



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Balanseringen mellan arbete och privatliv

Hur påverkas individens upplevda hälsa?

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Karin Bergman

Zandra Westergren

Handledare: Liisa Uusimäki

Maj, 2014

ABSTRACT

Examensarbete, Karin Bergman, Zandra Westergren: 15 hp

År: 2014

Handledare: Liisa Uusimäki

Examinator: Per-Olof Thång

Syfte: Syftet med denna studie är att undersöka hur personer som arbetar med strategisk och operativ Human Resources (HR) i globala företag balanserar kraven mellan arbete och privatliv samt hur denna balansering påverkar individens upplevda hälsa.

Teori/Tidigare forskning: Flexibilitet genom förtroende innebär det reglerande av arbete som nu allt oftare överlämnas till individen som själv får bestämma över sitt arbete (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006). Fler yrken blir allt mer målstyrda och detta medför höga krav på individen att själv definiera, initiera, planera, strukturera och ta ansvar för arbetet, vilket kan vara både positivt och negativt. Professionellt arbete präglas av tvetydiga kontexter och skapar ofta en osäkerhet på grund av otydliga riktlinjer och bristande feedback. Individen ska i kombination med detta balansera arbetet med privata roller som partner och förälder. Här finns konkurrerande teorier om hur sfärerna påverkar varandra vilka är expansionshypotesen och rollkonflikt/belastningshypotesen (Grönlund 2004). Campbell (2000) beskriver att det finns olika sätt att balansera de olika sfärerna, vilka är genom integrering eller segmentering. Författaren skriver vidare att det är upp till individen att hantera denna gränsdragning. I dagsläget så är psykiska sjukdomar den näst vanligaste diagnosen för sjukskrivning samt att en av de vanligaste orsakerna är reaktioner på stress (Försäkringskassan 2013). Kroppens system för att hantera stress kallas allostatiska systemet. Om kroppen inte får möjlighet till återhämtning efter stress ökar risken för exempelvis kroniska sjukdomar (Parmsund, Svensson & Tegbrant 2009).

Metod: Då studiens syfte var att få en djupare förståelse för den enskilda individens attityd, beteende och erfarenheter så valdes en fallstudie av kvalitativ karaktär. Då vi under studiens gång rörde oss mellan teori- och empiriinsamling så fick studien en abduktiv ansats (Trost 2010). Kontakt togs med sex personer som arbetar inom HR på fyra olika globala företag och som vi på förhand hade kontaktuppgifter till genom personliga nätverk (Trost 2010), varefter kvalitativa intervjuer genomfördes och analyserades.

Resultat: HR-personer med en ledande befattning använder sig av en mer integrerad gränsdragningsstrategi medan de utan ledande befattning använder en mer segmenterad gränsdragningsstrategi. Faktorer som att HR-rollen ofta är otydligt definierad samt att HR-personer ofta är ensamma i sin roll kan dock påverka val av gränsdragningsstrategi. Valet påverkas även av arbetsplatskultur, ledarskap och global konkurrens. Den egna hälsan uppfattas generellt som god. Dock ses stress och dess konsekvenser som ett naturligt inslag i dagens arbetsliv. Studien visade på att de som använder en mer segmenterad strategi upplever en större stress utanför arbetslivet samt att de som använder en mer integrerad strategi påverkas i större utsträckning genom att privatlivet och återhämtning ofta prioriteras bort.

Nyckelord: rollkonflikt, gränsdragningsstrategi, flexibilitet genom förtroende, balansering, hälsa

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	1
1.2 Frågeställningar	1
2. Teoretisk referensram	2
2.1 Flexibilitet genom förtroende	2
2.2 Rollkonflikt.....	2
2.3 Gränsdragningsstrategier	4
2.3.1 Segmentering och integrering	4
2.4 Organisationskultur	5
2.5 Hälsa	5
2.5.1 Allostatiska modellen	6
2.5.2 Prestationsbaserad självkänsla	6
2.5.3 Socialt stöd	7
3. Metod	7
3.1 Metodbeskrivning	7
3.2 Tillförlitlighet	7
3.3 Intervjumallens utformning	8
3.4 Information till informanterna	9
3.5 Etiska ställningstaganden	9
3.6 Intervjuernas genomförande	9
3.7 Urval	10
3.7.1 Informanterna	10
3.8 Analysmetod.....	11
4. Resultat och analys.....	11
4.1 Utformning av arbetsrollen, ansvarsområden och arbetstider	11
4.2 Gränsdragningsstrategi och balans	13
4.3 Socialt stöd	16
4.4 Organisationens krav och förväntningar på individen	17
4.5 Chefens påverkan på individens balansering	18
4.6 Globaliseringens påverkan på arbetet	19
4.7 Vem gynnas av flexibiliteten?.....	20
4.8 Stressorer och dess påverkan på individen	21
4.9 Sätt att skapa återhämtning.....	22

4.10 Individens välbefinnande	24
5. Sammanfattande diskussion och slutsats	26
5.1 Hur balanserar personer som arbetar inom HR kraven mellan arbete och privatliv?	26
5.2 Hur påverkas individens upplevda hälsa av sättet att balansera kraven?	27
5.3 Kritik till eget arbete	28
5.4 Förslag till vidare forskning samt relevans för personalvetare	29
6. Referenslista	30
7. Bilagor	32

1. Inledning

Under de senaste årtiondena har det så kallade “nya arbetslivet” vuxit fram, vilket karaktäriseras av flexibilitet, högt tempo och ständiga förändringar (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006). Samhället har förändrats genom ökad globalisering och ökad konkurrens, och genom utvecklingen inom informationsteknologin har samhället blivit gränslöst (Chandra 2012). Detta har medfört nya krav på att upprätthålla en lönsamhet genom nya organisationsstrukturer och flexibilitet. Till följd av utvecklingen till ett mer gränslöst samhälle, har tid och rum fått mindre betydelse i många yrken (Allvin et al. 2006). Dessa förändringar har medfört att gränsen mellan arbete och privatliv till viss del suddats ut. Individens möjlighet att arbeta på distans, läsa mailen i telefonen och ständigt vara tillgänglig har sällan varit enklare (Allvin et al. 2006).

Det nya gränslösa arbetslivet kännetecknas av ett mer individualiserat arbete, vilket innebär ökad möjlighet till inflytande och påverkan (Allvin et al. 2006). Det innebär även mer individuellt ansvar gällande planering, innehåll och genomförande av arbetet. Samtidigt som det förekommer många fördelar med det gränslösa arbetet och dess flexibilitet, finns det en risk att det medför konsekvenser för arbetstagarnas hälsa (Allvin et al. 2006).

Parallellt med att det “nya arbetslivet” vuxit fram så har ohälsa i form av stress och psykiska påfrestningar ökat och är idag den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär (Parnsund, Svensson & Tegbrant 2009). Ohälsa är även sammankopplat till individens arbetssituation och hur väl individen känner sig kapabel att hantera balansen mellan otydliga ramar samt organisationens prestationsrelaterade krav. Grönlund (2007) skriver att Karasek och Theorells krav-kontrollmodell, som berör förhållandet mellan kraven som ställs i arbetet och den kontroll man upplever i sin arbetssituation, länge har dominerat i debatten gällande relationen mellan stress och arbete. Dock ifrågasätts modellen och om individuell autonomi och kontroll verkligen är lösningen på den stress som de ökade kraven som ställs i arbetslivet medför. Detta för att kontroll ställer krav på individen att även kunna prioritera och dra gränser mellan arbete och privatliv (Grönlund 2007).

Hur människor balanserar arbete och privatliv, samt dess effekt på hälsan, är relevant för organisationer att ha insikt i då det handlar om både struktur och kultur i arbetet. Det handlar om något djupare än enbart policys, då det handlar om hur organisationen hanterar frågan i vidare bemärkelse (Grotto & Lyness 2009). Det är även en viktig fråga med avseende på tendensen i samhället som visar på ökad sjukfrånvaro. Detta kan påverka organisationer rent ekonomiskt i form av ökade rehabiliteringskostnader, fler nyrekryteringar och personal som inte presterar fullt ut.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur personer som arbetar med strategisk och operativ Human Resources (HR) i globala företag balanserar kraven mellan arbete och privatliv samt hur denna balansering påverkar individens upplevda hälsa.

1.2 Frågeställningar

Hur balanserar personer som arbetar med HR kraven mellan arbete och privatliv?
Hur påverkas individens upplevda hälsa av sättet att balansera kraven?

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt behandlas områden relaterat till det gränslösa arbetet, hälsa och välbefinnande. *Flexibilitet genom förtroende* är ett begrepp som relateras till det ansvar som individen allt oftare får i dagens arbetsliv. Professionellt arbete, i vilket HR kan innefattas, präglas ofta av otydliga kontexter och många aktörer att förhålla sig till varför *rollkonflikt* berörs. Det individuella ansvaret berör även hur man hanterar *gränsdragningen* mellan arbete och privatliv, där en fördjupning i strategierna *segmentering* och *integrering* sker. För att få en förståelse för hur organisationsklimat och ledarskap påverkar ovanstående områden så behandlas *organisationskultur* som ett kortare avsnitt. Detta för att sedan komma in på teorierna som är mer relaterat till hälsa. Här ligger fokus på att ge en förståelse för den fysiologiska reaktion som stress, både på kort och på lång sikt, innebär med hjälp av den *allostatiska modellen*. Två områden som i sin tur är nära relaterat till psykisk ohälsa och välbefinnande är *prestationsbaserad självkänsla* samt *socialt stöd*, vilka därför blir relevanta att fördjupa sig i för att få en förståelse för hur områdena relateras till varandra.

2.1 Flexibilitet genom förtroende

Med flexibilitet genom förtroende menas det reglerande av arbete som nu allt oftare överlämnas till individen som själv får bestämma över sitt arbete (Allvin et al. 2006). Fler yrken blir allt mer målstyrda istället för uppgiftsstyrda, vilket medför höga krav på individen att själv definiera, initiera, planera, strukturera och ta ansvar för arbetet. Detta kan leda till att individen utsätts för en stark tidspress och måste själv hantera utformningen av arbetet som organisationen tidigare ansvarade för. En annan konsekvens är att arbete och privatliv förs samman till en helhet där ansvaret ligger på individen att dra en gräns mellan dessa sfärer vilket i sig kan vara en stressfaktor (Allvin et al. 2006).

Med stort inflytande över arbetets utförande kan individen styra sitt arbete så att det inte blir enformigt. Dessutom kan ett stort inflytande över arbetets upplägg skapa variation mellan olika typer av uppgifter under arbetsdagen och mer krävande uppgifter kan skjutas upp till en mer passande tidpunkt (Bengtsson 2008).

Flexibel arbetstid kan alltså vara både positivt och negativt för balansen mellan arbete och privatliv. Den flexibla arbetstiden kan dels skapa förutsättningar för att anpassa arbetet till övriga livsaktiviteter, dels kan den stora handlingsfriheten medföra att gränsen mellan arbetstid och fritid suddas ut. Denna handlingsfrihet kan medföra återkommande övertidsarbete, särskilt i vissa professionella yrken där arbetet kan utföras när och var som helst (Bengtsson 2008). Distansarbetet har möjliggjorts genom den nya tekniken som gör arbetet lätt att ta med hem, men då arbetet till stor del är mentalt kan det vara svårt att stänga av. Via dator och telefon kan arbetstagare ständigt vara tillgängliga (Aronsson 2005). Allvin et al. (2006) skriver: ”ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet” (Allvin et al. 2006, s. 150).

2.2 Rollkonflikt

Buch och Andersen (2013) skriver att andelen professionella yrken har ökat i takt med att allt fler studerar en högre utbildning för att sedan bli ingenjörer, advokater, konsulter eller liknande. Professionellt arbete kännetecknas av tvetydiga kontexter där karaktären av arbetet är öppet för tolkning. Den tvetydiga kontexten är heterogen med olika aktörer som har olika mål och intressen som den professionella måste balansera mellan. Olika aktörer, som till

exempel arbetsgivare, arbetstagare, myndigheter och kunder, har olika uppfattning om vad som är lyckosamt arbete och de professionella har ofta stort utrymme för egna bedömningar. Dessa ständiga förhandlingar om vad arbetet bidrar med kan bli en belastning på identiteten, vilket leder till att professionella kontinuerligt arbetar med identitetsskapande. Osäkerheten, som beror på otydliga riktlinjer och bristande feedback, gör att många arbetar övertid för att vara säkra på att hinna med och för att kunna åstadkomma kvalitet i sitt arbete (Buch & Andersen 2013). Tvetydigheten gäller även för personer som arbetar i en HR-position då de måste hantera flera olika aktörers intressen. HR-rollen är dessutom ofta otydligt definierad. Beroende på vilken typ av företag och HR-position kommer fokus ligga på olika delar där strategisk partner, facilitator, förändringsledare, administrativ expert och relationsbyggare är några exempel på roller HR kan inta. HR-positionen med sitt myller av olika roller kan lätt bli förvirrande och individen måste knyta ihop och bemästra dessa olika roller (Ulrich & Brockbank 2007).

I dagens föränderliga värld dras individen åt olika riktningar. Individen ska balansera arbete och privatliv samtidigt som olika roller, exempelvis förälder, partner och arbetstagare, ska hanteras. Bourne, Wilson, Lester och Kickul (2009) skriver att dessa olika roller traditionellt har setts som konkurrerande då uppmärksamheten i den ena rollen stör den andra. Vidare skriver författarna att balanseringen mellan dessa olika roller kan anses orsaka stress och känslomässiga påfrestningar. Forskning har dock inte kunnat ge entydiga belägg för att engagemang i flera roller skulle vara en belastning för hälsan. Grönlund (2004) skriver om två hypoteser: expansionshypotesen och rollkonflikt/belastningshypotesen. Expansionshypotesen går ut på att flera roller ger ökat välbefinnande och mer socialt stöd, medan rollkonflikt/belastningshypotesen går ut på att engagemang i flera olika sfärer leder till stress. Forskare anser att det är föråldrat att se på de olika sfärerna som antingen-eller, utan att det är rimligare att tro att engagemang i både arbete och familj är positivt (Grönlund 2004). Dock gäller detta upp till en viss gräns, då det handlar om att kraven inte får bli *för* höga. Höga krav från två sfärer, till exempel föräldraskap och ett arbete med långa arbetstider, ökar rollkonflikten och stressen (Grönlund 2004).

Om individen har ett flertal roller kan den få socialt stöd, möjligheter att uppnå framgång inom olika områden och vidgade perspektiv. Flera roller ger möjlighet till socialt stöd från flera olika källor, som från en partner och olika kollegor, och socialt stöd är en viktig faktor för en god hälsa (Allvin et al. 2006). Flera roller har också positiva effekter som kan uppväga de negativa. Barn kan göra att fokus förflyttas från arbete till privatliv och kan på så sätt ge en ”buffert” mot höga prestationskrav (Grönlund 2004). Barn kan också förstärka konflikten mellan arbete och privatliv. Om det finns en konflikt mellan arbetsrollen och familjrollen föreligger risk för försämrad arbetstillfredsställelse, välbefinnande, hälsa och produktivitet (Allvin et al. 2006).

Bourne et al. (2009) kommer i en studie fram till att de personer som värderar sitt jobb och sin fritid lika mycket, så kallade “dual-centrics” har bättre välbefinnande, bättre balans mellan arbete och privatliv och upplever mindre emotionell utmattning. Författarna lyfter vidare att arbetsgivaren kan främja detta genom att ordna med barnpassning i nära anslutning till jobbet, yoga på arbetstid, flextid eller andra metoder som underlättar samspelet mellan individens olika roller. Om arbetstagarna mår bra och finner balans kommer arbetsgivaren också att tjäna på det eftersom arbetstagarna då kommer att prestera bättre (Bourne et al. 2009).

2.3 Gränsdragningsstrategier

Det flexibla arbetet har medfört en intensifiering av såväl ansvar som krav på flexibilitet och tillgänglighet. Det är även upp till individen själv att utveckla strategier för att kunna bemöta de ökade kraven. Enligt Allvin et al. (2006) finns det tre typer av gränsöverskridande strategier. Den första är att arbeta mer inom arbetets ramar, vilket innebär att dra in på raster. Den andra innebär att arbeta mer genom att överskrida arbetets ramar genom exempelvis övertid. Det är dock vanligt förekommande att avtala bort övertidsersättning genom förtroendearbetstid, vilket kan skapa en ovisshet gällande när arbetet är klart och tillräckligt bra. Det blir då vanligt att man tar med sig arbetet hem, samt arbetar under helger och semestrar. Den tredje strategin innebär att arbeta mer genom att överskrida förutsättningarna för hälsa. Här är det vanligt att arbeta trots sjukdom (Allvin et al. 2006).

Tekniker för att strukturera och ordna livet utformas ofta enskilt. De vanligaste teknikerna är de som är relaterade till uppdelning av tid och rum. Detta innebär att man avsätter tid för antingen arbete eller fritid, vilket kan innebära att man undviker att arbeta på kvällar och helger. Att stänga av mobiltelefonen efter arbetstid, undvika att ta med sig arbetsmaterial på semestern eller att ha en särskild fysisk plats som bara nyttjas för arbete är andra exempel på tekniker (Allvin et al. 2006). Individen kan även använda sig av kontrasterande aktiviteter för att kunna koppla av från arbetet. Professionellt arbete är till stor del mentalt och kan vara svårt att släppa om inte en annan aktivitet, som till exempel att gå på gym eller arbeta i trädgården, kräver uppmärksamheten (Allvin et al. 2006).

2.3.1 Segmentering och integrering

Campbell (2000) skriver att det i professionella yrken är individerna själva som hanterar och formar gränsdragningen mellan arbete och privatliv. Sfärerna påverkar varandra och beroende på exempelvis arbetsplatskulturen kan svårigheten att balansera vara olika stora för olika individer (Campbell 2000). Författaren beskriver vidare att det finns olika sätt att balansera de olika sfärerna, vilka är genom integrering eller segmentering. Vid användandet av integreringsstrategin så görs ingen åtskillnad mellan arbete och det privata, vare sig intellektuellt eller känslomässigt. Segmenteringsstrategin gör däremot en tydlig åtskillnad mellan sfärerna (Campbell 2000).

Kreiner, Hollensbe och Sheep (2009) skriver att gränserna mellan de olika sfärerna kan vara svaga eller starka. Svaga gränser är öppna för påverkan och integrering mellan de olika sfärerna, medan starka gränser är stängda och segmenterade (Kreiner, Hollensbe & Sheep 2009). Om individen kan identifiera sig med och ha inflytande över båda sfärerna, kommer känslan av bättre balans att uppnås (Campbell 2000).

Enligt en studie av Mellner, Aronsson och Kecklund (2012) är den vanligaste gränsdragningsstrategin segmentering. Det var dock vanligare bland den yngre befolkningen att välja integrering som gränsdragningsstrategi. Författarna lyfter vidare att det var betydligt fler av de som integrerade som arbetade mer än överenskommet samt att de i större utsträckning arbetade utanför ordinarie arbetsplats än segmenterarna, samt även mer utspritt under dygnets timmar. Oavsett val av gränsdragningsstrategi finns det svårigheter i att balansera arbete och privatliv (Mellner, Aronsson & Kecklund 2012). Det var fler som upplevde svårigheter med sin strategi bland de som integrerar än de som segmenterar. Av de segmenterare som ändå kände svårigheter i sin balansering, så var det flest kvinnor med barn som upplevde denna känsla. I kontrast till detta så står att den gruppen som var mest nöjd med

sin livssituation gällande balanseringen var kvinnliga integrerare (Mellner, Aronsson & Kecklund 2012).

Kreiner, Hollensbe och Sheep (2009) har grupperat gränsdragningsstrategier i fyra typer: beteendemässiga, tidsmässiga, fysiska och kommunikativa. Dessa innebär exempelvis att selektera samtal genom telefonsvarare, ta kontroll över sin tid genom att vara mer hemma om det är lugnt på jobbet och tvärtom, samt boka in ledigheter då man kopplar bort jobbet totalt. Författarna lyfter att det också kan innebära att man använder olika mobiltelefoner och kalendrar för jobb respektive privata sammanhang, samt att man tydligt kommunicerar när man förväntas vara tillgänglig och inte.

2.4 Organisationskultur

Normer och värderingar är sällan uttalade i organisationer. Ofta finns det både explicita, uttalade värderingar och implicita värderingar som inte uttrycks, men som präglar organisationen likväl. Att chefen alltid ska vara tillgänglig eller att alla anställda måste vara beredda att arbeta övertid kanske snarare är förväntningar som arbetstagaren kan bli varse om genom exempelvis kollegors agerande eller först när man bryter mot dem (Allvin et al. 2006). Kulturen i ett företag växer fram och förmedlas genom olika traditioner och vanor. Det handlar mer om tankesätt och värderingar än något konkret och synligt (Hofstede et al. 1990 se Alvesson & Sveningsson 2008, s. 57). Kulturen ligger bakom och styr beteendet (Alvesson & Sveningsson 2008). Vidare finns det olika typer av symboler som visar på värderingar och förhållningssätt i ett företag (Dandridge et al. 1980 se Jönsson & Strannegård 2009, s. 361). Det kan exempelvis vara verbala symboler, så som olika strategier eller manualer. Handlingar är också symboliska uttryck vilket innebär att sättet vi agerar på också visar på värderingar och förväntningar.

Enligt Grotto och Lyness (2009) har tidigare forskning uppmärksammat hur det organisatoriska stödet, genom exempelvis policys, ska optimeras för att underlätta för individen att balansera mellan sina olika sfärer. Grotto och Lyness (2009) skriver att det främst är kraven i jobbet som är mest konfliktskapande. Kravet att behöva arbeta hemma utöver schemalagd tid bidrog mest till konflikten. Tidsbaserade krav, som att behöva arbeta många timmar, var en annan faktor som påverkade negativt. Detta skriver författarna berodde på den begränsning i möjligheten att hantera övriga roller som det resulterade i. Även jobbet belastningskrav, vilket innebär uppgifternas svårighetsgrad och mängd, hade samma negativa effekt, vilket författarna antar kan bero på känslan av att förlora kontrollen över sina sfärer. När organisationen ska utforma riktlinjer för hur de anställda ska balansera arbete och privatliv är det viktigt att tänka på att både arbetets förutsättningar samt det organisatoriska stödet måste beaktas (Grotto & Lyness 2009). Arbetsgivaren behöver även fokusera på vissa egenskaper i jobbet för att öka möjligheterna att balansera arbete med privatliv för de anställda. Detta kan ske genom att bland annat se över arbetsbörda och krav på att arbeta hemma, eller att utöka resurser för kompetensutveckling (Grotto & Lyness 2009).

2.5 Hälsa

Begreppet hälsa är mångfacetterat och definieras enligt World Health Organisation (WHO) som ett tillstånd av fullständigt välbefinnande gällande såväl det fysiska, psykiska och sociala. De betonar även att det inte enbart är frånvaron av sjukdom som innefattas i begreppet (World Health Organisation 1948). I dagsläget är psykiska sjukdomar den näst vanligaste diagnosen för sjukskrivning och hos kvinnor är det sedan 2011 den vanligaste formen. Det är enbart de

muskuloskeletala sjukdomarna (exempelvis led- och muskelsjukdomar) som förekommer i större utsträckning i de påbörjade sjukfallen (Försäkringskassan 2013). Statistiken visar även att det i allt större utsträckning är den yngre befolkningen (30-49 år) som drabbas samt att en av de vanligaste orsakerna är reaktioner på stress (Försäkringskassan 2013).

2.5.1 Allostatiska modellen

Akut stress förbereder kroppen fysiologiskt och psykologiskt för att kunna hantera en okänd situation genom ökad beredskap. Denna förmåga som kroppen har att anpassa sig till miljön och dess förutsättningar kallas *allostas* eller det allostatiska systemet (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012). Hjärnan reagerar genom att sympatiska nervsystemet aktiveras och hormonerna adrenalin, noradrenalin och kortisol frisätts, vilket skapar bland annat ökad hjärtfrekvens (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012). Denna akuta respons är en viktig fysiologisk reaktion hos människan då den förbereder kroppen för att fly eller slåss, så kallad *fight-or-flight* respons. I det nutida samhället så är det inte främst att fly eller slåss som fungerar som utlösande faktorer, så kallade stressorer. Vad en individ upplever som stressorer skiljer sig beroende på tidigare erfarenheter samt tolkningen av situationen. Det är ofta något som upplevs som utmanande eller hotande som utlöser reaktionen (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012). Det kan handla om aktiviteter som individen kan mötas av dagligen, så som att hantera en deadline, köra bil i rusningstrafik under försening eller att hantera en restaurangservering under lunchtid.

Det allostatiska systemet bygger på att kroppen tillfälligt förbereder sig för ett hot och att efter hotet kunna återgå till normalläge och varva ner. Upprepade akuta stressreaktioner utan återhämtning riskerar att påverka kroppen i ett mer långsiktigt perspektiv och risken för kroniska sjukdomar samt metabola syndromet ökar (Parnsund, Svensson & Tegbrant 2009). För att förstå varför stressreaktionen kan påverka människan negativt så är det viktigt att förstå att när det sympatiska nervsystemet aktiveras så dämpas även andra funktioner i kroppen. Immunförsvaret får tillfälligt stå tillbaka och aktiviteten i magtarmkanalen minskar (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012). Det finns även forskning som visar på att minnescentrat påverkas av stress genom en minskad förmåga att samla och lagra minnesspår. Detta kan påverka individens beteende i oförutsedda händelser genom exempelvis en sämre problemlösningsförmåga (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012).

2.5.2 Prestationsbaserad självkänsla

Trots att sjukfrånvaron tenderar att öka så visar även statistiken på att det blir allt vanligare med sjuknärvaro i arbetslivet (Utredningen Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HpH) 2002). Det sker en ökning av andelen yngre som är sjuknärvarande i jämförelse med slutet av 90-talet då det främst var medelålders som var representerade (Aronsson & Gustafsson 2002).

För att kunna förstå varför vissa människor är mer benägna än andra att hamna i psykisk ohälsa och utmattning så har forskningen börjat intressera sig för vilka riskfaktorer som finns relaterade till detta. Här har man lyckats urskilja något som kallas för prestationsbaserad självkänsla, som handlar om hur individen identifierar sig själv utifrån sina prestationer. Kännetecknen för detta är exempelvis personer som har svårt att säga nej till andra människors förväntningar och krav (Aronsson & Gustafsson 2002). Grönlund (2007) skriver att de som arbetar övertid kan uppleva större konflikt och sämre välbefinnande än övriga. Detta skulle delvis kunna relateras till prestationsbaserad självkänsla då de individer som identifierar sig med sina prestationer, arbetar mer för att hela tiden kunna prestera maximalt.

2.5.3 Socialt stöd

En viktig del av människans liv är att utföra arbete i en social gemenskap. I kontakt med chefer, kollegor eller kunder får vi bekräftelse och uppskattning. Sociala relationer mellan människor påverkar hälsan, då de bland annat påverkar hur vi klarar stress, står emot infektioner eller hur hjärta och kärl fungerar (Härenstam 2010). Balanseringen mellan arbete och privatliv gynnas av att olika personer i de båda sfärerna, exempelvis familjemedlemmar eller chef, stöttar och har förståelse för respektive sfär som individen är engagerad i. Detta resulterar i ett ökat välbefinnande hos individen (Campbell 2000). Idag handlar idealet mer om självständighet då den som tar kontrollen över sitt liv möts med beundran och respekt (Senett 2008 se Härenstam 2010, s. 8). Författaren skriver vidare att oberoendet skulle kunna leda till ensamhet och om man inte har tillgång till sociala relationer eller nätverk i arbetslivet kan således en hjälplöshet skapas. Informationstekniken är en anledning till att de sociala relationerna i arbetslivet förändrats då vi nu kan arbeta tillsammans utan att vara på samma plats (Härenstam 2010). Brist på stöd från chefer och kollegor kan påverka människors psykiska hälsa negativt (Waldenström 2010). Ett arbete som är organiserat med fokus på individualisering kan alltså vara problematiskt för individens möjligheter att ha goda sociala relationer (Höckertin & Bolin 2010).

3. Metod

3.1 Metodbeskrivning

Då målet med studien var att få en djupare förståelse för den enskilda individens attityd, beteende och erfarenheter så valdes kvalitativ fallstudie. Då studien skulle undersöka många variabler som skapar komplexa samband var denna form lämplig att använda (Gustavsson 2007). Fallstudier är explorativa vilket passade då studien åsyftade att förstå vad som sker, varför och hur det sker. Detta skapar möjlighet att skapa hypoteser om verkligheten efter att en förståelse om kärnan har skapats. Denna förståelse styrde i sin tur vilken väg forskningen tog (Gustavsson 2007).

Då vi under studiens gång rörde oss mellan teori- och empiriinsamling fick studien en abduktiv ansats (Trost 2010). Författaren beskriver att det är en process där förståelsen skapas successivt, vilket ligger i linje med studiens utförande.

3.2 Tillförlitlighet

Inom den kvalitativa forskningen skriver man vanligtvis inte om reliabilitet och validitet (Bryman 2011). Fokus ligger på andra jämförbara kriterier vilka är tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitligheten kan uppskattas med hjälp av fyra kriterier vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman 2011). Trovärdigheten som krav möttes delvis genom att följa de etiska riktlinjer som finns inom kvalitativ forskning. Genom valet av semistrukturerade intervjuer, som kan gå in på djupet i upplevelser och attityder, möttes kravet på överförbarhet. Genom att studiens process redogjorts i samtliga steg samt att det finns en öppenhet så är den möjlig att granska och kritisera vilket möter kravet för pålitlighet. Det sista kravet är möjligheten att styrka och konfirmera resultaten vilket svarar mot objektiviteten (Bryman 2011). För att möta detta krav krävs en medvetenhet om egna värderingar och att dessa alltid påverkar. En diskussion genomfördes inför formuleringen av syftet där tankar, förutfattade meningar och egna åsikter

inom området lyftes. Vid formuleringen av intervjuguide så lades extra energi på att skapa neutrala frågor som inte skulle uppfattas som ledande.

3.3 Intervjumallens utformning

Utifrån vald litteratur skapades en intervjumall som innehöll fyra frågeområden. Respektive frågeområde preciserades med ett antal frågor som stöd för att samtliga områden skulle beröras. Intervjuguiden formulerades med öppna frågor för att undvika att frågorna skulle bli ledande (Trost 2010). Det fanns även en strävan att ha så tydliga frågor som möjligt. Detta kan enligt Trost (2010) vara av extra vikt när man talar om mer känsliga områden, vilket i vårt fall gällde för frågorna om intervjupersonens hälsa. Intervjuguiden innefattade även frågor gällande ålder, kön, civilstatus, befattning och antal år i tjänsten, som skapade möjlighet att dra vidare slutsatser.

Följande frågor ställdes under intervjun:

Kan du beskriva din yrkesroll? Med denna fråga avsågs att fånga individens roll samt arbetets innehåll och utformning. Detta då forskningen visat på att HRs yrkesroll ofta är otydligt definierad och att rollkonflikter kan relateras till ohälsa (jmf Ulrich & Brockbank 2007; Bourne et al. 2009; Grönlund 2004; Allvin et al. 2006; Buch & Andersen 2013).

Hur ser dina arbetstider ut? Här var fokus att fånga hur flexibelt arbetet är, om övertid förekommer samt hur arbetets variation ser ut. Detta var av intresse då det gränslösa arbetet delvis karaktäriseras av möjligheten till distansarbete, men även då kraven på tillgänglighet har ökat (jmf Allvin et al. 2006; Grönlund 2004).

Hur påverkar organisationen din balansering mellan arbete och privatliv? Här avsågs att komma åt om det finns organisatoriska skillnader som påverkar hur individen balanserar kraven. Detta var av intresse då forskning visar på att det företag som ser till individens samtliga roller, och inte enbart formulerar policys, skapar bättre förutsättningar för individens hälsa (jmf Bourne et al. 2009; Grotto & Lyness 2009).

Hur tänker du kring den flexibilitet och tillgänglighet som möjliggjorts i arbetet genom IT? Denna fråga avsåg att fånga informantens tankar kring det gränslösa arbetet. Förhoppningen var att ha en öppen fråga som skulle ge svar att undersöka vidare.

Hur gör du för att balansera arbetet och privatlivet? Det finns mycket forskning som hanterar olika strategier för att balansera kraven (jmf Mellner, Aronsson & Kecklund 2012; Kreiner, Hollensbe & Sheep 2009; Allvin et al. 2006; Campbell 2000). Här avsågs att fånga hur informanten själv agerade i olika avseenden för att se om valet av strategi påverkar exempelvis den upplevda hälsan.

Hur ser ditt sociala stöd ut, från organisationen och privat, för att klara av att balansera arbete och privatliv? Denna fråga är relevant då forskning visar på att socialt stöd ger individen bättre förutsättningar för att hantera krav och därmed uppnå bättre hälsa (jmf Grönlund 2004; Allvin et al. 2006).

Hur upplever du att din fritid påverkas av hur du hanterar balansen? Med denna fråga avsågs att fånga om det förekommer någon rollkonflikt mellan de olika sfärerna. Att inte kunna hantera kraven uttrycks ofta genom en känsla av otillräcklighet (jmf Kreiner, Hollensbe &

Sheep 2009; Mellner, Aronsson & Kecklund 2012; Allvin et al. 2006; Campbell 2000; Grönlund 2004).

Vad är viktigt för dig i relationen mellan arbete och privatliv för att du ska känna välbefinnande? Denna öppna fråga avsåg att fånga eventuella nya faktorer som påverkar balansen mellan arbete och privatliv som vi inte redan funnit stöd av i litteraturen. Fokus låg på att få individens definition på välbefinnande. Efter denna fråga hanterades även ett antal frågor relaterat till sömn, koncentration, huvudvärk och möjlighet till återhämtning. Detta på grund av att dessa faktorer är starkt sammanlänkade till graden av stress och psykisk ohälsa (jmf Parnsund, Svensson & Tegbrant 2009; Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012).

Hur har det sett ut för dig under tiden du arbetat i denna organisation gällande sjukfrånvaro? Har du någon gång arbetat hemifrån när du varit sjuk/vabbat, eller gått till jobbet fast du borde varit hemma? Dessa frågor relaterade till forskningen om prestationsbaserad självkänsla samt valet av gränsdragningsstrategi (jmf Aronsson & Gustavsson 2002; HpH 2002).

Är det något mer du vill tillägga? För att informanten skulle få möjlighet att lyfta områden eller information som inte framkommit av ovanstående frågor ställdes denna sista fråga. Detta för att informanten inte skulle känna efter intervjun att information uteblev eller missuppfattades.

3.4 Information till informanterna

Inför samtliga intervjuer skickades ett mail ut med kort information om vilket ämne som intervjuerna skulle beröra. Vidare fanns information om samtycke och möjligheten att oavsett tidpunkt och anledning välja att dra sig ur studien. Information gavs även muntligt vid intervjutillfället angående hur materialet skulle hanteras, att det skulle hanteras konfidentiellt och inte spridas i vidare mening än för användande i uppsatsen (Troost 2010).

3.5 Etiska ställningstaganden

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns det fyra grundläggande individskyddskrav vad gäller information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande. Genom informationsmailet som skickades till informanterna i förväg uppfylldes kravet på information och samtycke där informanterna fick information om att det var frivilligt att delta samt fritt att när som helst välja att avbryta intervjun. Information gällande konfidentialitet och nyttjande betonades ytterligare vid intervjutillfällena genom att förtydliga att informationen enbart kommer att användas till uppsatsens ändamål och inte spridas vidare. Dock betonades att då uppsatsen är publicerad blir den en offentlig handling. Gällande konfidentialitet betonades att informanterna kommer att vara oidentifierade i uppsatsen. Dock är total anonymitet svår att uppnå vid kvalitativa intervjuer då intervjuerna vet informantens identitet (Troost 2010).

3.6 Intervjuernas genomförande

Intervjuerna präglades av en låg grad av standardisering. Detta innebär exempelvis att ordningsföljden av frågorna tillåtits variera beroende på informantens svar samt att följdfrågorna kan ha varierats beroende på tidigare svar (Troost 2010). Intervjuerna har vidare varit ostrukturerade. Detta innebär att intervjuguiden har innefattat öppna frågor som ger informanten möjlighet att styra svarets innehåll (Troost 2010). Intervjuerna genomfördes

enskilt med informanterna där en person höll i intervjun och den andra medverkade i form av att ta anteckningar. Varje intervju tog mellan 30-45 minuter och spelades in samt transkriberades. Samtliga intervjuer genomfördes på respektive informants arbetsplats i ett avskilt rum.

3.7 Urval

För studien genomfördes ett så kallat bekvämlighetsurval där kontakt togs med sex personer som arbetar inom HR på fyra globala företag och som vi på förhand hade kontaktuppgifter till genom personliga nätverk (Trost 2010). En nackdel med denna urvalsmetod är att resultatet inte blir generaliserbart på grund av att en viss självselektering förekommer hos de personer som ger sitt samtycke till att medverka, då det enbart är de personer som själva visar sitt intresse för studien som deltar (Trost 2010). Då val av ett specifikt företag eller specifik bransch inte var relevant för studien, lades istället fokus på kontakten med anställda från olika organisationer och därmed deras olika erfarenheter. Samtliga informanter i studien arbetar på globala företag och då olika tidszoner mellan länderna som företagen är verksamma i kan kontakten mellan kollegorna påverkas. Detta kan därmed ställa högre krav på tillgänglighet hos individen utöver ordinarie arbetstid, vilket gör denna typ av företag särskilt intressant att fokusera på.

3.7.1 Informanterna

De intervjuade och företagen som de arbetar på valde vi att låta vara anonyma, då vi ansåg att de intervjuade då kunde känna sig friare i sina svar. Namnen är därför fiktiva för att svaren inte ska kunna härledas vidare. De sex HR-personer som medverkar i studien har en bred yrkesroll och deras ålder, kön, antal år i tjänsten och familjesituation varierar.

Annelie och Birgitta arbetar på ett globalt tjänsteföretag med huvudkontor i Göteborg. Annelie är 33 år och har arbetat på företaget med HR-frågor under cirka åtta år. Hon är gift och har två barn i åldrarna 2-4 år. Birgitta är 52 år och har arbetat på företaget i drygt tio år där innehållet i tjänsten varierat med tiden. Birgitta är ensamstående med två tonårsbarn som är hemmaboende varannan vecka.

Christian och Diana arbetar på ett globalt tillverkningsföretag med placering strax utanför Göteborg. Christian är 43 år och har arbetat i sin roll sedan 2012, men inom HR under cirka 15 år. Han är gift och har fyra barn i åldrarna 5-16 år. Diana är 48 år och har arbetat i drygt två år i sin nuvarande tjänst. Diana är skild och har två barn i åldrarna 5-12 år som är hemmaboende varannan vecka.

Erik arbetar i ett globalt tillverkningsföretag i centrala Göteborg och är 36 år. Han har arbetat i sin tjänst under cirka två år. Erik är gift och har inga barn.

Fredrika arbetar på ett globalt tillverkningsföretag med placering strax utanför Göteborg. Fredrika är 52 år och har arbetat i sin tjänst under fyra år, men inom HR i över 25 år. Hon är gift och har två hemmaboende barn i åldrarna 10-13 år.

Studien fokuserar på HR-personer med anledning av den breda roll de har i sitt arbete. HR har tidigare haft en tydlig administrativ roll, men har utvecklats till ett arbete med både operativa och strategiska inslag (Ulrich & Brockbank 2007). I sitt arbete har de kontakt med arbetsgivare, arbetstagare, myndigheter och kunder och HR måste prioritera och balansera

mellan aktörernas olika krav. Ofta är HR-rollen inte så tydligt definierad, vilket kan leda till att en känsla av otrygghet kan uppstå då individen kan uppleva en oklarhet i vad som förväntas (Ulrich & Brockbank 2007). Eftersom det gränslösa arbetet handlar om att balansera olika roller finner vi HR-personer intressanta att studera. Detta för att se vilka strategier de använder sig av för att balansera arbetet och privatlivet.

3.8 Analysmetod

Allt intervjumaterial transkriberades ordagrant. Efter att samtliga intervjuer transkriberats så gjordes en tematisk analys av materialet, vilket är en metod för att sammanställa data (Bryman 2011). Data av liknande karaktär kategoriserades och skapade på så sätt olika teman. Enligt Gustavsson (2007) gör detta att man behåller ett rikt material men i en förtätad form. Under analysarbetet så skapades snart en mättnad i de resultat som framkom. Gustavsson (2007) anser att det behövs mellan 5-10 fall för att kunna komma fram till ett resultat och när mättnad uppstår så kan man sluta leta nya fall. I och med att vi såg en mättnad i resultaten efter sex intervjuer så valde vi att nöja oss med detta.

4. Resultat och analys

4.1 Utformning av arbetsrollen, ansvarsområden och arbetstider

I denna undersökning framkom det att samtliga sex informanter har stort utrymme att själva utforma och påverka sina yrkesroller. Samtliga informanter har ett givet ansvarsområde som styr grunden till deras arbete. Dessa ansvarsområden innehåller dock enbart övergripande information om vad som förväntas av informanterna. Det är ingen av de sex informanterna som har någon detaljerad arbetsbeskrivning, utan det finns ett stort utrymme för egen tolkning och bedömning av vad som behöver göras.

Kraven på rollen kommer från olika håll. Det beror lite på var organisationen står. Vi är ju en stabsfunktion och blir reaktiva på det sättet, dels arbeta långsiktigt och strategiskt med våra mål. Det finns även vissa lagstyrda saker som avgör vad vi jobbar med, till exempel arbetsmiljö och rehabilitering. Det finns också sådant som drivs från HR på eget initiativ som till exempel någon policy som behöver föras in, till exempel kring sociala medier som vi anser är viktigt. Förmåner är också intressant för oss att titta på, vi vet att det är konkurrensredskap. Då kan vi initiera en diskussion kring detta. Väldigt mycket upp till mig själv som ansvarig vad vi ska jobba med, kopplat till vår strategi. Vi har stor påverkan. (Diana, 48).

Samtliga informanter har också ett individuellt ansvar över sin arbetstid med möjlighet att utnyttja flextid och därmed anpassa sin arbetstid efter vad som passar dem bäst. Denna förtroendearbetstid innebär även att ersättningen för övertid är bortavtalad då informanterna fritt får disponera över sin arbetstid.

Jag har ingen reglerad arbetstid. Övertid ingår i jobbet. Det är ju inte någon annan än jag själv som styr mitt arbete. Såklart måste jag ju delta i alla möten jag blir kallad till men övrig tid kan jag planera efter eget huvud. (Birgitta, 52).

De två manliga informanterna poängterade att deras arbetstider påverkas av att de arbetar i en global organisation med olika tidszoner. Arbetet påverkas därmed genom att de ibland behöver vara tillgängliga för arbete även på kvällar och helger.

Sen ibland händer det att jag får anpassa mig också. Om jag har en telefonintervju så kanske jag får köra den lite senare om den är med personer i USA eller en annan tid med Indien. Men det är inte så ofta. Jag tycker att vi har ganska bra förståelse. Ofta finns det ju någon tid under dagen som ändå passar alla bra. (Erik, 36).

Annelie, Fredrika och Erik poängterade att de har olika aktörer att förhålla sig till och som styr deras arbete. Dessa olika aktörer påverkar därmed också deras agerande. Annelie uttryckte att kraven kommer både från chefer, medarbetare och från organisationens ägare. Fredrika lyfter att det är viktigt att se till hela verksamheten och samtliga intressenter för att kunna prioritera sitt arbete och att det är upp till individen att lära sig att tolka vad som behövs göras.

Men en stor del i arbetet är att bedöma vad affären behöver just nu. [---] Man måste fundera på vilka är mina stakeholders, mina intressenter och säkerställa att man prioriterar rätt utifrån det och det är ju inte alltid bara chefen. (Fredrika, 52).

Samtliga informanter har stor möjlighet att påverka sitt arbete. Detta ligger i linje med det som Allvin et al. (2006) beskriver som flexibilitet genom förtroende, vilket medför höga krav på individen att själv definiera, strukturera och ta ansvar för arbetet. Ulrich och Brockbank (2007) poängterar också att HR-rollen ofta är otydligt definierad och det visade sig i att ingen av informanterna hade en detaljerad befattningsbeskrivning utan enbart övergripande ansvarsområden. Arbetets karaktär är öppet för tolkning och ansvaret för tolkningen ligger på individen. Vidare så har samtliga informanter förtroendearbetstid. Denna flexibla arbetstid, anser Bengtsson (2008), främjar balansen mellan arbete och privatliv genom att arbetet kan anpassas till övriga livsaktiviteter. Dock nämner de två manliga informanterna i studien att deras arbetstider påverkas av att de arbetar i ett globalt företag med olika tidszoner. Detta påverkar deras fritid på så sätt att de ibland behöver ha telefonmöten på kvällarna eller behöver läsa mail som skickas från andra länder på kvällar och helger.

Tre av informanterna nämner att de har olika aktörer att förhålla sig till i sitt arbete. Detta anser Ulrich och Brockbank (2007) gör HR-rollen komplex då HR måste balansera mellan dessa olika aktörer och deras krav. HR måste därför själva kunna prioritera och veta vad som är bäst för organisationen utifrån sin funktion, vilket Fredrika nämner som en stor del i sitt arbete. Konsekvensen av dessa otydliga roller samt inblandningen av flera olika aktörer blir att allt mer ansvar läggs på individen. På så sätt förs arbete och privatliv samman till en helhet där ansvaret läggs på individen att själv dra en gräns mellan de olika sfärerna (Allvin et al. 2006). Otydliga riktlinjer i rollbeskrivningen kan enligt Allvin et al. (2006) leda till en ovisshet om när man gjort arbetet tillräckligt bra. Enligt Buch och Andersen (2013) arbetar många övertid för att vara säkra på att hinna med och för att kunna leverera kvaliteten i sitt arbete. På så sätt kan denna form av arbete innebära att ”ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet” (Allvin et al. 2006, s. 150). Detta innebär även ett större ansvar för individen att själv skapa en balans i tillvaron och hantera gränsdragningen mellan arbete och privatliv.

4.2 Gränsdragningsstrategi och balans

Två av de sex informanterna, Annelie och Erik, uttryckte att deras känslor inför den flexibilitet och tillgänglighet som möjliggjorts genom dagens teknik var tudelad. De upplevde det positivt med möjligheten att kunna vara flexibla, men upplevde samtidigt att den ständiga tillgängligheten ökar känslan av stress.

Jag tycker att man, det skapar mer stress än gör nytta ibland, att du är så tillgänglig. Det är som jag själv upplever, jag tittar och läser fast än jag inte behöver. Jag tror att jag läser för att det är så enkelt, och är nog lite nyfiken också. Vet inte om jag skulle vilja vara utan det heller. Jag kan samtidigt se fördelar med det, att kunna förbereda sig, jag kan läsa ett mail under tiden som jag transporterar mig någonstans. Man blir ju effektivare på så sätt. (Erik, 36).

Annelie har två små barn hemma och tror att det bidrar till hennes val av struktur och känsla av ökad stress gällande tillgängligheten hemma. Hon nämner att hon försöker skapa en struktur där hon särskiljer sitt arbete från privatlivet så gott det går och försöker stänga av jobbtankarna när hon är hemma. Annelie är föräldraledig en dag i veckan och när hon är föräldraledig eller är hemma med vård av sjukt barn, så svarar hon på de viktigaste mailen och samtalen hemifrån.

Jag upplever nog mer stress för att jag har barn. Annars hade jag nog inte tänkt på det på samma sätt. Om jag inte hade haft barn så hade jag nog bara svarat och tänkt att det inte spelar någon roll. Men just det att jag ibland är hemma, vård av barn, så ringer det, då blir man störd och stressad och så hör man barnen i närheten. Egentligen vet jag om att jag inte behöver svara, men tar det ändå nu så det inte blir så mycket dagen efter. Lite för att förebygga att man inte har 50 mail dagen efter när jag kommer tillbaka. (Annelie, 33).

Erik försöker också dra en tydlig gräns mellan arbete och privatliv då han har gjort ett aktivt val att inte ta med sig laptopen hem. Han sitter hellre kvar och jobbar över på kontoret de gånger det behövs. Han har inga barn men känner ändå att tillgängligheten och flexibiliteten ibland kan skapa mer stress än nytta. Han tar dock med sig sin mobiltelefon hem för att kolla av mailen varje kväll och varje morgon.

Sen försöker jag att ha en egen struktur, att jag inte svarar på mail. Jag läser mail men svarar inte på mail på min fritid. Då gör jag mig också tillgänglig. För mig fungerar det ganska bra att ta det på dagtid. (Erik, 36).

Samtliga informanter utom Annelie har samma mobiltelefon både i jobbet och privat. Annelie har dock alltid med sig jobbtelefonen. Birgitta, Christian, Diana och Fredrika har alla en ledande befattning inom företaget och dessa fyra informanter uttrycker att de tar det för självklart att alltid vara nåbara och flexibla.

Mitt recept till mig själv är att trivas med det arbete jag har, då funkar det. Då ger man i varje stund i sitt arbete. Man har ett angelägenhetskrav, ett driv i att vara tillgänglig så mycket som man kan, därför att det är roligt. [---] Det borde rimligen finnas en förväntan på att jag är tillgänglig eftersom jag disponerar min arbetstid ganska fritt samtidigt som det finns ett intresse för mig själv att vara tillgänglig, eftersom jag använder min arbetstid med förtroende. Jag

föredrar att vara tillgänglig så man snabbt kan diska av sakerna som är aktuella. (Diana, 48).

Birgitta beskriver att hon upplevde mer stress innan hon hade en smartphone i sitt arbete eftersom hon då inte snabbt kunde läsa och svara på sina mail i pauser på möten eller under affärsresor som hon kan göra nu. De fyra informanter med ledande befattning, som nämndes ovan, ser inte tillgängligheten som ett problem utan att det handlar om att individen själv måste lära sig att säga nej om det behövs.

Gränserna får man nog faktiskt sätta själv och jobba själv med sitt Self Management. Det är nog upp till varje person, att ha disciplin, att inte knappa på telefonen hela tiden när man är ledig. (Birgitta, 52).

Christian och Birgitta lyfte att kaffepauserna är något som de drar in på vid intensivare perioder medan Diana nämnde att hon ibland drar in på lunchen för att hinna med alla arbetsuppgifter som ska göras. Diana nämner vidare att vissa privata saker fått prioriteras bort då hon varit tvungen att jobba istället, men poängterar att hon å andra sidan även kunnat flytta arbetsuppgifter för att få tid till det privata. Christian betonar att han ofta tar med sig laptopen hem för att ha möjligheten att jobba hemifrån på kvällar och helger. Därför måste ibland även fritidsintressen och socialt umgänge prioriteras bort.

Jag prioriterar bort en del saker för att hinna. Dygnet har ju bara 24 timmar för alla. När man fyller mycket tid med jobbet så får man ju se över vad man fyller övrig tid med och då väljer jag att fylla den med familjen mest av allt. Då blir lite mindre tid för kompisar och tid för sig själv. (Christian, 43).

Vid lugnare perioder så nämner Birgitta och Diana att de kompenserar de intensivare perioderna med att till exempel gå hem tidigare från jobbet någon dag eller att komma in till jobbet senare på morgonen. Efter en hektisk period med mycket jobb försöker merparten av informanterna balansera så att privatlivet får mer tid.

Veckor som är lite lugnare försöker jag nyttja det litegrann. Man kan ta det lite lugnare och behöver inte vara på jobbet innan åtta. Ta det lite lugnt hemma på morgonen. Man kan gå på en lunchföreläsning bara för sin egen skull. Göra saker som man får lite energi av. Det kommer ju perioder sedan då man måste skära bort allt som är onödigt. Det är ju lite svårare att balansera de perioder när man är ute och reser och har väldigt lite tid hemma. (Birgitta, 52).

De två yngsta informanterna, Erik och Annelie, är de som uttrycker tudelade känslor till flexibiliteten och tillgängligheten. De såg fördelar med att kunna vara flexibla samtidigt som tillgängligheten ökar deras känsla av stress. Det var också dessa två informanter som använde en mer segmenterad gränsdragningsstrategi då de försökte göra en tydlig åtskillnad mellan arbete och privatliv, till exempel genom att stänga av jobbtankarna när de är hemma eller genom att inte svara på jobbmail på fritiden (Campbell 2000). Detta går emot studien av Mellner, Aronsson och Kecklund (2012) som visade på att det är vanligare att den yngre befolkningen väljer integrering som gränsdragningsstrategi. Vidare visade författarnas studie att kvinnor som har barn och som använder sig av en segmenterad gränsdragningsstrategi upplever svårigheter i att balansera mellan arbete och privatliv, vilket ligger i linje med Annelies ökade känsla av stress.

Annelie framförde att hon upplever mer stress med att vara tillgänglig efter arbetstid sedan hon fått barn. Idag ligger det ett ansvar på individen att parera mellan de olika rollerna som arbetstagare, förälder och partner. Att parera mellan dessa olika roller kan orsaka stress och känslomässiga påfrestningar (Bourne et al. 2009), vilket kan förklara hennes känslor. Enligt rollkonflikt/belastningshypotesen kan engagemang i flera olika sfärer leda till stress (Grönlund 2004). Dock anser forskare att engagemang i både arbete och familj också kan vara positivt. Detta gäller upp till en viss gräns, då höga krav från två sfärer kan öka rollkonflikten och stressen. Barn kan på så sätt förstärka konflikten mellan arbete och privatliv (Grönlund 2004), vilket Annelie upplever.

Enligt Mellner, Aronsson och Kecklund (2012) är den vanligaste gränsdragningsstrategin segmentering men de övriga fyra informanterna i denna studie ansåg flexibilitet och tillgänglighet som något nödvändigt och naturligt. De har alla en ledande befattning och de skiljer sig från de två yngre informanterna på så sätt att de använder sig av en mer integrerad strategi. De är till stor del tillgängliga även efter kontorstid samt tar med sig arbetsdatorn hem, vilket ligger i linje med integreringsstrategin där ingen tydlig åtskillnad görs mellan arbete och privatliv (Campbell 2000). Mellner, Aronsson och Kecklund (2012) skriver vidare att de som integrerar ofta arbetar mer än överenskommet, att de i större utsträckning arbetar utanför ordinarie arbetsplats samt även mer utspritt under dygnets timmar än segmenterarna. Detta visade sig i intervjuerna med dessa fyra informanter som framförde att de ibland får prioritera bort privata saker för att hinna med sitt arbete. Dock lyfter Diana fördelarna med flexibla arbetstider då hon har kunnat flytta en arbetsuppgift för att kunna göra något privat. Detta ligger i linje med det som Bengtsson (2008) skriver är positivt med den flexibla arbetstiden. Det individuella ansvaret över arbetstiden kan på så sätt gynna balansen mellan arbete och privatliv, då den skapar förutsättningar för att anpassa arbetet till övriga livsaktiviteter. Även Bengtsson (2008) framhåller vissa nackdelar med den flexibla arbetstiden, som att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut när arbetet är möjligt att utföra var som helst.

Birgitta ansåg att det är individens ansvar att hantera balansen och att ha disciplin att stänga av jobbtankarna när så behövs. Detta var dock något som framkom av samtliga informanter i en ledande befattning. Detta ligger i linje med det Allvin et al. (2006) skriver om att fler yrken blivit målstyrda och där individen själv får utforma sin arbetsroll. Individen har ett mål som förväntas nås, vägen dit kontrolleras inte och sättet att hantera dessa frågor är upp till var och en.

Tre informanter drar in på raster, hoppar över lunchen eller tar med sig jobbet hem för att hinna med sina arbetsuppgifter under intensivare perioder. Detta kan kopplas till två av de gränsöverskridande strategier som Allvin et al. (2006) nämner. Att ta med sig jobbet hem och arbeta övertid innebär att arbeta mer genom att överskrida arbetets ramar medan att dra in på rasterna innebär att arbeta mer inom arbetets ramar. Då det är lite lugnare kompenseras dessa perioder med att inte stressa till jobbet på morgonen eller att ta tid till andra aktiviteter som till exempel lunchföreläsning som fyller på "privatkontot" igen. Kreiner, Hollensbe och Sheep (2009) beskriver olika typer av strategier och således är det de tidsmässiga strategierna som är vanligast hos informanterna i denna studie, då strategierna är kopplade till att ta kontroll över tiden. Erik och Annelie använder sig även av beteendemässiga strategier (Kreiner, Hollensbe & Sheep 2009). Detta genom att Erik exempelvis drar gränsen vid att enbart läsa mailen utanför arbetstid och inte besvara dem, medan Annelie selekterar ut de viktigaste mailen eller samtalen som hon sedan besvarar. Allvin et al. (2006) skriver att de vanligaste teknikerna är just de som är kopplade till uppdelning av tid och rum.

4.3 Socialt stöd

Erik arbetar i ett team på fyra personer, medan de övriga informanterna är ensamma i sin roll inom organisationen i Sverige. Vid problem kan de då söka stöd och utbyta erfarenheter med kollegor i ledningsgruppen, sin chef eller med andra HR-kollegor inom organisationen. Beroende på vilken typ av fråga det gäller vänder sig informanterna till olika kollegor. Fredrika jobbar mycket med nätverk i sin roll och vänder sig till olika personer beroende på vad hon vill ha hjälp med.

Om det är en fråga som är relaterat till min profession så använder jag mitt professionella nätverk, både internt och externt. Vi har rätt mycket kontakt mellan dotterbolagen inom HR, samarbetsorgan och så. Och jag har också egna professionella nätverk, så de kan jag också använda om det skulle behövas. Om det är en fråga som rör mer organisationsutveckling, som är relaterat till affärens behov, då är det nog snarare så att jag sätter mig med min chef eller någon av affärscheferna i vår region. Eller jag kan också jobba en del med vår controller. Det beror på vilken kompetens jag behöver helt enkelt. Man behöver använda rätt mycket nätverk i det här jobbet. Veldig mycket är ju att jag har byggt upp ett nätverk, men om det handlar om någon funktion utanför HR så handlar det ju mycket om vilken roll som någon har. (Fredrika, 52).

Samtliga informanter upplever att de får socialt stöd från familj och vänner. De får förståelse från sin omgivning för att de ibland behöver arbeta hemifrån på kvällar och helger och det finns en acceptans för detta.

Det är så etablerat, alla som jag umgås med har det på samma sätt. Rent praktiskt så har jag ju stöd med barnvaktshjälp och en förståelse av nära vänner att man jobbar konstiga tider. Det är ingen som lyfter på ögonbrynen för att man jobbar mellan kl 20-24 på kvällen. (Diana, 48).

Fredrika påpekade under intervjun att hon inte tycker att det är rätt strategi från organisationens sida att begränsa tillgängligheten och flexibiliteten för medarbetaren. Istället bör organisationen hjälpa individerna att själva bemästra situationen.

Jag är inte för att man sätter för mycket restriktioner utan jag är mer för att vi stödjer människor i att bli trygga och starka i sig själva så de känner att de blir rustade att hantera det som faktiskt inte går att stoppa. (Fredrika, 52).

Härenstam (2010) skriver att sociala relationer är en viktig del i en människas liv, då dessa relationer påverkar hälsan positivt. Samtliga informanter, utom Erik, är ensamma i sin roll. Under intervjuerna framkom det att informanterna kan vända sig till både kollegor, chef och ledningsgrupp för att vid behov få stöd. Även familj och vänner har en acceptans för informanternas balansering mellan de olika sfärerna och ger dem stöd genom sin förståelse. Denna förståelse från personer i omgivningen gynnar balanseringen mellan arbete och privatliv samt leder till ökat välbefinnande (Campbell 2000).

Merparten av informanterna är ensamma i sin roll och HRs individualiserade arbete kan skapa svårigheter för individen att ha goda sociala relationer (Höckertin & Bolin 2010). Dock känner informanterna att de får socialt stöd från sin omgivning, vilket är viktigt då brist på stöd från chefer och kollegor kan påverka den psykiska hälsan negativt (Waldenström 2010). Detta blir särskilt viktigt att beakta då dagens ideal handlar om självständighet och att den

som tar kontrollen över sitt liv möts med beundran och respekt. Risken med detta oberoende är dock att det kan leda till ensamhet och hjälplöshet (Senett 2008 se Härenstam 2010, s. 8).

Fredrika lyfter fram att hon jobbar mycket med nätverk i sin roll, vilket i sin tur skapar möjligheter till ökat socialt stöd och vidgade perspektiv (Allvin et al. 2006). Det sociala stödet är en viktig faktor för en god hälsa (Allvin et al. 2006). Fredrika påpekar också vikten av det organisatoriska stödet. På samma sätt som det finns krav och förväntningar på individen från organisationen så är det organisationens uppgift att stödja individen för att situationen ska bli hållbar för alla inblandade.

4.4 Organisationens krav och förväntningar på individen

I samtliga intervjuer framkom att företagen saknar en uttalad policy i frågan om flexibelt arbete samt balanseringen mellan arbete och privatliv. Fredrika nämner att det finns riktlinjer angående säker arbetsmiljö för de som regelbundet arbetar hemifrån. Hon beskriver vidare att arbetsgivaren har ett ansvar. Även Diana beskriver att det finns andra dokument som delvis reglerar dessa frågor. På hennes arbetsplats håller nya arbetstidsavtal på att utformas som även reglerar vilka som ska innefattas av förtroendearbetstid.

Vi håller på med ett nytt arbetstidsavtal som går in på dessa saker, vad förtroendetid innebär och inte innebär, och rollbeskrivningar på gång som fastställer vilka roller som ska ha förtroendetid och inte. I det dokumentet står det hur vi ser på detta, att det är verksamheten som styr i botten. (Diana, 48).

Samtliga informanter beskrev att det är kulturen på företaget, snarare än policys och styrdokument, som påverkar vilka förväntningar och krav som finns på hur medarbetarna ska agera. Christian anser att kulturen, med sina krav och förväntningar, skiljer sig åt beroende på vilken tjänst man har och även i vilket land man arbetar. Han lyfter vidare att det är enklare för tjänstemännen att arbeta sent på dagen, medan arbetarna har mer reglerade arbetstider. Erik upplever sin organisation som att den tar hand om sin personal även om han inte känner till någon policy som hanterar frågan.

Nej, det finns inte någon tydlig policy, inte vad jag känner till i allafall. Det är nog upp till var och en. Men sedan tycker jag att kulturen är sådan att man månar mycket om människan. (Erik, 36).

När det kommer till hur organisationerna i studien stödjer arbetstagarna i balanseringen så var det inte så många av informanterna som nämnde stödet. Att organisationerna inte har någon policy kan dock relateras till vad Grotto och Lyness (2009) skriver om när de betonar att det inte är på policys som fokus bör ligga utan mer på hur organisationen agerar och stödjer. Enligt författarna är det främst kraven i jobbet, som att behöva arbeta hemifrån utöver schemalagd tid eller en hög arbetsbelastning, som skapar konflikt mellan arbete och privatliv. Det är i situationer som dessa som organisationers stöd troligtvis behövs som mest.

Även om det inte finns någon policy om flexibilitet och tillgänglighet på företagen så poängterade Erik att kulturen ändå är sådan att den månar om människan. En kultur är ofta djupt rotad och formas av traditioner och vanor (Hofstede et al. 1990 se Alvesson & Svenningsson 2008, s. 57). Det är kulturen som styr vårt beteende och även om kulturen kan vara något outtalat är den öppen för tolkning. Kulturen kan vara något som präglar en enskild arbetsgrupp eller ett helt företag, vilket Christian är inne på när han betonar att arbetsplatskulturen kan skilja sig åt och tolkas olika beroende på vilken tjänst man har och i

vilket land man arbetar. Arbetsplatskulturen, anser Campbell (2000), kan skapa olika stora svårigheter för olika individer att balansera de olika sfärerna.

4.5 Chefens påverkan på individens balansering

Diana beskrev under intervjun att alla medarbetare på hennes arbetsplats har en god arbetsmoral och framför allt respekt för mötestider. Detta visar sig genom exempelvis att inte tacka nej till möten och att inte ta samtal i onödan under mötets gång. Diana berättar att hennes chef gör ett undantag om det är hans barn som ringer. Detta gör att även Diana anser sig kunna prioritera familjen när det behövs.

Min chef är väldigt bra med att balansera. Han är en förebild med att telefoner är "aj aj" på möten, men om hans barn ringer så reser han sig upp och går ut och svarar. Han signalerar att familjen går först, signalerar även med ord. Han är otroligt strukturerad och disciplinerad som person. Det är enkelt att prioritera familjen om det behövs, utan att bli tittad snett på. Han är tydlig där med hur han uttrycker sig och agerar och främjar balansen med sitt sätt. (Diana, 48).

Fredrika lyfter också sin chefs agerande som en sorts bekräftelse på att det är okej att prioritera familjen. Hon betonar att han är nogg med att komma ifrån jobbet i tid och han hämtade på dagis när barnen var små. Erik lyfter också sin chef i denna fråga. Han beskriver att både chefen och kollegorna har en stor respekt för ledig tid. Erik berättar att hans chef har valt att inte ha någon funktion för röstmeddelande på telefonen, utan att man får skicka sms om det är något viktigt som inte kan vänta.

Min chef är bra så, han tycker inte att man ska ta med sig jobbet hem. Han visar att han är tillgänglig men, han säger ring mig inte utan messa hellre om det är något, då kan jag se det. (Erik, 36).

Erik berättar även om arbetsfördelningen i teamet och chefens sätt att hålla denna jämn. Detta sker genom att det, ett par gånger i veckan, hålls ett möte där processer och arbetsmängd diskuteras igenom och eventuellt omfördelas. Erik känner att han utan problem kan gå till chefen de gånger som arbetsbelastningen blir för hög och får då avlastning.

Jag fick en ganska tuff period här för ett tag sedan när det kom in väldigt mycket och i de fallen så tar jag ett snack med min chef. Jag hade mycket och då pratade jag med min chef och då fick vi i gruppen göra en omfördelning. Där får vi ju hela tiden ha en löpande dialog. (Erik, 36).

Symboliska handlingar var något som framkom tydligt under intervjuerna vara ett sätt som informanterna tagit del av den outtalade kulturen (Dandridge et al. 1980 se Jönsson & Stranegård 2009, s. 361). Cheferna sätter genom sitt agerande en standard för hur övriga medarbetare kan och bör agera utan att känna sitt handlande som felaktigt. Om chefen själv arbetar utanför ordinarie arbetstid eller mailar och ringer till sina anställda på kvällar och helger kan det sända vissa signaler där arbetstagaren kan känna att den borde göra likadant. Informanternas chefer visade istället tydligt att ledig tid är viktig och att familjen skall prioriteras. På så sätt påverkar cheferna informanternas inställning positivt och underlättar deras balansering mellan arbete och privatliv.

Påverkan av chefen blir även tydligt när Erik berättar om omfördelning av resurser. Detta kan relateras till vad Grotto och Lyness (2009) skriver om belastningskrav. Det kan handla om att organisationen avlastar individen genom exempelvis minskad arbetsmängd eller svårighetsgrad i arbetet beroende på vad som upplevs som mest betungande (Grotto & Lyness 2009). Att Erik upplever denna möjlighet skulle kunna bero på att han var den enda informanten som hade kollegor med samma tjänst och att de arbetade mycket nära varandra. Övriga informanter har inte beskrivit samma kollegiala stöd. Grotto och Lyness (2009) skriver vidare att detta stöd skapar förutsättningar för individen att ta kontroll över sin situation och underlättar även balanseringen mellan de olika sfärerna. Detta stöd kan i sin tur resultera i att individen upplever en mindre stress, då Grotto och Lyness (2009) lyfter att det är framförallt de tidsbaserade kraven samt belastningskraven som skapar en konfliktkänsla hos individen.

4.6 Globaliseringens påverkan på arbetet

Samtliga informanter arbetar i globala företag. Under intervjuerna visade det sig att informanternas upplevelse av hur de påverkas av att arbeta i globala företag beror på vilken kontakt de har med parter i andra länder. Erik beskrev att de kulturella frågorna kan bli svåra i globala företag där det finns en gemensam global företagskultur men där mycket även skiljer sig åt på lokal nivå. Han kan själv uppleva att de i Asien är mycket mer tillgängliga än vad vi är i Sverige.

Jag har en global kalender, men jag sitter lokalt. Så jag jobbar mot alla länder och kulturer men det är härifrån jag driver mitt arbete [---] Jag har ju min bild av det. Men jag märker en skillnad. Asien är mycket mera tillgängliga. De behöver inte vara så tillgängliga som de är. (Erik, 36).

Även Christian diskuterar mycket om hur globaliseringen påverkar konkurrenskraft och arbetet idag. Han säger att Sverige måste konkurrera på samma villkor som Asien vad gäller tillgänglighet och leveranstid annars riskerar man att förlora i längden. Detta medför större krav på personalen. Även Christian nämner Asien där han upplever att de har en helt annan kultur och lojalitet till företaget.

Om de man konkurrerar med agerar på ett annat sätt och har konkurrensfördelar för att de är mer tillgängliga och snabbare på att svara så måste man anpassa sig. Annars förlorar man i längden. [---] Så länge man har verksamhet i olika länder och man konkurrerar på en internationell arena så måste man ha möjligheten, det här när det kommer epost där det står urgent, då måste man kunna hantera dem när de kommer. (Christian, 43).

Samtliga informanter har mer eller mindre kontakt med globala aktörer, vilket innebär att mail i princip kommer dygnet runt. Fredrika anser att det är upp till individen att ta ansvaret och sätta gränser när man läser sina mail. Hon betonar att det handlar om ett prioriteringsarbete. Det händer ofta att hon läser mail men inte svarar på dem och upplever inte heller några förväntningar från övriga kollegor att hon ska svara direkt. Birgitta upplever detsamma. Hon beskriver att det är många som reser och då passar man på att arbeta undan mailen.

Det mailas väldigt mycket på kvällar och helger, men jag upplever inte att det finns några krav eller förväntningar på att man ska svara med en gång. Många reser och då blir det så, man vill komma ikapp, men upplever inte att det är hysteriskt och att man förväntas svara direkt. Det är ett sätt att bli av med veckans mailskörd. (Birgitta, 52).

I och med att samtliga företag är globala så kom det under intervjuerna upp flera diskussioner om tillgänglighet och kultur. Flera informanter upplevde att kulturerna kunde krocka när kraven på tillgänglighet varierar i de olika länderna. Det blir en krock när länder i framför allt Asien konkurrerar på andra villkor med högre tillgänglighet än vad svensk kultur präglas av. Flera informanter lyfte att det är ett eget val de gör att vara tillgängliga. Dock så kan det finnas skäl att nämna de implicita värderingarna och kulturen som kan skapa outtalade krav på en individs agerande (Allvin et al. 2006). Flera informanter uttryckte att det är upp till individen att lära sig att prioritera. Om idealet idag är självständighet och kontroll, och det som respekteras och beundras (Senett 2008 se Härenstam 2010, s. 8), så är intressant huruvida individen vågar gå emot idealet och vågar prioritera annorlunda. Även om informanterna upplever att det är ett individuellt ansvar att bestämma över sin tillgänglighet, så lyfte Christian att det samtidigt är viktigt för bolagets överlevnad att vara tillgänglig för att hänga med i konkurrensen.

4.7 Vem gynnas av flexibiliteten?

Generellt under intervjuerna framkom en ambivalens bland informanterna om hur teknologiutvecklingen påverkar oss och hur kraven på tillgänglighet ökar. Informanterna ser flera nackdelar men upplever också, ur både personlig och organisatorisk synvinkel, positiva aspekter om det hanteras på rätt sätt. Diana anser att arbetsgivaren har stora möjligheter att vinna på flexibiliteten så länge arbetstagaren mår bra av detta. Då arbetstagarens välmående är av vikt för arbetsgivaren så ligger det i organisationens intresse att handla i dessa frågor.

Utgå från att det är verksamheten först, verksamheten som styr och inte individens behov när man är på arbetet. Men det går att kombinera på ett väldigt bra sätt. Då vinner både arbetsgivaren och arbetstagaren på det. Funkar det för en arbetstagare så får man också ut mer av varje arbetstagare. Sådana saker främjar dagens livspussel som är så otroligt hektiskt, så jag tycker det bara är positivt. (Diana, 48).

Fredrika framförde att utvecklingen sker i oförutsägbar takt och att stoppa den vore omöjligt. Hon är av den åsikten att man ska ge individen rätt resurser för att klara av att hantera konsekvenserna av utvecklingen. Hon ser även att det finns en fördel för företaget att medarbetarna har samma mobiltelefon privat som i jobbet.

Det är ju en fördel för företaget att man använder samma telefon, då är man mer tillgänglig också. (Fredrika, 52).

Erik berättar att han ser det positiva i utvecklingen för företaget. Ibland kan han dock känna sig tudelad i varför han gör sig tillgänglig genom att kolla mailen i telefonen. Erik tror att globala företag hade haft svårt att hantera dagens konkurrens om inte teknologin hade funnits. Så han lyfter att det för organisationen är en fördel.

Jag ser en fantastisk möjlighet i det här. X som företag, vi hade haft svårt att överleva i konkurrensen om vi inte haft alla de hjälpmedlen som vi har. Få företag är så globala som X är, vi kan ju vara närvarande överallt tack vare att vi har så bra hjälpmedel. Men visst, jag tycker kanske att det blir, varför tittar jag på mailen på kvällarna? (Erik, 36).

Det framkom både positiva och lite mer negativa attityder om teknikens utveckling och de möjligheter den skapar att vara tillgänglig. Om detta är en organisatorisk eller individuell fråga berördes djupare i vissa intervjuer. Flexibilitet och tillgänglighet var något som ofta nämndes som en fördel för organisationen då medarbetarna blivit mer tillgängliga genom att de använder jobbtelefonerna även privat. Vidare nämns tillgängligheten som nödvändig för organisationens konkurrenskraft.

Vad gäller de individuella fördelarna med flexibiliteten så betonade Fredrika att organisationen inte borde sätta upp restriktioner eller regelverk för hur tillgängligheten ska hanteras. Hon anser att organisationen har en skyldighet och möjlighet att skapa rätt förutsättningar för att individen ska kunna hantera balansen mellan arbete och privatliv. Bourne et al. (2009) tar upp att ett individuellt välmående skulle kunna leda till bättre prestationer och att det därmed blir en fördel för organisationen. Detta ligger i linje med vad Diana tar upp om att arbetstagarna kan prestera bättre om arbetets förutsättningar optimeras. Här kan möjligheten betonas som organisationen har i att underlätta i de frågor som är viktiga för balansen. Fördelen med flexibiliteten bekräftar även Bengtsson (2008) då han beskriver att när individen har ett stort inflytande över arbetet så kan den på så sätt styra arbetsuppgifterna så att det inte blir enformigt samt att man kan styra vissa arbetsuppgifter till en mer passande tidpunkt. På så sätt gynnas individen av flexibiliteten i form av ökad trivsel, vilket i långa loppet således även gynnar arbetsgivaren.

4.8 Stressorer och dess påverkan på individen

I intervjuerna framkom bland tre av fyra kvinnliga informanter att den vanligaste situationen när känslan av stress uppstår är vid nya situationer där tidigare erfarenhet saknas. Det vill säga när det finns en osäkerhet om kompetensen räcker till. Annelie är en av de som framförde detta. Hon anser att stressen inte beror på mängden arbete utan tvärtom så kan hon tycka att det är stimulerande att ha mycket omkring sig. Hon betonar att det är svårighetsgraden som blir stressande.

Det jag blir stressad av, det är när jag inte vet hur jag ska lösa saker och ting eller om jag inte har tillräcklig kompetens för något, då blir jag stressad. Jag blir inte stressad av att det är mycket att göra, det kan jag tycka är roligt. (Annelie, 33).

De två manliga informanterna, Erik och Christian, framförde istället arbetsbelastningen som den utlösande faktorn till stress, det vill säga när arbetsbördan översteg kapaciteten. Erik säger att han ofta kan känna sig stressad, men att det är mer relaterat till belastningen. Han lyfter dock att dessa stressiga perioder sällan sträcker sig under en längre tid. Även Christian betonade korta tidsgränser och bristande tid som stressande.

Jag känner mig inte stressad i jobbet, av arbetsuppgifterna och svårigheten, utan jag känner mig kompetent att jag klarar av mitt jobb. Men däremot är det belastningen då, när det blir för mycket. (Erik, 36).

Det var dock en av de kvinnliga informanterna som nämnde arbetsmängden som den utlösande stressfaktorn, nämligen Diana. Hon tycker att det är just belastningen, när man inte klarar av att parera och balansera mellan olika krav, som påverkar vardagen. Hon framför att dessa dagar inte är helt ovanliga och det kan skapa en känsla av utmattning eftersom hon då kan missköta både sömn och mat. Det framkommer även att Diana inte ser detta som något

ovanligt utan som ett naturligt inslag i dagens arbetsliv. Hon beskriver även på att hon känner av stressen genom en påverkan på sin mage.

Exempelvis en dag med förhandlingar och mycket möten, och jag inte hinner äta riktigt bra, kanske inte hann att träna eller sova tillräckligt länge, då kan man känna sig dränerad och orkeslös. Det händer då och då att man har sådana dagar, men inget standardläge. Det händer så pass ofta att man känner igen det. Det tror jag mer är samhällskopplat. Så här ser vårt samhälle ut. (Diana, 48).

Aronsson, Hellgren och Isaksson (2012) skriver att vad som utlöser stress beror på individens tidigare erfarenheter och tolkning av situationen samt att känslan ofta uppstår när något upplevs som utmanande. Detta visar sig då tre av de fyra kvinnliga informanterna nämner att de kan bli stressade vid nya situationer som de inte tidigare har erfarenhet av. HR-rollen är ofta ottydligt definierad vilket gör att personer arbetande i en HR-position lätt kan stöta på hinder i sitt arbete i form av nya situationer (Ulrich & Brockbank 2007). Dessutom är merparten av informanterna ensam i sin roll och måste balansera mellan olika aktörers intressen vilket kan leda till en osäkerhet (Buch & Andersen 2013).

Stressreaktionen i sig är naturlig där den förbereder kroppen för att hantera en okänd situation (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012), men frågan är huruvida stress ska vara ett naturligt inslag i arbetet eller inte. Diana upplever stress relativt ofta, att samhället ser ut som det gör och att det är något som man får lära sig att förhålla sig till. Detta tyder på ett förhållningssätt där individen ska anpassa sig till förutsättningarna och inte arbetet efter individen, vilket ligger i linje med det som Allvin et al. (2006) skriver om att det är upp till individen att utveckla strategier för att bemöta de ökade kraven. Arbetsbelastningen och korta tidsgränser påverkar informanternas stressnivåer och Diana lyfter vidare att hög arbetsbelastning kan leda till att balanseringen mellan arbete och privatliv påverkas och att det går ut över vardagen.

Stress ses som ett naturligt inslag i dagens arbetsliv. Dock så framkom det att Diana ändå upplever en påverkan på sin hälsa genom en känsla av utmattning, dålig sömn och magtarmproblem. Aronsson, Hellgren och Isaksson (2012) lyfter detta som tecken på stress genom att när stressen dominerar så minskar aktiviteten till bland annat magtarmkanalen. Långsiktig stress visar på ökad risk för kroniska sjukdomar och metabola syndromet (Parnsund, Svensson & Tegbrant 2009). Dock så visar det sig att även stress under mer begränsade perioder och som går utanför individens upplevda kontroll har en negativ påverkan på välbefinnandet. Det är dock viktigt att lyfta att Dianans upplevelser och problem kan ha helt andra orsaker än stress. Även om symptomen stämmer överens med vad Aronsson, Hellgren och Isaksson (2012) beskriver så kan det finnas andra, fysiologiska, förklaringar till de upplevda problemen. Vad gäller påverkan på minne eller problemlösning, vilket lyfts av Aronsson, Hellgren och Isaksson (2012) som ett potentiellt problem vid stress, visar denna studie inte på några resultat.

4.9 Sätt att skapa återhämtning

Även Fredrika diskuterar om stressen som ett naturligt inslag i arbetet. Stressen anser hon beror på verksamheten och vilka moment man är involverad i under året. Det skapas naturliga perioder som är mer eller mindre intensiva. Hon betonar dock att återhämtningen efter intensiva perioder är viktig. Fredrika beskriver att hon försöker sänka kraven på sig själv för att skapa utrymme för återhämtning.

Men det är nog en naturlig reaktion så, det varar inte så länge. Men jag tror att det nog verkligen är viktigt att se till att man får återhämtning när man har haft sådana intensiva perioder. [---] Jag försöker tänka på att träffa vänner och verkligen ta dig tid för det och få lite annat fokus ett tag så man släpper liksom. Att inte ställa riktigt lika höga krav på sig själv på jobbet. Det handlar ju inte om någon lång period. (Fredrika, 52).

Sättet att återhämta sig, och att få tid för återhämtning, varierade bland informanterna. Diana beskriver att hon gärna tar en långlunch utanför kontoret för att byta fokus och få möjlighet till nya intryck. Annelie nämner att hon måste avsätta tid i sin kalender för att både hon och kollegorna ska se att hon är upptagen och på så sätt undvika att bli uppbokad på annat.

Jag har ett stort behov av att en dag inte är fylld, att det inte är något inbokad den dagen så jag kan ta igen allt jag ska producera. Annars kan det vara så mycket möten, och ingen tid till att göra det som man behöver. Får jag inte tiden till att göra det, då mår jag inte bra. Jag har lärt mig att boka in tid för att ha återhämtningen. Läger in tid i Outlook för mig själv. Det gjorde jag inte lika mycket förr. Exempelvis tid för protokoll efter ett möte. Då ser alla andra att jag heller inte är tillgänglig. (Annelie, 33).

Träning är något som både Birgitta, Erik, Diana och Christian nämner som ett viktigt inslag för att finna balans i livet. Birgitta nämner att träning är viktigt för att hon ska känna ett välbefinnande och när hon inte tränar så känner hon att hon mår sämre, och därmed hanterar stressen sämre. Hon anser även att den kollegiala gemenskapen är viktig för att hon ska må bra och finna energi. Dock så betonar hon att det tyvärr är de sakerna som egentligen ger energi som först prioriteras bort när hon har mycket att göra. Exempelvis struntar hon i kaffepauserna och tar en kortare lunch när tiden inte räcker till. Hon är medveten om hur viktigt det är, men att det inte alltid är så enkelt som hon önskade.

Jag säger ju det till andra att det är fel när de skär bort på det som är roligt och som ger dem energi när man är stressad, istället för att fylla på med det som ger energi. Jag försöker tänka på det själv också. Men det är inte alltid så enkelt. (Birgitta, 52).

Enligt allostatiska modellen så är återhämtning en väsentlig del för att kroppen ska kunna återgå till neutrala nivåer efter stress (Aronsson, Hellgren & Isaksson 2012). Denna studie visar på att återhämtningen är något som planeras in i mån av tid efter stressigare perioder. Dock så prioriteras det sällan under den period när man har som mest att göra då just raster och det kollegiala umgänget är något som inte hinns med. Detta är enligt Allvin et al. (2006) en gränsoverskridande strategi där man arbetar mer inom arbetets ramar. Annelie avsätter tid i kalendern för återhämtning, vilket är ett exempel på en tidsmässig gränsträgningsstrategi enligt Kreiner, Hollensbe och Sheep (2009). Att avsätta tid för träning och socialt umgänge lyfter flera av informanterna som en viktig del för att få balans i tillvaron. Denna kontrasterande aktivitet skriver Allvin et al. (2006) hjälper individer att koppla av från arbetet då träningen kräver din totala uppmärksamhet och på så sätt hjälper dig byta fokus.

Statistik visar att reaktioner på stress är en vanlig orsak till sjukskrivning, där framför allt psykiska sjukdomar är en av de vanligaste diagnoserna (Försäkringskassan 2013). En känsla av utmattning uppgav flera informanter som en konsekvens av stressigare situationer utan tillräcklig återhämtning. Detta visar på att även den kortsiktiga stressen kan ha en negativ inverkan på välbefinnandet.

4.10 Individens välbefinnande

Under intervjuerna framkom att uppfattningen om vad som är viktigt för att känna välbefinnande varierande. Vissa informanter hade mer fokus på välbefinnande i jobbet och nämnde inte alls den privata sfären, medan andra betonade mer balansen där emellan. Annelie framförde att hon har ett stort behov av att ha mycket att göra på jobbet, men samtidigt att ha tid för återhämtning. Hon betonade balansen i det dagliga arbetet. Träning var ett område som kom upp av flera informanter där Christian betonade att träningen skapar möjligheter för honom att prestera bättre i jobbet. Erik lyfte in lite andra parametrar som han ansåg viktiga vilka bland andra var frihet att kunna flexa på jobbet, en bra lön samt ett socialt utbyte med andra människor.

För mig tycker jag att det är socialt, att jag känner att jag får ett utbyte, att jag möter människor. Det gör jag naturligtvis i mitt jobb men det är viktigt för mig att det finns både i jobbet och privat. Och att man känner sig behövd, att jag känner att jag tillför något värde till organisationen. (Erik, 36).

Ingen av informanterna har problem med sömnen, förutom vid enskilda tillfällen. Några informanter nämnde att de tillfällen som sömnproblem förekom var ofta relaterade till stress på jobbet. Birgitta lyfter bland annat att hon kan vakna på nätterna om det är en stressigare period på jobbet. Även Diana är inne på samma spår och upplever att hon generellt sett sover bra men att det har förekommit tillfällen då hon sover dåligt som då ofta är relaterade till tillfällen när det är mycket i både den privata sfären och på jobbet.

Det har väl hänt att jag har vaknat tre på natten och inte kunnat somna om för att det har varit något speciellt på jobbet. Men det får verkligen vara någonting utöver det vanliga. Det är inte bara för att man har mycket att göra utan att det är något som man inte riktigt vet hur man ska reda ut. (Birgitta, 52).

Har haft någon kort period där det var väldigt mycket på jobbet och privat samtidigt, i samband med skilsmässan, då var det ett hårt prioriteringsarbete. (Diana, 48).

För att balansera mellan arbete och privatliv så nämnde Annelie att flera roller är betydelsefullt och att rollen som förälder skapar nya värderingar. Hon upplever att hennes krav på sig själv har gått ned sedan hon fick barn och blev förälder. Även Fredrika nämner att det är positivt med engagemang i både arbete och privatliv, att det är bra att hon har sin familj och sina fritidsintressen. Hon anser att det också är åtaganden som gör att man måste balansera och gå från jobbet när det behövs. På så sätt får hon sin avkoppling och balans.

Jag tror väldigt mycket på det med att man står på flera ben, att man inte blir för beroende av sitt arbete utan att man balanserar med annat. (Fredrika, 52).

Sjuknärvaro och sjukfrånvaro var ett av de områden som var mest samstämmiga mellan informanterna. De flesta framförde att de i princip inte haft någon sjukfrånvaro, med undantag för någon enstaka dag under det senaste året. Både Birgitta och Diana lyfte tillfällen som var "gränsfall", det vill säga när man kanske borde stannat hemma, så föll ändå valet på att gå till jobbet alternativt att arbeta hemifrån. Birgitta betonar att det är jobbigare för henne att boka om samtliga möten och hitta nya tider i sin kalender, än att gå till jobbet och göra det bästa av situationen.

Det är så besvärligt att boka om alla möten, ringa upp alla människor och hitta nya tider i kalendern. Det känns ju så jobbigt. Då är det lättare att bara gå till jobbet. (Birgitta, 52).

Fredrika utnyttjar gärna sin möjlighet att arbeta hemifrån de dagar som hon anser vara gränsfall och inte vill sjukskriva sig, men inte heller gå till jobbet. Hon har en positiv inställning till de möjligheter som friheten skapar.

Om jag är krasslig och har min laptop hemma så kan det ju hända att jag inte sjukskriver mig utan stannar hemma och så kör jag mina mail den dagen, det kan jag göra från sängen eller så liksom. Om man känner sig varken sjuk eller frisk liksom, men det är ju åter den där friheten igen, då kan jag bestämma att jag gör så. (Fredrika, 52).

Annelie säger istället att det ska krävas ganska mycket för att hon ska stanna hemma från jobbet. Hon ser det inte som ett krav från organisationen att komma dit men hon blir stressad av att vara hemma. Hon är medveten om att det kanske inte alltid är optimalt att göra så men tror att det är en del av hennes personlighet. Även om hon är hemma och är sjuk så svarar Annelie på de viktigaste mailen och har svårt att koppla bort arbetet helt.

Jag går till jobbet fast det är gränsfall ändå. Jag ska vara ganska sjuk för att vara hemma. Det hänger nog ihop med min personlighet. Jag klagar inte så mycket. Jag tycker inte om att vara sjuk heller, så jag känner inte riktigt efter heller. Jag vet att jag har en högre tröskel, känner att jag klarar av mer, vilket kan vara en nackdel ibland också. (Annelie, 33).

Både Erik, Fredrika och Annelie värderar sin fritid högt och har andra åtaganden som delar deras tid och uppmärksamhet. Bourne et al. (2009) skriver att de som värderar sin fritid lika högt som arbetet upplever större välbefinnande. Att få barn framfördes av Annelie bidragit till att hon fått nya värderingar och att hon sänkt kraven på sig själv. Detta kan kopplas an till det Grönlund (2004) skriver om att barn kan göra att fokus förflyttas från arbete till privatliv och kan på så sätt ge en ”buffert” mot höga prestationskrav. Författaren hävdar även att flera roller, så som förälder och arbetstagare, kan innebära ett ökat socialt stöd från flera sfärer, vilket i sin tur kan leda till bättre hälsa. Flera roller kan även innebära att individen inte identifierar sig med jobbet i samma utsträckning som tidigare. Att identifiera sig med sina prestationer är något som Aronsson och Gustafsson (2002) beskriver som en riskfaktor för välbefinnandet. Att ha en prestationsbaserad självkänsla är något som kan bli särskilt besvärligt i tjänster där rollbeskrivningen är otydlig och där det saknas tydlig återkoppling om när man har presterat bra nog, vilket kan leda till att individerna arbetar övertid för att vara säkra på att kunna prestera tillräckligt (Allvin et al. 2006). Grönlund (2007) skriver att de som arbetar övertid upplever större konflikt i balanseringen och sämre välbefinnande än övriga. Detta är ingenting som framkom i denna studie men det beror på att samtliga informanter har förtroendearbetstid och att ingen jämförelse har gjorts med antal arbetade timmar.

Upplevda sömnproblem och utmattning var inte vanligt förekommande, men problemen kan förekomma när det är något utöver det vanliga. Diana beskrev att när det blev för mycket i både arbetet och privat samtidigt så uppkom dessa problem. Detta ligger i linje med rollkonflikt/belastningshypotesen, vilket innebär att engagemang i flera olika sfärer kan vara påfrestande och leda till stress (Grönlund 2004). Även sjukfrånvaro var mycket ovanligt

förekommande hos informanterna. Det var vanligast att utnyttja förtroendearbetstiden och arbeta på distans vid sjukdom, alternativt att gå till kontoret även om man borde stannat hemma. Detta kan relateras till Allvin et al. (2006) gränsöverskridande strategi att arbeta mer genom att överskrida förutsättningarna för hälsa. Resultatet ligger även i linje med den statistik som visar på att sjuknärvaron tenderar att öka (HpH 2002). Annelie går hellre till jobbet när hon är krasslig eftersom hon blir mer stressad av att vara sjukskriven, då hon ändå känner att hon behöver kolla mailen och har svårt att koppla bort jobbet när hon är hemma. Detta ligger i linje med en mer segmenterad gränsdragningsstrategi, där Annelie vill ha en tydlig åtskillnad mellan sfärerna och en struktur där arbetet utförs på arbetsplatsen och inte hemma (Campbell 2000).

Fredrika framförde att hon helt enkelt nyttjar sin frihet genom att arbeta hemifrån och kan på så sätt ändå vara tillgänglig och göra delar av sitt jobb fast att hon känner sig krasslig. Gränsen mellan sjuk och frisk blir här en gråzon där flexibilitet och teknologi möjliggör hantering av det som inte var aktuellt förr. Om det är en förmån att kunna arbeta hemma för att slippa karensdag och inte komma efter i arbetet, eller om det blir ett sätt för organisationen att utnyttja tillgängligheten kan diskuteras. Birgitta framförde att det är för besvärligt att boka om möten om hon är sjuk och på så sätt är det lättare att gå till jobbet än att stanna hemma. Detta kan åter relateras till vilket organisatoriskt stöd individen upplever i sin roll, där bristen på stöd faktiskt kan resultera i sämre hälsa då individen inte får tid till återhämtning (Waldenström 2010).

5. Sammanfattande diskussion och slutsats

Syftet med denna studie är att undersöka hur personer som arbetar med strategisk och operativ Human Resources (HR) i globala företag balanserar kraven mellan arbete och privatliv samt hur denna balansering påverkar individens upplevda hälsa.

5.1 Hur balanserar personer som arbetar inom HR kraven mellan arbete och privatliv?

Det är svårt att säga huruvida HR-personer generellt balanserar kraven mellan arbete och privatliv, då de ibland använder sig av tekniker från både en integrerad respektive segmenterad gränsdragningsstrategi. Det som visade sig i studien var att de informanter som hade en ledande befattning använde sig av en mer integrerad gränsdragningsstrategi medan övriga använde sig av en mer segmenterad strategi. Om detta beror på individens fria vilja eller på befattningens karaktär kan diskuteras då befattningens karaktär är sådan att arbetet till stor del kan utföras var och när som helst. Inställningen hos informanterna var tydlig att det är upp till individen att ta ställning till hur de vill sätta gränsen mellan de olika sfärerna då organisationerna inte styrde detta via någon policy eller andra riktlinjer. Samtidigt påverkas individen av organisationskultur, ledarskap och de förväntningar som ställs på dem. Även arbetsmarknaden och det faktum att de arbetar på globala företag påverkar genom att de måste anpassa sig efter den globala konkurrensen genom att vara mer tillgängliga. Olika tidszoner spelar in då de ibland behöver vara tillgängliga för arbete även på kvällar och helger. Denna ständiga tillgänglighet och krav från olika aktörer inom organisationen skulle kunna bidra till att arbetet blir svårare att stänga av mentalt och på så sätt gör att det blir svårare att dra en tydlig gräns mellan de olika sfärerna. När dessutom HR-rollen är relativt otydligt definierad, utan specifika befattningsbeskrivningar och med ett stort utrymme för individens egen tolkning, kan detta leda till en osäkerhet hos individen som i sin tur leder till att individen arbetar ännu mer för att vara säker på att prestera i sitt arbete (Buch & Andersen 2013). Dessutom är merparten av informanterna i denna studie ensam i sin roll. Det är ingen annan

som gör arbetet åt dem utan om arbetet måste bli gjort så får de göra det själva. Dessa förutsättningar skulle kunna bidra till informanternas val, eller påverka till val, av den integrerade gränsdragningsstrategin.

Från ledningens sida kan det vara viktigt att tänka på att arbetsplatskulturen och chefens agerande påverkar hur individen väljer att balansera mellan arbete och privatliv. Informanternas chefer är tydliga med att visa på att fritiden är viktig och att familjen prioriteras först. Cheferna visar detta genom sitt eget agerande vilket gör att informanterna känner sig trygga i att göra likadant då kulturen är sådan på företaget. Det är viktigt för ledningen att tydligt förmedla förväntningarna på individerna men även att tydligt förmedla begränsningar så det inte skapas en osäkerhet. Eftersom ansvaret för gränsdragningen mellan arbetet och privatlivet anses ligga på individen själv så blir det då viktigt att individanpassa stödet från organisationens sida för att få ut så mycket som möjligt av varje arbetstagare. Detta kan relateras till det Grönlund (2007) skriver om ifrågasättandet av Karasek och Theorells krav-kontrollmodell. Författaren skriver att det inte enbart är ökad kontroll som är lösningen på den stress som de ökade kraven i dagens arbetsliv medför. Vad som upplevs som krav och därmed stressande är individuellt. Istället för att enbart ge arbetstagaren större kontroll i sitt arbete, behöver arbetsgivaren verka för att gynna de individuella förutsättningarna för arbetstagaren att kunna balansera mellan arbete och privatliv. Då kan det också bli en vinst för arbetsgivaren då arbetstagaren kan prestera bättre. Arbetsgivaren behöver se över möjligheterna för att kunna balansera arbete med privatliv genom att till exempel se över arbetsbördan och kraven på att arbeta hemma (Grotto & Lyness 2009). Om arbetsgivaren har förståelse för att familj och fritid också kräver tid och engagemang, kan detta gynna arbetsgivaren i form av en mer välmående arbetstagare. Studier visar nämligen att engagemang inom flera roller och inom de olika sfärerna gynnar hälsan (Grönlund 2004).

Sammanfattande slutsatser:

- HR-personer med en ledande befattning använder sig av en mer integrerad gränsdragningsstrategi medan de utan ledande befattning använder en mer segmenterad gränsdragningsstrategi.
- Balanseringen mellan arbete och privatliv anses vara individens eget ansvar. Dock kan faktorer som att HR-rollen ofta är ottydligt definierad samt att HR-personer ofta är ensamma i sin roll påverka val av gränsdragningsstrategi.
- Val av gränsdragningsstrategi påverkas även av arbetsplatskultur, ledarskap och global konkurrens.

5.2 Hur påverkas individens upplevda hälsa av sättet att balansera kraven?

Studien visar att vad som anses vara välbefinnande är högst subjektivt och hur man upplever sitt välmående blir även relaterat till vad man har för tankar och åsikter om detta. Att samhället har förändrats de senaste åren är tydligt på många sätt. Stress som ett vanligt förekommande inslag i dagens arbetsliv samt att det är upp till individen själv att hantera det är något som tas för givet. Här saknas ett ifrågasättande om det enbart är individen som ska anpassa sig till de organisatoriska förutsättningarna, eller om förutsättningarna kanske ska anpassas till individen.

Individerna i studien upplevde ett välbefinnande samt sin hälsa som god, oavsett sätt att balansera mellan arbete och privatliv. Det som ändå framkommer är att de som har en mer segmenterad strategi upplever en större stress utanför arbetslivet när förväntningarna på att vara tillgänglig för arbete krockar med övriga privata åtaganden. För de som har en mer

integrerad strategi påverkas välbefinnandet genom att privatlivet och återhämtning ofta prioriteras bort till förmån för arbetet. Oavsett vilken typ av gränsdragningsstrategi individen använder sig av finns det svårigheter i att balansera mellan arbete och privatliv (Mellner, Aronsson & Kecklund 2012). Författarna skriver vidare att det är fler bland de som använder sig av en integrerad strategi som upplever svårigheter i sin balansering. Att det skulle vara just denna gränsdragningsstrategi som leder till att fler upplever svårigheter med balanseringen skulle kunna förklaras genom att arbetet till stor del är mentalt och med en otydlig roll samt övriga krav som ställs på individen att leverera, leder det till att individen i högre utsträckning tar med sig arbetet hem och fritiden tvingas att prioriteras bort. Detta påverkar välbefinnandet eftersom engagemang i både arbete och privatliv är positivt för hälsan om kraven i den ena sfären inte blir *för* höga, då det istället ökar stressen (Grönlund 2004). Arbetets förutsättningar och förväntningar kan i många fall bidra till att individen tvingas välja en integrerad gränsdragningsstrategi. Detta kan resultera i att det blir viktigt för arbetsgivaren att se över utformningen av arbetet, då den integrerade strategin kan leda till svårigheter för individen att balansera arbetet och privatlivet.

En annan hälsoaspekt som är relevant att lyfta är frågan om sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Här visar studien på att risken att man går till jobbet när man egentligen borde stanna hemma är stor om konsekvensen av att man stannar hemma resulterar i mer jobb. Studien visar även på möjligheten att arbeta hemifrån fast man är sjuk och egentligen kanske borde ha varit sjukskriven, vilket ligger i linje med statistiken att det blir allt vanligare med sjuknärvaro (HpH 2002). Att ansvaret ligger på individen att avgöra när man är tillräckligt frisk för att gå till jobbet är självklart. Dock måste ändå det organisatoriska stödet finnas för hur man hanterar frånvaro och arbetsbelastning vid dessa tillfällen. Detta för att undvika negativa konsekvenser för både arbetstagaren, arbetsgivaren och samhället i stort i form av ännu mer ohälsa och kostnader för sjukskrivningar.

Sammanfattande slutsatser:

- Den egna hälsan uppfattas generellt som god. Dock ses stress och dess konsekvenser som ett naturligt inslag i dagens arbetsliv.
- De som använder en mer segmenterad strategi upplever en större stress utanför arbetslivet.
- De som använder en mer integrerad strategi påverkas i större utsträckning genom att privatlivet och återhämtning ofta prioriteras bort.

5.3 Kritik till eget arbete

I denna studie har vi försökt ha ett objektiva förhållningssätt till allt undersökningsmaterial och till intervju situationerna. Vi kan ändå anta att vår förkunskap om ämnet samt ringa erfarenhet av vetenskapliga undersökningar gör att vi omedvetet begått misstag under studiens gång. Vi har försökt att inte ställa ledande frågor i intervjuerna utan försökt förhålla oss neutrala. Informanterna fick ett mail av oss några dagar innan intervjun med information om vad intervjun skulle handla om, vilket gjorde att de kunde reflektera över temat utan vår påverkan. Urvalet av informanter har gjorts utifrån ett bekvämlighetsurval där vi intervjuade personer som vi haft kontakt med i andra sammanhang redan innan denna studie. Denna förförståelse av informanterna är vi medvetna om kan ha påverka vårt insamlade av material, då vi sedan tidigare har en inblick i deras arbete. För att behålla neutraliteten valde vi därför att fördela intervju personerna så att den som inte hade träffat informanten tidigare också var den som intervjuade, medan den som var bekant med informanten förde anteckningar.

Utifrån det begränsade antalet intervjuer är vi medvetna om att vi utifrån vår empiri inte kan dra några slutsatser i ett större perspektiv. Dock känner vi ändå att de valda informanterna gett oss mycket intressant information och eftersom de ändå skiljer sig åt i form av ålder, kön och antal år i tjänsten, upplever vi att de utgör ett representativt urval. Gustavsson (2007) skriver att det behövs mellan 5-10 fall för att komma fram till ett resultat och när sedan mättnad uppstår kan man sluta leta nya fall. Även om enbart sex intervjuer genomfördes upplevde vi en mättnad i svaren, vilket gjorde att vi då nöjde oss med antalet intervjuer. Avslutningsvis upplever vi vårt syfte med undersökningen uppfyllt och vi hoppas att våra resultat ska kunna bidra till ökad kunskap och förståelse för läsaren.

5.4 Förslag till vidare forskning samt relevans för personalvetare

Hur individer hanterar balanseringen mellan arbete och privatliv skiljer sig till viss del åt. Oftast är det inte heller så tydligt huruvida man använder sig av en segmenterad eller integrerad gränsdragningsstrategi. I rollen som HR på en organisations personalavdelning måste man ha förståelse och insikt i att vad som skapar stress är individuellt. Men även att stressen och den konflikt som kan uppstå vid höga tidsbaserade krav samt belastningskrav är möjlig för organisationen att stödja. Finns det en struktur för detta så finns det möjligheter för organisationen att få ut mer av sina arbetstagare. Att sjukskrivningarna tenderar att öka är inte bara ett samhällsproblem, utan även ett företagsekonomiskt problem som organisationen har möjlighet att påverka.

Denna studie begränsar sig till att behandla hur individen balanserar arbete och privatliv i en jämförelse mellan personer i liknande tjänster och företag. Det hade varit av intresse, med tanke på att det är globala företag, att göra en jämförelsestudie mellan Asien och Europa, och framför allt med Sverige. Detta med tanke på vad som framkom i resultatet att kulturen och tillgängligheten skiljer sig mycket åt mellan dessa regioner samt här även se på hur det påverkar balanseringen, samarbetet och arbetsklimatet.

6. Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Alvesson, M. & Svenningsson, S. (2008). *Förändringsarbete i organisationer – om att utveckla företagskulturer*. Malmö: Liber
- Aronsson, G., Hellgren, J. & Isaksson, K. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi - individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur
- Aronsson, G. (2005). Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. *Tvärsnitt*, (2:05). <http://tvarsnitt.vr.se/tvarsnittjoel/tvarsnitt/huvudmeny/nummer205/granslostarbeteellerarbetetsnyagranser.4.427cb4d511c4bb6e386800016791.html?state=create&sv.url=12.688764a4139dde265dbd99> [2014-05-05]
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2002). Sjuknärvaro – förekomst och utvecklingstendenser. *Arbete och hälsa*. (2002:8)
- Bengtsson, M. (2008). *Individen stämplar in - Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. (2008:34). Göteborg Studies in Sociology: Sociologiska institutionen Göteborgs universitet
- Bourne, K.A., Wilson, F., Lester, S.W. & Kickul, J. (2009). Embracing the whole individual: Advantages of a dual-centric perspective of work and life. *Business Horizons*. (52), ss. 387-398
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Malmö: Liber
- Buch, A. & Andersen, V. (2013). (De) stabilizing Self-Identities in Professional Work. *Nordic journal of working life studies*. 3(3), ss. 155-173
- Campbell, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6), ss. 747-770
- Chandra, V. (2012). Work–life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(5), ss. 1040–1056
- Försäkringskassan (2013). *Svar på regeringsuppdrag: Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. Delrapport*. Stockholm: Försäkringskassan
- Grotto, A.R. & Lyness, K.S. (2009). The cost of today's job: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*. (2010:76), ss. 395–405
- Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 13(2), ss. 11-25
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Boréa

- Gustavsson, B. (2007). *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. Malmö: Studentlitteratur
- Härenstam, A. (2010). Sociala relationer och det goda arbetet. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red.) *Sociala relationer i arbetslivet - studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, ss. 7-24
- Höckertin, C. & Bolin, M. (2010). Organiseringens betydelse för sociala relationer. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red.) *Sociala relationer i arbetslivet - studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, ss. 69-81
- Jönsson, S. & Strannegård, L. (2009). *Ledarskapsboken*. Malmö: Liber
- Kreiner, G., Hollensbe, E. & Sheep, M. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academic of Management Journal*. 52(4), ss. 704-730
- Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering— om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och hälsa*. 46(4)
- Parmsund, M., Svensson, M. & Tegbrant, K. (2009). *Stress i arbetet*. Stockholm: Karolinska institutets folkhälsoakademi
- Utredningen Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (2002). *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. (SOU 2002:5). Stockholm: Socialdepartementet
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4. [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Ulrich, D. & Brockbank, W. (2007). *Värdeskapande HR*. Lund: Studentlitteratur
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Waldenström, K. (2010). Lågt socialt stöd i arbetet och psykisk ohälsa. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red.) *Sociala relationer i arbetslivet - studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, ss. 57-66
- World Health Organisation (1948). *WHO definition of Health*. <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> [2014-05-05]

7. Bilagor

Intervjuguide

Namn:
Ålder:
Kön:
Civilstatus/barn:

Tjänst titel:
Antal år i tjänsten:

Kan du beskriva din yrkesroll?

Hur ser dina arbetstider ut?

Hur påverkar organisationen din balansering mellan arbete och privatliv?

Hur tänker du kring den flexibilitet och tillgänglighet som möjliggjorts i arbetet genom IT?

Hur gör du för att balansera arbetet och privatlivet?

Hur ser ditt sociala stöd ut, från organisationen och privat, för att klara av att balansera arbete och privatliv?

Hur upplever du att din fritid påverkas av hur du hanterar balansen?

Vad är viktigt för dig i relationen mellan arbete och privatliv för att du ska känna välbefinnande?

- Hur upplever du din sömn?
- Upplever du någon gång att du känner dig utmattad?
- Hur ofta upplever du problem med huvudvärk eller koncentrationssvårigheter?
- Känner du dig ofta stressad? När/var?
- Hur gör du för att återhämta dig efter stressigare perioder? (arbete/privat?)

Hur har det sett ut för dig under tiden du arbetat i denna organisation gällande sjukfrånvaro? Har du någon gång arbetat hemifrån när du varit sjuk/vabbat, eller gått till jobbet fast borde varit hemma?

Är det något mer du vill tillägga?