsdagar på det andra företaget, torsdagar på det tredje företaget sen fredagar på det första företaget igen. Så det krävs ju flexibilitet. Jag har olika datorer och kläder. Är jag på företag ett kan jag inte komma i kostym, då kollar dom på mig och undrar vad jag gör där. Och är jag på det andra företaget kan jag inte komma i jeans och skjorta för det krävs lite mer.../Ibland blir det problem, då ska jag till alla ställen på samma dag. Och då får jag ta en klädsel som passar allting eller ha en kostym i bilen eller kavaj att ta på mig, men den kan jag ju ta av mig på det andra företaget. Jag har tre datorväskor med olika datorer.../Det gör ju att jag är uppkopplad hela tiden och läser mejl från dom. – Intervjuperson tre

Majoriteten av respondenterna upplever att det finns en förståelse för deras arbete och hur de förlägger sin arbetstid. Flera av intervjupersonerna uppger att de måste vara tydliga och öppna med att de har andra uppdragsgivare vid sidan om, det för att vara ärliga hur situationen är samt för att minska risken för missförstånd. Känslan under intervjuerna är att respondenterna trivs i sin roll som konsult där flexibiliteten upplevs som positiv. De kan styra över sin egen tid och att det hela tiden handlar om att ge och ta.

Allmän upplevelse för konsulterna i den här studien är kraven på flexibilitet. Det krävs i deras roll som konsult att de är flexibla men att de själva får stor frihet under ansvar. Så länge de levererar det kunden förväntar sig. Konsultföretaget konsulterna är anställda på kräver inte att de ska vara på plats utan som tidigare nämnt ger flexibilitet genom förtroende.

Gemensamt för alla respondenter är upplevelsen av vad som är arbetstid och fritid/privatliv. Grönlund (2004) menar att arbetstid flexibilitet behöver studeras för att förstå konflikten

mellan arbete och fritid. Flera respondenter är eniga om att deras arbetstid är flexibel där det är deras eget ansvar att sätta gränser i arbetet. Grönlund (2004) fick bland annat fram genom sin enkätstudie att konflikten mellan arbete och privatliv/fritid ökar med stigande krav, till exempel längre arbetstid. Värt att nämna är att Grönlund (2004) fick genom sin studie också fram att flexibel arbetstid ökar möjligheten för arbetstagaren att ägna mer tid åt familj och fritidsintressen. Gemensamt med Grönlunds studie och den här studien är hur arbete och privatliv/fritid är sammanflätat rent tidsmässigt. Dels att konsulterna förlägger viss tid av arbetet i hemmet på kvällarna men också att de kan göra privata ärenden på arbetstid. Känslan att de krav gränslöst arbete medför ur flexibilitets begrepp upplever konsulterna som positivt. Att själva få ansvara för arbetets tid och rum är något de trivs med. Intervjuperson två sa bland annat att *”jag tycker om flexibiliteten men det blir en stress för man ska vara överallt”*. Under samtliga intervjuer framkom det att de arbetar som konsulter för att de gillar den flexibilitet det medför. En avreglerad organisation, som tidigare nämnt, kräver flexibilitet. Respondenterna är eniga om att det är vissa ”typer” av människor som klarar av att hantera den flexibla arbetssituation som konsultrollen kräver.

Jag har hela tiden väldigt mycket spelrum. Jag kan sitta här på kontoret och jobba, mina kunder frågar aldrig var jag är. Så jag är extremt flexibel, och det måste jag vara. Och mina uppdrag har förståelse för det. Det står flexibel i pannan på mig, haha! – Intervjuperson fem

5.3 Tema Tillgänglighet

För att förstå hur konsulterna upplever och hanterar kraven gränslöst arbete medför fanns även frågor som berörde tillgängligheten i arbetet. Som Allvin m.fl. redovisade i sina studier av konsultverksamheten ser jag ett samband med resultatet av denna studie. Svårigheten med att stänga av mobiltelefonen och jobbdatorn. Majoriteten av respondenterna har jobbtelefon och privattelefon i ett, det vill säga samma telefon för både jobb och privata ärenden. Genomgående i alla intervjuer var tekniken och tillgängligheten viktig i deras vardagliga arbete. Konsulterna arbetar alla hemifrån, men i olika omfattning. Allvin m.fl. (2006) skriver att på grund av avregleringen inom arbetslivet och telekommunikationens utveckling tenderar individen att ha med sig arbetet i fickan hela tiden. Intervjuperson ett sa bland annat att *”mobilen, utan den vet jag inte hur det hade gått”*. Konsulterna i den här studien bekräftar det resultat Allvin m.fl. fick fram inom en rad områden. Dels genom att de har med sig telefonen överallt, både i arbetet och på fritiden, samt även att de arbetar med jobbdatorn i hemmet. Flera av intervjupersonerna uppger att de alltid är tillgängliga.

Min respektive säger att jag alltid tittar på mobilen, alltså ser mejl så jag har en dålig strategi där. Jag är alltid tillgänglig. Jag stänger inte av den eller någonting, så jag är tillgänglig konstant nästan hela tiden./.../Jobbdatorn är alltid med. Jag var i sälen nyss och då hade jag med den. Dels hade jag mobilen med hela tiden så jag satt ju och läste mejl i liften. Och på kvällarna satt jag ca en timma varje kväll och jobbade med datorn. – Intervjuperson tre

När vi under intervjuerna samtalade om tillgängligheten i arbetet uppgav majoriteten av intervjupersonerna att det inte fanns några krav på att de skulle vara tillgängliga över tiden, men att på grund av att de var det gav det en känsla av kontroll. De kunde på så sätt vara uppdaterade på vad som hände och vara med i arbetet även om de inte var på plats. Än en gång bekräftar den här studiens resultat vad Allvin m.fl. (2006) redovisade i sina resultat. Att telekommunikations utveckling resulterat i att arbetet följer med arbetstagarna överallt. Arbetet är tillgängligt var individerna än befinner sig och gör att arbetets tid och rum inte längre behöver vara bestämt.

Trots att konsulterna i den här studien inte upplever tillgängligheten i arbetet som påfrestande och negativ är konsekvenserna av en långvarig tillgänglighet ännu inte bekräftad. Den longitudinella studie som stressforskningsinstitutet genomförde, som presenterades under rubrik 2.1, visade bland annat att 30 % av de medverkade kände sig stressade på grund av att de snabbt behövde svara på samtal eller mejl. Till skillnad från det resultatet upplever ingen av respondenterna i den här studien någon stress över att behöva vara tillgänglig, även om de är det till stor del. Smartphones som introducerades i inledningen är relativt nytt. Konsulterna i den här studien använder dagligen smartphones då den nya tekniken tillåter exempelvis mejl och andra funktioner i den telefonen. Som tidigare studier redovisat kan tillgängligheten resultera i att individen ständigt står beredd och tar med sig arbetet in i samvaron med familjen. Det i sin tur gör att definitionen av vad som är arbetstid och fritid är längre inte helt klart samt att individen får svårt att sätta gränser i sitt arbete.

Intervjuperson fem är en av de få i studien som uppger att det finns en strategi att mobiltelefonen stängs av ibland på kvällar och helger.

Jag läser mejlen en sista gång vid fem, sen läser jag inte mejlen. Utan händer det något, som typ har hänt två gånger det senaste året jobbrelaterat som hänt på kväll eller helg då har jag fått sms. det ser jag men jag är inte inne och kollar. De två telefonerna som är jobb kollar jag inte på helgerna. Den enda jag har då är min privata. – Intervjuperson fem

Genomgående av intervjuerna var strategier för att hantera tillgängligheten få. Det fanns en önskan om att vara fri på kvällar, helger och semestrar men att arbetet inte alltid tillät det. En

strategi som intervjuperson fyra uppgav var att jobbsamtal tas emot fram till åtta på kvällen, efter det svarar intervjupersonen inte i telefonen. Som de tidigare nämnda delstudier Allvin m.fl. genomförde visade resultatet att tillgängligheten gör det svårt för individen att bli helt fri från arbetet bekräftades även i den här studien. På frågan om när konsulterna anser sig vara helt fri från arbetet, det vill säga lönearbetet, så skiljer sig svaren. Majoriteten vill och önskar sig vara fria från arbetet kvällar, helger och semestrar, men som tidigare nämnt är det svårt att uppnå i praktiken. Konsulterna anser sig vara fria från arbetet främst under semestrarna även om det händer att jobbdatorn och telefonen finns tillgängligt. Det förekommer att de läser mejl men känslan är ändå att de känner sig fria från arbetet. Det är vad Allvin m.fl. (2006) skriver om att arbetet gör sig påmint mentalt. Svårigheten för individen att bli helt fri från arbetet när det finns tillgängligt hela tiden.

5.4 Tema Rollkonflikt

Gällande den rollkonflikt som kan uppstå när olika krav existerar samtidigt var känslan att konflikt mellan respondenternas sociala roller förekommer. Flera av intervjupersonerna uppger konflikten att hinna med vänner. Att deras arbetsroll tar över så tid för de övriga sociala rollerna blir begränsad. På frågan om de upplever konflikt mellan deras livsroller skiljer sig svaren åt. Intervjuperson fem upplever ingen som helst rollkonflikt utan uppger att den fria rollen som konsult gör att personen själv kan styra över sin tid.

Nä jag gör faktiskt inte det alls faktiskt. Det beror nog på min fria roll. Jag har förmånen att styra så att det passar mig och det gör jag. Det jag gör är jobb och familj, det kan jag styra och bestämma. Men nej faktiskt inte jag äger min egen tid så jag känner aldrig en konflikt. Jag omger mig runt människor som har förståelse för att livet är livet och ibland så kör det ihop sig -

Intervjuperson fem

Till skillnad från intervjuperson fem uppger majoriteten av respondenterna att tiden inte räcker till att engagera sig i de sociala rollerna utanför jobbrollen. Främst då vänner och fritidsintressen. Enligt Lars Svedberg (2007) kan en rollkonflikt uppstå när dygnets alla timmar inte räcker till eller när omgivningens krav är höga. I likhet med det Lars Svedberg uttalar sig om belyser den här studien. Majoriteten av respondenterna upplever att tiden inte räcker till. Intervjuperson två sa bland annat att *”det är ju egentligen priset. Det finns inte tid till alla prioriteringar, som egna vänner, träning och egen tid”*.

Som tidigare nämnt skriver Thylefors (2007) att de dominerade problemen inom rollteori är rollkonflikt, att ha för mycket att göra och att tiden inte räcker till. Det bekräftas även genom den här studien där flera av respondenterna upprepar dilemmat med att tiden inte räcker till.

Intervjuperson fyra menar att de olika rollerna brottas om uppmärksamheten av tiden. Där arbetet tenderar att få en stor roll.

Vänner träffar jag inte lika mycket som jag gjorde förr. Och det är nog lite till följd av det här då tror jag. Så det är ju en konflikt, det kan jag ju känna, fan jag borde hänga mer med Pelle min gamla kompis eller Björn från förr, det kan jag sakna lite grann – Intervjuperson tre

I likhet med vad Allvin m.fl. (2006) fick fram genom sina studier av det gränslösa arbetet, att arbetsrollen tenderar att invadera på privatlivets olika roller kan konflikt upplevas. Flera av respondenterna uppger att de olika arbetsroller som deras konsultroll innehar kan komma i konflikt med varandra. Intervjuperson två uppger att livsrollerna går in i varandra, att leverera och prestera bra ute hos uppdragsgivare(kund) samtidigt hinna med att engagera sig i de privata rollerna är problematiskt.

Det mest utmärkande av det som framkom i intervjuerna var att begreppet arbetstid inte var helt klart. Känslan respondenterna gav var att läsa mejl eller svara i jobbtelefonen inte ingick i arbetstiden, det vill säga lönearbetets timmar. Alla intervjupersoner försökte ha gräns mellan arbete och fritid men att det var i praktiken svårt att genomföra. Flera ansåg sig ha bra balans mellan arbete och fritid men både jobbdator och jobbtelefon fanns med på både semestrar och helger. Strategier som framkom, för att sätta gränser i arbetet, var bland annat att konsulterna försökte att inte arbeta på kvällar och helger. Samt även att säga ifrån om arbetsbelastningen var för hög.

6. Diskussion

I detta avsnitt kommer studiens syfte diskuteras. Syftet med den här studien var att få en djupare förståelse hur de krav gränslöst arbete medför upplevs och hanteras av konsulter. Studiens fokus var att studera individens egen upplevelse och hur de hanterar den flexibilitet deras arbete kräver. För att kunna besvara studiens syfte arbetades två frågeställningar fram. Dessa var:

- Hur upplever konsulterna gränslöst arbete?
- Hur hanterar konsulterna de krav gränslöst arbete medför?

Alla fem konsulter som intervjuades upplever att deras arbete är ett gränslöst arbete där det krävs att de själva sätter gränser för arbetets tid och rum. Resultatet av intervjuerna visade att konsulterna upplever gränslösheten i deras arbete som positiv även om det i perioder kan innebära hög arbetsbelastning. Enligt konsulterna innebär konsultyrket mycket frihet under

ansvar vilket alla respondenter verkar trivas med. Det är individer som studerats vilket gör att det skiljer sig i upplevelsen och hur de hanterar kraven av gränslöst arbete. Även om konsulterna uppger att de upplever gränslösheten som positiv framkommer det av resultatet att balans mellan arbete och fritid inte alltid finns. Arbetet tenderar att invadera på privatlivet/fritiden och strategier för att upprätthålla balans är, enligt respondenterna, svåra i praktiken. Den ovan nämnda avregleringen inom arbetslivet har resulterat i att individer arbetar överallt och för mycket. Det bekräftas av majoriteten av respondenterna i den här studien. Samtliga, med undantag av intervjuperson fem, läser jobbmejl på kvällar och helger samt har med jobbdator på semestern samt att majoriteten av konsulterna arbetar över 40 timmar i veckan. Det som är intressant är att konsulterna definierar arbetstid olika. Att läsa mejl eller svara på telefonsamtal anses inte ingå i arbetstiden. När är egentligen arbetstiden slut i ett gränslöst arbete och när är tid för privatliv/fritid? Det är intressant att lyfta frågan då arbetstid är en variabel som påverkar studiens resultat.

En av de ovan nämnda frågeställningar studien syftar till att besvara är hur konsulterna hanterar de krav gränslös arbete medför. Resultatet av den här studien visar att det krävs extremt mycket flexibilitet i konsulternas arbete. Dels den flexibla arbetstiden och även arbetet rent rumsmässigt. Konsulterna hanterar flexibiliteten olika men känslan under samtliga intervjuer är att de trivs att ha den flexibiliteten i deras arbete. Flera gånger framkommer frihet under ansvar och respondenterna upplever det positivt.

Flera av konsulterna har strategier för att hantera flexibiliteten, exempelvis att de försöker att förlägga mestadels av arbetstiden på kontoret, för att eliminera risken för att behöva arbeta kvällstid hemifrån. Värt att nämna är att krav individen upplever inte endast kommer ifrån arbetet utan även från familj/fritid. Krav på att vara engagerad i de båda livssfärerna och de sociala roller individen har. Resultatet av studien visar att konsulterna har fåtal strategier för att hantera gränslösheten i deras arbete. Samtliga respondenter önskar ha balans mellan arbete och fritid samt mer struktur o arbetets tid och rum men att det är svårt att upprätthålla. Det fanns en önskan hos konsulterna att ha strategier för att strukturera upp arbetet och sätta gränser men att det idag inte fanns. Ingen av konsulterna uppgav något misstykke i deras arbetssituation utan att det är ett eget val att ha ett arbete som är gränslöst och avreglerat från tid och rum. Vilket samtliga konsulter uppgav att de trivs med. Av resultatet framkommer det ett flertal indirekta strategier, bland annat att tid för återhämtning planeras periodvis in i konsulternas scheman. Det vill säga efter stressiga perioder med hög arbetsbelastning ser majoriteten av konsulterna till att planera in tid för återhämtning. En indirekt strategi som kan

vara en bidragande faktor till att konsulterna upplever gränslösheten i deras arbete som positiv. Flera respondenter uppgav att familjen lade sig i när arbetet tenderade att invadera på privatlivet samt även att flera vilket också kan ses som en strategi.

Tillgängligheten i arbetet upplever och hanterar konsulterna väldigt olika. Flera av respondenterna upplever ingen stress över att behöva vara tillgänglig utan ser tillgängligheten som nödvändig. Den smarta telefonen gör att konsulterna kan vara tillgängliga för kunden när de har flera uppdrag igång. Majoriteten av konsulterna upplever ingen stress över att de är tillgängliga. Resultatet av den här studien visade att gränslösheten i deras arbete upplevs och hanteras olika i vilket uppdrag konsulterna har. De som har flera uppdrag upplever att det krävs mer flexibilitet och tillgänglighet än de konsulter som är belagda 100 % på ett uppdrag. Med andra ord skiljer det sig för konsulterna rent uppdragsmässigt, hur de är som personer samt även hur privatlivet ser ut. Konsulterna i den här studien upplever gränslösheten som positiv men balans mellan arbete och privatliv/fritid kan ibland vara svår att ha.

Majoriteten av konsulterna upplever inte balans mellan arbete och privatliv/fritid. Arbetet tenderar att invadera på privatliv/fritid vilket den här studien har visat påverkat konflikten mellan de olika sociala rollerna konsulterna har. Konsulterna upplever att flexibiliteten i deras arbete som positiv då det möjliggör att de kan förena arbete och privatliv lättare. I resultatet av studien är intervjupersonen fem avvikande i ett flertal områden. Respondenten uppger bland annat att denne upplever och hanterar gränslösheten annorlunda. Majoriteten av respondenterna uppgav att det handlar mycket om hur personen är som person som avgör hur bra balansen mellan arbete och fritid blir. Att det är en viss ”typ” av person som klarar av att arbeta som konsult. Personlighetstypen kan, enligt resultatet av studien, vara avgörande för hur bra konsulten hanterar och upplever gränslöst arbete.

6.1 Kritik till eget arbete

Det begränsade urvalet för den här studien kan ifrågasättas. Att intervjua fem konsulter kan tyckas vara tunt även om både Bryman (2009) och Trost (2010) menar att ett begränsat urval i kvalitativa studier ökar kvalitén. Enligt Trost (2010) kan för många intervjuer bidra till att materialet blir ohanterligt och begränsar forskaren att finna viktiga detaljer. Valet att intervjua endast fem konsulter var dels på grund av den strama tidsramen men också för att jag ansåg att materialet täckte studiens syfte.

Vidare kan min relation till konsultföretaget och intervjupersonerna att ifrågasättas. Med vetskap om att jag sedan tidigare kände till både företaget och konsulterna har jag med

försiktighet genomfört studien. Jag är medveten om att intervju svaren kan ha blivit färgade men jag anser ändå att målgruppen för studien är relevant och kan representera studien och besvara syfte och frågeställningar.

Tillförlitlighet, äkthet och replikerbarhet, som presenterades under rubrik 4.4, handlar bland annat om huruvida forskaren gett en rättvis bild av den grupp som studerats. Bryman (2009) menar att forskare som arbetar kvalitativt och studerar ett litet antal individer inom ett begränsat område resulterar i svårighet att generalisera resultatet till andra miljöer. Den här studien kan omöjligt beskriva alla HR-konsulters upplevelse och hantering av gränslöst arbete men studien kan vidare väcka intresse för ämnet.

6.2 Förslag på vidare forskning

Studien avser att endast studera individernas egen upplevelse därför studerades inte variabler som kön, ålder samt etnicitet. Vidare kan dessa variabler vara intressanta att studera då resultatet av den här studien många gånger kan ha påverkats av de variablerna.

Förhoppningsvis kan den här studien väcka intresse att studera vidare inom ämnesområdet gränslöshet, balans mellan arbete och privatliv/fritid men då även studera kön, ålder samt etnicitet. Vad som kan vara intressant att studera är eventuellt ställa kön och ålder mot varandra. Skillnaden i hanteringen av de krav gränslöst arbete medför utifrån hur gammal man är samt kön.

Under tiden jag genomfört studien har begreppet tillgänglighet legat varmt om hjärtat, det för att jag personligen upplever stress i att vara tillgänglig. Jag tror att tillgängligheten inom arbetslivet kommer blir mer aktuellt ju mer tekniken utvecklas. Det kan vara intressant att studera vidare hur individer faktiskt hanterar och upplever tillgängligheten i arbetslivet. Den här studien har belyst delar av ämnet och förhoppningsvis kan det leda till intresse för vidare forskning.

Vidare kan "personlighetstyper" vara intressant att studera inom gränslöst arbete. Resultatet av den här studien visade bland annat att det är en viss typ av person som kan hantera gränslösheten. Vilken typ av person lämpar sig bäst i ett gränslöst arbete och vad i personligheten kan vara en avgörande faktor för hur bra upplevelsen och hanteringen av gränslöst arbete är.

Referenslista

- Abigail G., Milner S. (2009) *Work-Life Balance: A matter of choice?* Gender, work and Organization. Volume 16. Number 1. Blackwell Publishing,
http://usir.salford.ac.uk/1737/1/gwao_429.pdf Hämtad 2014-05-07
- Allvin, M., Aronsson G., Hagström T., Johansson G., Lundberg U., Skärstrand E. (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: delstudie 1*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A. & Aronsson, G. (1999). *Frikopplad eller fränkopplad: om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. *Arbete och Hälsa*,:2.
- Allvin, M. (1997). *Det individualiserade arbetet: om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Alvesson, M. (2004). *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi.
- Arbetsmiljöverket (2012). *Stress i Arbetslivet*.
<http://www.av.se/dokument/publikationer/oh/SDS37.pdf> Sid. 4-5. Hämtad 2014-04-05
- Bryman, A. & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Börnfelt, P. (2009). *Arbetsorganisation i praktiken: en kritisk introduktion till arbetsorganisationsteori*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Castells, M. (2001). *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. 2., rev. och utvidgade uppl. Göteborg: Daidalos.
- Ekelöf, E. (2013) “Var och en får sätta egna gränser i det gränslösa arbetslivet”,
<http://www.tcotidningen.se/var-och-en-far-satta-egna-granser-i-det-granslosa-arbetslivet>
Hämtad 2014-04-15
- European Agency for Safety and Health in Work (2013) “Opinion Poll on Occupation Safety and health”, <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit-2013.pdf>
Sid.60. Hämtad 2014-04-10
- Giddens, A., Griffiths, S., Nilsson, B. & Carle, J. (2007). *Sociologi* . 4., omarb. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Håkansson K & Isidorsson T (2009). I boken *Arbetslivet*. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Kinsten A, Magnusson Hansson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell T (2006). Institutet för psykosocial medicin. "SLOSH",
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51558.1323363984!/SLOSH_sve_2006.pdf

Sid 16. Hämtad 2014-04-02

Thylefors, I. (2007). *Ledarskap i human service-organisationer*. 1. utg. Stockholm: Natur och kultur.

Toomingas, A. (2010). *Datorarbete*. Arbetsmiljöverket. <http://www.av.se/teman/datorarbete/>

Hämtad 2014-04-27

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

Bilaga Intervjuguide

Allmänt:

- Ungefär hur många timmar i veckan arbetar du?
- Hur ser din familjesituation ut? Civilstatus/barn?

Flexibilitet:

- Beskriv ditt arbete. Hur flexibel krävs det att du är och hur hanterar du flexibiliteten?(När var och hur arbetet ska utföras)
- Arbetar du hemifrån? **Om ja**, hur upplever du att det fungerar?
- Känner du dig stressad i ditt arbete? **Om JA**, i vilka situationer?

Arbete:

- Upplever du balans mellan ditt arbetsliv och din fritid? **Om inte**, var är konflikten?
- Upplever du att ditt arbete som konsult är ett ”gränslöst arbete” där det krävs att du själv sätter gränser för när, var, hur arbetet ska utföras? Hur hanterar du dessa krav?
- Har du några strategier för att sätta gränser i ditt arbete?
- Hur känner du inför att själv upprätthålla gränser mellan arbetsliv och fritid?
- Vad prioriterar du i dagsläget högst? Arbetet eller fritiden/privatlivet?

Privatliv/Fritid/tillgänglighet

- Hur hanterar du tillgängligheten i ditt arbete? Mejl, mobil.
- Har du strategier för att hantera tillgängligheten. (Exempelvis inget jobb på helger, stänga av mobiltelefonen).
- När anser du dig vara helt fri från arbetet? (helger, kvällar, semestrar)..
- Upplever du teknikstress? (Att vara tillgänglig.) Hur påverkar det dig och ditt privatliv?

Rollkonflikt(när olika krav existerar samtidigt):

- Upplever du konflikt mellan dina livsroller?(arbetsroller, partner, vän, familj).
- Om JA, beskriv situationer där konflikt mellan roller yttrar sig.