



## PERSONALVETARPROGRAMMET

# Det nya arbetslivet

En studie om det gränslösa arbetets inverkan på individen

**Författare: Jennie Ferm & Sigrid Persson**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2017
Handledare:	Marissa Ekdahl
Examinator:	Wajda Wikhamn



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2017
Supervisor:	Marissa Ekdahl
Examiner:	Wajda Wikhamn
Keywords:	<i>Boundaryless work, fatigue, gender, family, work-life balance</i>

---

The boundless work is a phenomenon belonging to the psychosocial work environment where psychological ill-health is a rising problem in many organizations. The present study is thus highly relevant in the role of human resources, as a part of the HR's work is about working actively and preventing mental ill-health. The study aims to gain a greater understanding for the individual's experience of the boundaryless work. Thus, the purpose of the study has been to chart the individual's experience of the boundless work in the form of increased accessibility and how it differs between gender and family situation. The theoretical framework is based on conceptual definitions and previous research in boundless work, which are then linked together through the two theories of work-family conflict and the demand- control model.

To answer the questions within the purpose a quantitative questionnaire with elements of qualitative method has been conducted. To study the above phenomena, an extreme group was chosen within the terms of flexibility and availability. Thus, the survey was conducted by real estate agents in one single company. The results show that the individuals perceive availability as negative but the possibility of flexible work outweighs this negative aspect of the boundless work. No connection could be seen between the boundless work and fatigue. Furthermore, we could not see a significant difference between either gender or family situation.

# **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Marissa Ekdahl som varit till stor hjälp under studiens gång genom sitt engagemang och sina många bra idéer. Vi vill även passa på att tacka fallorganisationen, vår kontaktperson och samtliga medverkande i studien.

Jennie Ferm & Sigrid Persson

2017-06-04



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Innehållsförteckning

1 Inledning .....	1
1.1 Syfte och frågeställningar .....	3
2 Begreppsdefinitioner och tidigare forskning .....	5
2.1 Det gränslösa arbetet .....	5
2.1.1 Tillgänglighet .....	5
2.1.2 Flexibilitet .....	7
2.1.3 Ansvar .....	8
2.1.4 Arbetslivets nya ohälsa .....	8
2.1.5 Familj, kön och det gränslösa arbetet .....	10
2.2 Teori .....	11
2.2.1 Work-family conflict .....	11
2.2.2 Karaseks krav-kontrollmodell .....	12
2.3 Teoretisk referensram .....	12
3 Metod .....	14
3.1 Tillvägagångssätt .....	14
3.2 Metodval .....	14
3.3 Empiriskt material .....	15
3.3.1 Urval .....	15
3.3.2 Enkätens utformning .....	15
3.3.3 Pilotundersökning .....	16
3.3.4 Bortfall .....	16
3.4 Reliabilitet och validitet .....	17
3.5 Etiska aspekter .....	17
3.6 Begränsningar och avgränsningar .....	18

4 Empiri .....	19
4.1 Bakgrund .....	19
4.2 Arbete och fritid .....	19
4.3 Välmående .....	23
4.4 Kön och familjesituation .....	26
4.5 Avslutande frågor .....	27
5 Analys.....	28
5.1 Arbete och Fritid .....	28
5.1.1 Arbetslivets nya ohälsa .....	28
5.1.2 Tillgänglighet och Work-family conflict .....	29
5.2 Välmående .....	31
5.2.1 Krav-kontroll .....	31
5.3 Kön och familjesituation .....	32
5.4 Avslutande frågor .....	33
6 Diskussion och slutsatser.....	34
6.1 Diskussion .....	34
6.2 Slutsatser .....	35
6.3 Förslag till vidare forskning.....	36
7 Kritiska reflektioner .....	37
8 Referenslista .....	38
Bilagor.....	42
Bilaga 1: Medelvärden.....	42
Bilaga 2: Enkät .....	45
Bilaga 3: Informationsbrev.....	47

# 1 Inledning

Globaliseringen har bidragit till en konkurrenskraftig marknad som är under ständig förändring. För att företag ska klara sig krävs det effektivitet och snabbhet i leveransen av nya produkter, samtidigt som det är av vikt att organisationen är innovativ och vågar ta risker för att ständigt kunna förbättras i ett konkurrerande syfte (Wikhamn, Styhre, Ljungberg & Szczepanska 2016). Således ökar även kraven på medarbetaren som enligt Allvin, Wiklund, Härenstam & Aronsson (1999) förväntas bidra till organisationens resultat genom att vara flexibel och effektiv för att kunna leverera inom företagets många och korta tidsramar.

Den teknologiska utvecklingen som skett spelar stor roll i globaliseringen och det nya arbetslivet, med hjälp av verktyg såsom mobiltelefon och mail kan medarbetaren vara konstant uppkopplad och tillgänglig för arbetsrelaterade ärenden, även på fritiden (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg & Skärstrand 1998). Konsekvensen blir att människan generellt arbetar mer än förr och gränsen mellan arbete och fritid blir svagare och svårare att tyda, då arbetet blir alltmer oberoende av den plats och tid på dygnet det utförs på (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006).

Då individen hela tiden är tillgänglig för arbete uppstår en obalans mellan arbete och privatliv. Den instabilitet som uppkommer har relaterats till det nya sättet att arbeta, med nya former av flexibelt arbete och ökad tillgänglighet, samt en idelig föränderlig global marknad (Mellner, Aronsson & Kecklund 2014; Rubery, Ward, Grimshaw & Beynon 2005; Bach Pedersen & Lewis 2012). Flexibiliteten på arbetsmarknaden innebär även att individen i större utsträckning måste sätta egna gränser samt forma sina egna arbetsvillkor, vilket medför ett ökat ansvar för individen gällande exempelvis arbetstider, kvalitén på arbetet och den egna hälsan (Allvin et al. 2006).

Tidigare forskning har belyst könspektivet relaterat till flexibilitet, Scandura & Lankau (1997) nämner i sin studie att kvinnor uppskattar ett flexibelt arbete i större utsträckning än män. Hofäcker & Köning (2013) menar att både kvinnor och män påverkas negativt av oregelbundna arbetstider, där kvinnor främst nyttjade flexibiliteten för att uppnå jämvikt mellan arbete och familj, medan männen använde den för att arbeta mer för att lyckas karriärmässigt. Schieman & Young (2013) lyfter den ökade tillgängligheten i sin studie och

menar att anställda som hanterar arbetsrelaterade ärenden utanför schemalagd arbetstid tenderar att vara mer stressade. Forskningsstudien tar dock endast hänsyn till likheten mellan könen i den negativa upplevelsen av de oregelbundna arbetstiderna.

Vidare har forskning inom området för det gränslösa arbetet undersökt hur anställda utvecklar strategier för att reglera sin gräns mellan arbete och fritid (Mellner, Aronsson & Kecklund 2012). Dock menar Mellner et al. (2012) att det råder brist på forskning gällande könsperspektivet, främst i kvalificerade arbeten med hög tillgänglighet till följd av möjligheten den ständiga uppkopplingen ger, samt där gränsen mellan jobb och privatliv är diffus. De menar även att det ur ett hälsoperspektiv kan vara intressant undersöka om det finns en skillnad i upplevelsen av den ökade tillgängligheten mellan kvinnor och män. Med föreliggande studie hoppas vi kunna bidra med en ökad kunskap om det gränslösa arbetet i form av termerna tillgänglighet, flexibilitet och ansvar och hur dessa påverkar den psykiska hälsan, samt se till skillnaden av upplevelsen mellan kvinnor och män.

Försäkringskassan (2014) skriver i sin rapport *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser* att arbetsmiljön är en viktig faktor som spelar in i den psykiska ohälsan. Sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa i form av stress ökar, 2014 var nästan hälften av alla sjukskrivningar stressrelaterade. Redan 2011 var detta den största andelen av sjukskrivningar hos kvinnor och de utgör dessutom merparten av sjukskrivningar kopplade till stress (DN 2017-01-07; Försäkringskassan 2014).

Arbetsgivare spelar en stor roll i det gränslösa arbetet då de kan bedriva ett förebyggande arbete för att undvika psykisk ohälsa (Försäkringskassan 2016). Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (2001:1) är arbetsgivare i Sverige skyldiga att se över och arbeta systematiskt med den fysiska och psykiska arbetsmiljön, i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Föreliggande studie är således högst relevant eftersom en del av HR-arbetet handlar om att arbeta aktivt och förebyggande med arbetsmiljön. Den ökade sjukfrånvaron ställer höga krav på att arbetsgivare och HR bör vara medvetna om vilka faktorer som kan tänkas ligga bakom sjuktalen. Vi hoppas att studien kommer med hjälp av tidigare forskning och resonemang kring det gränslösa arbetet mynna ut i en förståelse för om dessa faktorer kan vara bidragande till den psykiska ohälsan.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att kartlägga individens upplevelse av det gränslösa arbetet i form av en ökad tillgänglighet. Fokus kommer att ligga på hur tillgängligheten kan påverka individens hälsa samt balans mellan arbets- och privatliv. Studien kommer även att belysa om det finns en skillnad i upplevelsen av den ökade tillgängligheten relaterat till utmattning beroende på kön och familjeförhållande. Således ämnar den här studien svara på följande frågeställningar:

- Hur upplever individen det gränslösa arbetet i termer av balans mellan arbets- och privatliv?
- Hur skiljer sig upplevelsen av det gränslösa arbetet åt beroende på
  - a) kön?
  - b) individens familjeförhållande?
- Vad betyder det gränslösa arbetet i termer av utmattning?

För att kunna besvara studiens frågeställningar har vi använt oss av tjänstemän eftersom de tenderar att ha arbeten som präglas av frihet och flexibilitet. Mäklarna används som ett referensexempel i studien då deras arbetsupplägg är helt fritt med hög tillgänglighet, vilket gör yrket till en extremgrupp inom forskningsområdet för det gränslösa arbetet. Likt många andra yrken inom tjänstemannasektorn arbetar inte mäklarna 8–17 och är inte bundna till schemalagda arbetstider, de planerar sin tid samt lägger nivån på sitt arbete själva. De är dock anställda och har en ledningsgrupp som i viss mån är med och påverkar, genom att exempelvis ha någon form av krav och förväntningar på sina medarbetare. Lönen inom yrket kan variera, men är ofta helt provisionsbaserad. Vilket leder till att mäklarna är beroende av sina kunder, som i sin tur har höga förväntningar och krav på att mäklaren ska finnas tillgänglig vid behov. Detta belyses genom följande citat som framkom i undersökningen:

Kunder accepterar inte kontorstider och kontaktar mäklaren när som. Igår kväll tex ringde en kund kl 23.15. Jag har börjat med att lägga mobilen i ett annat rum än sovrummet. Det är svårt att inte ta samtal när det är fritid då jag kan missa



bud eller intag. Ofta vill kunderna ha visning när de är lediga dvs kvällar och helger.

## 2 Begreppsdefinitioner och tidigare forskning

Syftet med denna studie är att undersöka hur individen upplever det gränslösa arbetet i termer av balans mellan arbete och fritid. Vi har valt att operationalisera begreppet gränslöst arbete, som är ett vitt och brett begrepp, och kommer i följande avsnitt börja med att redogöra för vad ett gränslöst arbete innebär. Vi ställer sedan upp våra operationella begreppsdefinitioner som innefattar; *tillgänglighet, flexibilitet och ansvar*. Fortsättningsvis kommer vi att på en övergripande nivå, med hjälp av tidigare forskning, diskutera den ohälsa begreppet innebär i termer av kön och familjesituation

### 2.1 Det gränslösa arbetet

Man kan se ett tydligt skifte från förr då människan tydligt kunde urskilja sitt arbete från privatliv, till idag då arbetet tenderar att ta en allt större plats i individens liv (Allvin et al. 2006). Fler företag väljer idag att avskaffa arbetstidsregleringen, vilket innebär att medarbetaren får ett mer flexibelt och fritt arbete, samtidigt som individen måste ta ett ökat ansvar för arbetets planering och utförande. Man kan dessutom se att gränsen mellan arbete och fritid blir allt vagare och arbetet inkräktar alltmer på individens privatliv, familj och hem (Grönlund 2007). Campbell Clark (2000) beskriver gränser ett arbete innebär utifrån tre dimensioner: en fysisk gräns som definierar var arbetet utförs, en tidsmässig gräns som talar om när arbetet utförs och en psykisk gräns som avser de regler en individ kan sätta upp för att avgränsa de olika domänerna.

Gränslöst arbete är en term som har tillämpats på arbeten som innebär en flexibel förläggning, som sträcker sig från anställningsavtal till hembaserat distansarbete (Fenwick 2006). Detta arbetssätt är särskilt vanligt inom högkvalificerade yrken, då det tenderar att vara mer fria och kännetecknas av tillgänglighet, flexibilitet och ansvar (Allvin et al. 2006).

#### 2.1.1 Tillgänglighet

För att förstå de krav det gränslösa arbetet medför bör förväntningarna på tillgänglighet ett sådant arbete innebär undersökas. I dagens arbetsliv finns ett behov av att individer är tillgängliga i arbetet och det finns många arbetsplatser som förväntar sig att medarbetaren ska vara tillgänglig utöver ordinarie arbetstid (Bergman & Gustafson 2008). Den nya

informationstekniken har dessutom upphävt arbetets traditionella gränslinje, förutsättningarna ändras radikalt då möjligheten för arbete i hemmet ökar. Individen är ständigt uppkopplad och åtkomlig för arbetsrelaterade ärenden över telefon och mail, även på fritiden (Allvin et al. 2006). Enligt Mellner (2016) kan en alltför dålig psykologisk avskiljning från arbetet bidra till brist på återhämtning. Således, om individen hela tiden har tillgång till arbetet både fysiskt och mentalt, finns det en risk att denne upplever sig slutkörd och utmattad. Som det Allvin et al. (2006:150) skriver: ”Ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet.”

Sonnetag, Kuttler och Fritz (2009) kommer i likhet med Mellner (2016) fram till hur svårigheter att koppla av från jobbet kan bidra till ohälsa och stort behov av återhämtning. En ständig tillgänglighet och konstanta tankar på arbetet kan leda till en dränering av individens resurser och ökar risken för emotionell utmattning. En svag gränsdragning mellan arbete och fritid på grund av ökad tillgänglighet påverkar således möjligheten till återhämtning negativt (Sonnetag et al. 2009; Amstad & Semmer 2009).

Ett tydligt tillvägagångssätt för att sätta upp gränser är att avgränsa arbetet till en fysisk plats utanför hemmet, vilket i sin tur bidrar till en tydlig psykisk gränsdragning (Sonnetag et al. 2009). Dock kan möjligheten att arbeta hemifrån ses som en strategi för att exempelvis klara av att hålla deadlines, vilket möjliggörs av en förmåga att vara tillgänglig för arbete på andra platser än det fysiska arbetsstället (Allvin et al. 1998). Detta kan ses som positivt då individen får utöva en högre kontroll över sitt arbete. Å andra sidan kan det ses som negativt då möjligheten för vila och återhämtning blir sämre (Amstad & Semmer 2009; Allvin et al. 1998).

Sammanfattningsvis kan man säga att tillgängligheten i många studier undersöks ur ett kritiskt perspektiv och därför kan uppfattas som enbart negativ. Bergman & Gardiner (2007) belyser dock att det är den ökade tillgängligheten som möjliggör ett arbete att bli flexibelt. Det är nu detta sistnämnda begrepp, vilket är en stor del av det gränslösa arbetet, som kommer utforskas djupare.

### **2.1.2 Flexibilitet**

Begreppet flexibilitet ett mångfasetterat och brett begrepp (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson 2013; Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012). Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz-Costa, Shulkin, & Pitt-Catsouphes (2008) beskriver det som den anställdas förmåga att själv välja när, var och hur länge den vill engagera sig i arbetsrelaterade uppgifter. Allvin et al. (2013) skildrar flexibiliteten som en slags avreglering, ett friare sätt att arbeta. En ytterligare definition, som ligger nära de förstnämnda, är att flexibilitet förser medarbetaren med möjligheten att själv bestämma och styra över när och var arbetet ska utföras, för att det ska passa individens livssituation (Beckers, Kompier, Kecklund & Härmä 2012; Shagvaliyeva & Yazdanifard 2014).

Ett tillvägagångssätt att öka flexibiliteten är att ge individen möjlighet att själv kontrollera sitt arbete, var och när det ska genomföras, samt genom en förhöjd tillgänglighet (Tucker, Albrecht, Kecklund, Beckers & Leineweber 2016; Albertsen, Persson, Garde & Rugulies 2010). En strategi för detta är att använda sig av en annorlunda tidsstruktur än en traditionell åtta-timmars arbetsdag, där arbetet och privatlivet är integrerade i allt större utsträckning än förr. Denna integration leder ofta till att den anställde fortsätter jobba även på kvällar efter jobbet, på semestern eller annan ledig tid, vilket också i många fall förväntas av arbetsgivaren. En sådan möjlighet, att själv styra över sin arbetstid, kan ha positiva effekter på individens hälsa och välmående (Beckers et al. 2012). Vidare menar Tucker et al. (2016) att flexibilitet, i form av kontroll över det egna arbetet kan bidra till minskad depression och sömnlöshet. Detta kan ha sin förklaring i möjligheten att styra arbetet efter individens biologiska cykel: har man en benägenhet att somna senare på kvällarna har man möjligheten att sova längre på morgonen och börja arbeta senare.

Ett flexibelt arbetsupplägg kan även leda till minskad upplevelse av stress, högre nöjdhet och arbetsengagemang (Allen, Eby, Kossek & Thompson 2016; Shagvaliyeva & Yazdanifard 2014). Hofäcker & Köning (2013) menar även de att flexibilitet är positivt då det kan hjälpa den anställde att enklare balansera arbete och privatliv. Å andra sidan anser de att det kan påverka balansen negativt. Om arbetstiderna är fasta och regelbundna och individen samtidigt kan se en gräns mellan arbetet och privatlivet kan det minska upphovet till konflikt. Denna tvetydighet flexibiliteten i arbetet innebär är även något Bach Pedersen & Lewis (2012) uppmärksammar. De menar å ena sidan, att man kan påstå att flexibilitet i arbetet kan minska

stress, då man lättare kan anpassa arbete efter privat- och familjeliv. Å andra sidan pekar de på att den ökar stressen, då man har möjlighet att arbeta hemifrån och det blir svårare att urskilja vad som är arbetstid och vad som är fritid.

Flexibiliteten tillsammans med den ökade tillgängligheten kommer således med både gott och ont. Det blir svårt att frigöra sig helt och hållet från arbetet på fritiden även tankemässigt, samtidigt som det gör att individen kan anpassa sitt arbete efter egna preferenser (Mellner 2016).

### **2.1.3 Ansvar**

Denna gränsdragningsproblematik skapar ett dilemma då individen själv måste ta ansvar och sätta gränser mellan vad som är arbete respektive fritid. Här blir det av stor vikt för individen att planera för att återfå en upplevd kontroll över det egna arbetet (Allvin et al. 1999). Att individen jämt och ständigt är tillgänglig är svårt att styra för arbetsgivare och det innebär att det största ansvaret för graden av tillgänglighet som är rimlig hamnar hos medarbetaren.

Enligt Grönlund (2007) kan detta ansvar att sätta upp gränser för arbetet bli en stressfaktor. Detta är främst förekommande inom tjänsteproduktion, där det ofta kan vara svårt att mäta resultat, och hos kvinnor som har en slags dubbel arbetsbörda där man tvingas försöka uppnå jämvikt i krav från arbetet med ett omfattande engagemang för hemmet och barn.

Sammanfattningsvis kan man säga att det gränslösa arbetet utgör både möjligheter och utmaningar: det ger en möjlighet till hög grad av frihet, utveckling och ansvarstagande. Samtidigt finns det en överhängande risk för en känsla av att man inte räcker till, för överbelastning och för att bli utmattad och för att till slut ”gå in i väggen” (Granberg 2011).

### **2.1.4 Arbetslivets nya ohälsa**

Crum, Salovey & Achor (2013) menar att stress är en subjektiv upplevelse som kan vara både positiv och negativ och att alla människor har olika förmåga att bemöta och hantera stressen. De hormoner som frigörs vid tillfällig stress kan i viss nivå bidra till en ökad förmåga att minnas, en ökad prestation och produktivitet, vilket gör att stressen upplevs som positiv. Om

stressen däremot blir långvarig, svår att hantera och kontrollera, påverkas kroppen istället negativt.

Utmattning är enligt Anderberg (2001) ett av de stressrelaterade sjukdomstillstånden som ökar kraftigt. Reaktionerna på utmattning visar sig ofta genom kronisk trötthet, sömnproblem, oro och nedstämdhet utan uppenbar anledning. Utmattning har visat sig vara en konsekvens av brist på återhämtning samt en påfrestande miljö både på arbetet och i hemmet (Anderberg 2001). Sjukskrivningar på grund av psykiska besvär är den största orsaken till långtidssjukskrivningar inom tjänstemannayrken. Generellt är kvinnor mer drabbade av psykiska besvär än män, vilket kan bero på att kvinnor i högre utsträckning än män förväntas ta större ansvar i hemmet och för barnen (Allvin et al. 2006; Shagvaliyeva & Yazdanifard 2014; Grönlund 2007).

Tidigare forskning pekar på att en alltmer individualiserad arbetsmarknad genomsyrar det ”nya” arbetslivet. Personer med ett självständigt och utmanande jobb och en hög grad av egenkontroll upplever ofta hög grad av entusiasm i arbetet (Allvin et al. 2006; Grönlund 2007). Vidare kan även arbeten med belöningar i form av exempelvis höga löner göra att medarbetaren frestas till att arbeta mer. Det individualiserade arbetslivet kan därför ses som en faktor bakom den nya ohälsan och obalansen mellan jobb och familj, då individen upplever det som svårt att sätta rimliga gränser (Allvin et al. 2006; Grönlund 2007). Fria och flexibla arbeten gör också att medarbetare med denna typ av egenkontroll ofta jobbar mer än en genomsnittlig arbetsvecka, alltså ca 40 timmar/veckan. Det är därför viktigt att individen själv har förmågan att sätta en gräns mellan sitt arbete och privatliv, annars finns det risk för brist på återhämtning och för att individen drabbas av utmattning och stressrelaterad ohälsa (Allvin, Jacobsson & Isaksson 2003; Grönlund 2007).

Allvin et al. (2006) menar att utrymmet som skapas för att arbeta mer till följd av flexibiliteten och en ökad tillgänglighet, kan upplevas som ett krav från arbetsgivaren. Kraven från arbetsgivaren är en följd av att företagen måste leva upp till kundernas behov, vilket bidrar till många och korta deadlines för att organisationen ska klara sig på den konkurrensutsatta marknaden. Då kraven tar vid försvinner ramarna för var och när medarbetaren förväntas utföra jobbet. Det innebär att när tidspressen tar över kommer

individen själv ta till olika strategier för att kunna leva upp till förväntningarna (Allvin et al. 2006). Den första strategin innebär att individen ökar arbetstempot och hoppar över raster då tiden inte räcker till. Den andra handlar om att arbeta mer än vad som krävs enligt avtalad arbetstid i form av obetald övertid. Aronsson (1999) belyser i sin studie att obetald övertid vanligen förekommer i yrken som präglas av arbetsuppgifter som ständigt kan göras ännu bättre, alltså arbeten där det inte finns någon tydlig ram för när slutresultatet är nått. Sjuknärvaro är enligt Allvin et al. (2006) den tredje strategin som medarbetare ofta använder för att leva upp till förväntningarna, samt klara tidspressen. Den innebär att individen trots sjukdom går till arbetet istället för att vila, vilket på sikt kan leda till utmattning.

### **2.1.5 Familj, kön och det gränslösa arbetet**

Föreliggande studie ämnar belysa huruvida skillnader i upplevelser av det gränslösa arbetet skiljer sig beroende på kön eller familjeförhållanden. Vad eventuella skillnader kan bero på kommer analyseras och diskuteras i relation till tidigare forskning kring familj, kön och gränslöst arbete.

Forskning inom området menar att det finns en viss skillnad i upplevelsen av ett flexibelt arbete mellan kvinnor och män, männen ser det ofta som en möjlighet att utveckla sitt organisatoriska engagemang, medan kvinnor snarare ser det som en möjlighet att lättare balansera arbetet med privat- och familjeliv (Shagvaliyeva & Yazdanifar, 2014; Hofäcker & Köning 2013). Detta ligger i linje med Lundberg, Mårdberg och Frankenhaeuser (1994) då de i sin studie menar att kvinnor var mer benägna att rapportera att arbetet störde familjelivet, medan män å andra sidan, rapporterade att familjen störde arbetslivet. Dock finns det även sådant som tyder på att på grund av en begynnande förändring i könsnormer och familjemönster dessa skillnader börjar jämnas ut, exempelvis börjar männen utnyttja flexibla arbetstider av samma skäl som kvinnor (Shagvaliyeva & Yazdanifard 2014; Lundberg et al. 1994).

Arbete och familj ses i de flesta fall som två betydande domäner i en individs liv (Albertsen et al. 2010). Därtill är betydelsen av återhämtning för individens hälsa högst väsentlig (Sonnetag et al. 2009; Mellner 2016) och man har i tidigare studier observerat att arbetande föräldrar blir påverkade i sin vila, vilket beror på att familjelivet kan bli en källa till ytterligare krav och

således en inverkan på förmågan till återhämtning (Amstad & Semmer 2009). Detta ligger i linje med vad Lundsted et al. (1994) kom fram till i sin studie, där de kunde se att det inte bara var könet som spelade in i upplevd stressnivå, utan även om individen hade barn eller ej.

## 2.2 Teori

I detta avsnitt beskrivs teorin *work-family conflict*, som uppstår då det råder en obalans mellan individens arbete och privatliv, därefter följer en förklaring av Karaseks krav- och kontrollmodell. I analysen av studiens empiri kommer dessa teorier tillsammans med de tre operationella definitionerna av det gränslösa arbetet att diskuteras, för att förstå hur individen upplever det gränslösa arbetet.

### 2.2.1 Work-family conflict

En negativ aspekt med ett gränslöst och flexibelt arbete är att det kan göra det komplicerat för individen att hitta en balans mellan arbete och privatliv, en konflikt mellan dessa faktorer kan förväntas vara mycket stressande för individen (Albertsen et al. 2010; Bach Pedersen & Lewis 2012). Work-family conflict är en form av konflikt som kan uppstå då kraven i arbetet och familjen i viss mån är oförenliga med varandra (Edwards & Rothbard 2000; Allen, Johnson, Kiburz & Shockley 2013). Konflikten kan enligt Edward & Rothbard (2000) beskrivas utifrån tre olika aspekter; *tid, ansträngning och beteende*. *Tidsbaserad konflikt* uppstår då någon av rollerna, i familjen eller arbetet, tar upp såpass mycket tid att det går ut över den andra rollen. En konflikt baserad på *ansträngning* uppstår då den fysiska eller psykiska ansträngningen blir så hög att det blir svårt för individen att möta kraven i rollerna. Den sista formen, baserad på *beteende*, innebär att individen förväntas ha ett visst uppförande på arbetet och ett annat i hemmet som inte kompatibla med varandra.

Konflikten har visat sig påverka medarbetarnas tillfredsställelse negativt och är förknippad med utbrändhet och stress, därför är av stor vikt för organisationer att ta hänsyn till (Hill et al. 2008; Edwards & Roothbard 2000). Vidare pekar viss tidigare forskning på att flexibilitet i arbete kan bidra till ökad work-family conflict, för att man tenderar att arbeta mer. Däremot motverkar nödvändigtvis inte möjligheten till att själv förlägga arbetet och en hög grad av egenkontroll konflikten (Albertsen et al. 2010). Å andra sidan finns det andra forskare som anser att ett flexibelt arbete kan mildra konflikten, om individen har en bra planering och



kontroll över både arbetet och familjelivet (Allvin et al. 2006; Allen et al. 2013; Mellner 2016).

### **2.2.2 Karaseks krav-kontrollmodell**

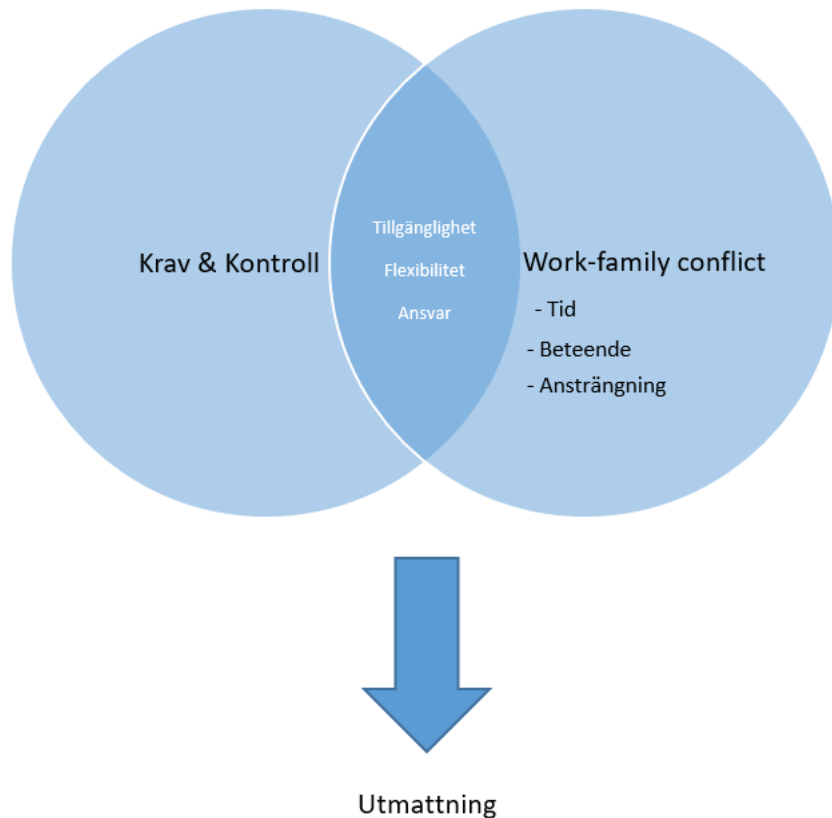
Krav-kontrollmodellen är en stressmodell som har utvecklats av Karasek och Theorell (1990). Modellen används för att visa sambandet mellan arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö och stressrelaterad ohälsa. Eftersom gränslöst arbete är en del av den psykosociala arbetsmiljön blir modellen således relevant för den här studien. Modellen består av de två dimensionerna krav och kontroll. Den första dimensionen utgår från vilken grad av krav individen upplever, hur krävande arbetet är. Den andra dimensionen beskriver den grad av kontroll individen har i arbetet, alltså möjligheten att kunna påverka handlingsutrymme och meningsfullhet (Granberg 2011). Det har senare lagts till en ytterligare dimension till modellen, stöd, vilken inte kommer innefattas i denna uppsats då den inte ämnar undersöka stödet på arbetsplatsen (Doorn, Ruysseveldt, Dam, Mistiaen & Nikolova 2016).

Krav i arbetet kan enligt Karasek & Theorell (1990) vara positivt eftersom utmaningar kan bidra till stimulans och arbetstillfredsställelse hos individen. För att kraven ska upplevas som positiva måste medarbetaren ha handlingsutrymme och kontroll, samt möjligheten att kunna påverka. Om individen enbart har höga krav, men begränsat inflytande, kan det medföra att denne upplever arbetet som överväldigande och därmed förlorar kontrollen. När det uppstår en obalans, kraven blir för höga i förhållande till kontrollen, kan risken för att individen drabbas av utmattning och stressrelaterad ohälsa öka (Karasek & Theorell 1990; Theorell 2003).

### **2.3 Teoretisk referensram**

Sammanfattningsvis kan man säga att tillgänglighet, flexibilitet och ansvar är tre dimensioner som inkluderas i det gränslösa arbetet. Flexibilitet innebär att individen själv kan styra och kontrollera det egna arbetet, men med ett fritt arbete ökar också tillgängligheten, vilket bidrar till att gränsen mellan individens arbete och privatliv suddas ut. Ansvaret för gränsdragningen vilar således på individen som måste sätta sina egna gränser för hur mycket, när och var arbetet skall utföras. Vår modell förklarar hur krav och kontroll i arbetet samspelar med det gränslösa arbetet med dess tre dimensioner tillgänglighet, flexibilitet och ansvar. Vidare har vi

valt att addera familjeperspektivet genom *work-family conflict* för att slutligen koppla dessa faktorer till huruvida individen riskerar att drabbas av utmattning som effekt av det gränslösa arbetet. Modellen kommer användas i analysen av studiens empiri då den sammankopplar ovan framförd teori och tidigare forskning.



Om en obalans mellan domänerna i denna modell skulle uppkomma menar vi att det finns en risk att utmattning uppstår. Exempelvis kan kraven i arbetet innebära en tidspress då arbetstiden blir knapp, till exempel genom deadlines. För att få färdigt arbetet i tid måste individen arbeta gränslöst genom att öka sin tillgänglighet, vilket innebär att gränsen mellan arbete och fritid blir diffus och risken är att individen förlorar kontrollen. Den tid och ansträngning som kraven innebär spiller således över på privatlivet och orsakar därmed konflikt, vilket enligt *work-family conflict* modellen innebär ökad risk för utmattning.

## **3 Metod**

I denna studie samlas empiri och data in genom enkäter som består av både skalfrågor och fritextfrågor, således är undersökningen en blandning av både kvantitativ och kvalitativ forskningsstrategi. I följande avsnitt presenteras vårt urval och hur vi gått tillväga vid insamling av empiri. Studiens reliabilitet, validitet och etiska aspekter kommer också att diskuteras.

### **3.1 Tillvägagångssätt**

Empirin till föreliggande studie samlades in genom enkäter som skickades ut till samtliga mäklare inom ett och samma bolag. Totalt nådde enkäten ut till ca 1200 personer, varav cirka 800 mäklare. Första frågan avgör om respondenten arbetar som mäklare eller inte, genom den har vi kunnat filtrera bort dem som inte är mäklare. Totalt svarade 156 personer på enkäten, varav 137 mäklare. Det är således dessa svar som undersökningens resultat och analys baseras på.

Samtliga skalfrågor i enkäten var obligatoriska. Merparten av de kvalitativa frågorna var obligatoriska, bortsett från följdfrågorna och utrymmet för övriga kommentarer, därför återfinns inte 137 svarande i hela den kvalitativa delen. Enkäten skickades ut via mail med hjälp av en kontaktperson på bolaget och låg ute till respondenternas förfogande i elva dagar.

### **3.2 Metodval**

Föreliggande studie använder enkäter som metodinsamling. Med enkäter är det möjligt att samla in en större mängd empiri under en kortare tidsperiod. Vi har valt att komplettera enkäten med öppna frågor, vilket innebär att studien blir en blandning av kvantitativ och kvalitativ metod. Fördelen med att använda en kombinerad metod är att resultatet får både djup och bredd, då den består av både siffermässig data och skriftliga kommentarer (Borg & Westerlund 2014). Vidare ville vi kunna redogöra för skillnaderna mellan variablerna kön och familj, vilket enligt Bryman (2008) är mer lämpligt att genomföra med hjälp av kvantitativa undersökningar. Studien blir en fallstudie då den riktar sig mot en specifik grupp i en organisation, i det här fallet mäklare (Bryman 2008).

### 3.3 Empiriskt material

#### 3.3.1 Urval

Vid urvalet i en undersökning är det enligt Trost (2012) viktigt att fundera över vilken grupp av människor, även så kallad population, som önskas undersökas. Mäklare kan ses som en extremgrupp inom forskningsområdet för det gränslösa arbetet, då deras arbete präglas av ovanligt stor flexibilitet och det är därför vi valt denna grupp att studera. Tre företag mailades och det företag som svarade valdes ut för studien. Detta innebär ett så kallat bekvämlighetsurval, alltså ett urval som för undersökningen fanns nära till hands (Borg & Westerlund 2014). Därefter skickades enkäten ut till samtliga mäklare inom detta bolag, vilket innebär att urvalet blev ett så kallat totalurval. Då ett stickprovsurval inte görs i en studie, utan samtliga individer i populationen undersöks så talas det om en totalundersökning (Ejlertsson 2014).

#### 3.3.2 Enkätens utformning

Frågorna i enkäten besvarades på fem skalsteg från "*instämmer inte alls*" till "*instämmer helt*". De svarande som fyller i 1 och 2 på skalan instämmer inte alls eller instämmer till viss del med frågans påstående, de som fyller i 3 på skalan är neutrala och de som svarar 4 eller 5 instämmer till stor del/helt med frågans påstående. Med ett "mittenalternativ", 3:an i detta fall, riskerar man att respondenten inte tar ställning i frågan. Detta kan undvikas genom att ta bort det mittersta alternativet och "tvinga" respondenten att ta ställning. Dock menar vi, i likhet med Ejlertsson (2014), att detta istället bidrar till att respondenten kommer att välja det positiva alternativet i attitydfrågorna då människan tenderar att mer vara positivt inställd än negativt. Att bara ha fyra skalsteg kan tvinga respondenten att ta ställning i en fråga där den inte har en åsikt.

Enkäten (bilaga 2) består av 26 frågor med fyra delområden som är avsedda att mäta olika variabler. Första delen innehåller fyra bakgrundsfrågor: om man arbetar som mäklare, vilket kön, civilstånd och vilka familjeförhållanden man har. Dessa frågor ställdes då studien ämnar undersöka om det finns en skillnad i upplevelsen av det gränslösa arbetet beroende på kön och familjeförhållande. Andra berör respondentens arbete och fritid, frågorna avser att mäta hur den svarande upplever tillgängligheten, flexibiliteten och ansvaret i arbetet samt hur man ser

på den egna balansen mellan arbetet och privat/familjelivet. Enkätens tredje del avser mäta respondentens välmående, i form av krav och kontroll samt symtom på utmattning. Detta då symptom på utmattning kan visa sig i form av sömnproblem, trötthet, oro, nedstämdhet utan uppenbar anledning samt brist på återhämtning (Anderberg 2001). Avslutningsvis består den fjärde och sista delen av fyra fritextfrågor som på en mer övergripande nivå berör respondentens upplevelse av arbetet genom att beskriva dess möjligheter respektive utmaningar. Dessa frågor ger oss en bättre uppfattning om vilka för- och nackdelar det gränslösa arbetet innebär. Enkäten avslutas med utrymme för övriga kommentarer.

### **3.3.3 Pilotundersökning**

För att undvika misstolkningar och förbättra enkäten skickades den ut till nio testpersoner, oberoende av det företag vi undersökt. Detta i linje med Bryman & Bell (2013) som menar att pilotundersökningar inte bör göras på personer som ingår i studiens urvalsgrupp. Genom pilotundersökningen fick vi en möjlighet att ta emot feedback och förbättra enkäten och dessutom en uppfattning om hur lång tid den tog att genomföra.

### **3.3.4 Bortfall**

Ett vanligt problem vid enkätstudier är bortfall, då personer inte vill eller har möjlighet att svara på enkäten. Detta är något som kan bidra till att resultatet inte går att generalisera. Att skicka ett informationsbrev tillsammans med enkäten, samt en påminnelse om att fylla i kan minska bortfallet (Ejlertsson 2014). I följebrevet (bilaga 3) beskrev vi enkätens syfte och varför den var betydelsefull att besvara. En påminnelse om att fylla i enkäten skickades efter ungefär fem dagar, vilket resulterade i ytterligare runt 30 svarande. I enkäten upptäcktes två interna bortfall, alltså bortfall som förekommer på enstaka frågor (Ejlertsson 2014), då analysen för familjeförhållanden skulle genomföras. Dessa bortfall berodde på att två av respondenterna av misstag kryssat i flera alternativ på hur många barn de hade och därför kunde vi i analysen ej avgöra vilken grupp de skulle tillhöra. Således är det endast 135 respondenter med i analysen av familjeförhållanden.

### **3.4 Reliabilitet och validitet**

I utformningen av enkäten har vi förhållit oss till begreppen validitet och reliabilitet.

Traditionellt används begreppen för att beskriva hur man gör en undersökning trovärdig och varaktig över tid och hur man minskar slumpens inverkan så mycket som möjligt. Reliabilitet syftar oftast till att en mätning ska få samma utfall oberoende av när i tid den är utförd (Trost 2012; Borg & Westerlund 2014). I vårt fall ska alltså vår enkät ge samma resultat vid upprepade mätningar. Detta kan komma att bli problematiskt för oss då exempelvis upplevelsen av stress kan förändras över tid och därmed utfallet av medarbetarens skattning på sin stressnivå. Således hamnar vårt fokus på att utforma frågor som inte går att misstolkas, med hjälp av bland annat ett enkelt språk (Trost 2012; Ejlertsson 2014).

Validitet, eller giltighet, syftar till att besvara om vi mäter det vi faktiskt avser mäta. Detta kopplas i vår uppsats till huruvida enkäten ger oss de svar vi behöver. Här blir bland annat formuleringar viktiga för att undvika att mäta ”fel” saker, sådant som inte bidrar till att mäta det studien avser mäta (Trost 2012; Borg & Westerlund 2014). Också i detta avseende blev vår pilotundersökning värdefull.

### **3.5 Etiska aspekter**

Som forskare i en undersökning är det av stor vikt att vara medveten om och ta hänsyn till de etiska regler som finns för att skydda undersökningsspersonerna (Bryman 2008). I denna studie har vi utgått från de fyra etiska principer som Bryman (2008) beskriver; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

För att göra undersökningsspersonerna medvetna om att vi tar hänsyn till dessa fyra etiska aspekter skickades ett informationsbrev ut i samband med enkäten. I brevet informerades deltagarna om undersökningens syfte, att det är frivilligt att delta och att de har rätt att hoppa av när som helst. Detta innebär att informationskravet når ut. I brevet framgår även samtyckeskravet, då vi skriver att deltagarna själva avgör om de vill delta i undersökningen eller inte. Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter om samtliga deltagare behandlas med aktsamhet så att oberättigade inte ska kunna komma åt några uppgifter om deltagarna, detta krav har vi i högsta grad tagit hänsyn till. Slutligen informerade vi

undersökningspersonerna om nyttjandekravet, alltså att den information som samlas in från enkäten endast kommer att användas i syfte för den här undersökningen.

Våra respondenter är anonyma då deras identitet inte är relevant i syfte för undersökningen. Enkäten skickades ut till alla i bolaget och de svarande fyllde endast i kön, familjeförhållande, civilstatus samt om de arbetar som mäklare eller inte. Detta innebär att svaren inte går att härleda till individen. När anonymisering utlovas är det enligt Vetenskapsrådet (2007) krav på att enkätsvaren inte ska kunna kopplas till en enskild person varken av forskaren eller andra obehöriga.

### **3.6 Begränsningar och avgränsningar**

En avgränsning med studien är att vi valt att utgå från ett företag, men då vi endast haft något enstaka samtal och kontakt via mail med organisationen anser vi att vi lyckats hålla oss objektiva genom hela undersökningen.

Med enkäter som insamlingsmaterial finns alltid en risk att få svar som inte är korrekta, om respondenten till exempel inte förstår en fråga har denne inte möjlighet att be om ett förtydligande. Detta har vi försökt undvika genom genomfört pilottest. Andra begränsningar i enkäten rör hur vi valt att mäta utmattning, med hjälp av ett antal påståenden. Svaren på dessa frågor skulle kunna bero på andra subjektiva upplevelser av mående och känslor än just utmattning, exempelvis nedstämdhet på grund av pågående skilsmässa. Detta är en begränsning som enligt Trost (2012) är vanligt förekommande i enkäter med självskattning. Vidare har vårt val av metod avgränsat resultat och således också analysen, då det är svårt att få ett djup i enkäter. I en intervjusituation kan man stanna upp och be respondenten utveckla svar eller förklara vad man menar med en specifik fråga.

Avslutningsvis begränsas vår studie av att den inte går att generalisera, på grund av den låga svarsfrekvensen. Den kan dock säga något om hur individen upplever det gränslösa arbetet och i resultat har vi kunnat göra kopplingar mellan kön och familj. På grund av den låga svarsfrekvensen anser vi i likhet med Bryman (2008) att föreliggande undersökning främst bör ses som en språngbräda för vidare forskning inom området.

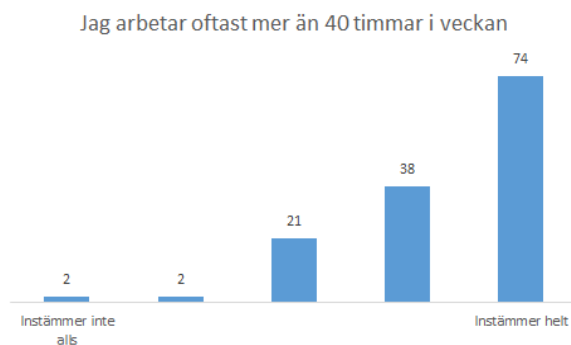
## 4 Empiri

Nedan kommer studiens empiri presenteras i både text och stapeldiagram utifrån varje specifikt område i enkäten; bakgrund, arbete och fritid, välmående samt avslutande frågor. I stapeldiagrammen har respondenten fått skatta sig på en likertskala från 1–5, där 1 = *instämmer inte alls* och 5 = *instämmer helt*.

### 4.1 Bakgrund

Första delen i enkäten innehåller fyra bakgrundsfrågor; kön, civilstatus, familjeförhållande samt om den svarande arbetar som mäklare eller inte. Av totalt 156 svar angav 137 att de arbetar som mäklare, de 19 svaren från icke mäklare har vi sorterat bort i studien. Det var 76 kvinnor och 61 är män som svarade på enkäten. Vidare visar empirin att 25 respondenter är ensamstående, 48 stycken är sambo, 10 är sörbos och 54 personer är gifta, denna empiri har vi dock valt att utesluta helt i vår analys. Slutligen får respondenten fylla i sin familjesituation, där 48 personer svarade att de inte har några barn, 63 personer har 1–2 barn, 23 av de svarande har 3–4 barn och 1 person har 5 eller fler barn.

### 4.2 Arbete och fritid

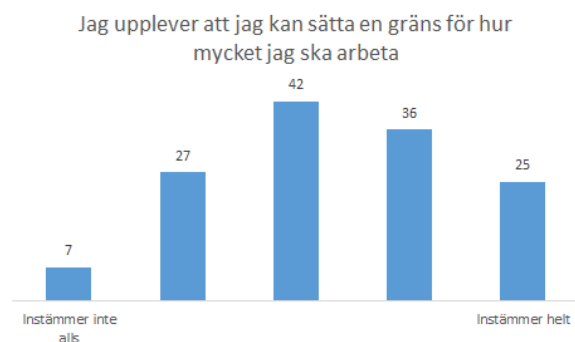


I diagrammet ovan kan vi se hur samtliga respondenter (137) har skattat sig på frågan hur många timmar de lägger på arbete varje vecka, här kan vi se att större delen skattar att de oftast arbetar mer än 40 timmar/veckan.

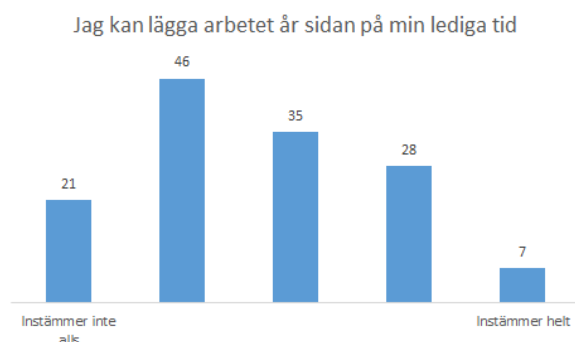




Diagrammet ovan visar att större delen av de svarande anser att det är deras eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket de ska arbeta. 17,5% anger att de är neutrala i frågan, 78,9 % instämmer och endast 3,6 % misstycker.

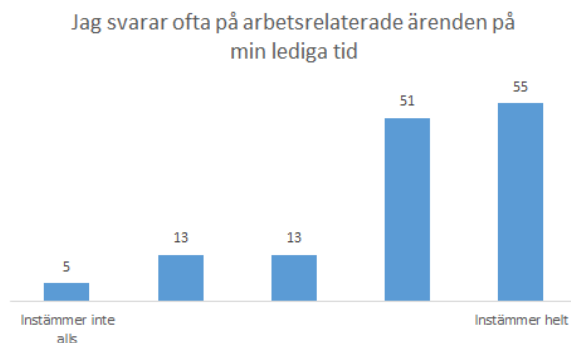


Här undersöker vi om de svarande instämmer eller inte gällande huruvida de kan sätta en gräns för hur mycket de ska arbeta. Av de svarande instämmer 34 av de svarande inte, 42 är neutrala och 62 instämmer helt eller delvis i att de kan sätta en gräns för hur mycket de kan arbeta.



Diagrammet ovan visar på svårigheten mäklarna har att lägga undan arbetet, då de är lediga. Endast 7 respondenter anser att de helt och hållet kan lägga det åt sidan på sin lediga tid,

medan majoriteten svarat att de inte kan koppla av helt och hållet från arbetet på sin lediga tid. Drygt 25% av de svarande har valt alternativ 3, alltså varken eller.



Diagrammet visar hur ofta respondenten svarar på arbetsrelaterade ärenden under ledig tid. Arton respondenter svarar att de inte hanterar arbetsrelaterade ärenden på sin fritid, tretton är neutrala. Intressant är att majoriteten, alltså 106 respondenter, anger att de ofta svarar på arbetsrelaterade ärenden på sin lediga tid.



I figuren ovan ser vi hur respondenterna på företaget upplever balansen mellan arbete och privatliv. Som man kan se är fördelningen väldigt jämn bland de mittersta alternativen, 2-4 och mellan de två yttersta 1 och 5. Slående är att majoriteten av respondenterna inte har valt extremerna, det är endast 24 av enkätens 137 respondenter som valt något av de två yttersta alternativen.

Utöver frågorna på likertskalan bestod denna del även av tre öppna frågor, där respondenten hade möjlighet att uttrycka sig fritt i ett kommentarsfält. Två av tre frågor med fritext undersökte hur många timmar i veckan respondenten arbetar på sin arbetsplats respektive hemifrån. Vi gjorde en sammanställning av svaren utifrån respondenternas kommentarer. Det

man kan se är att majoriteten av de svarande mäklarna arbetar cirka 50 timmar/veckan på den fysiska arbetsplatsen respektive 2–10 timmar/veckan hemifrån.

Den tredje fritextfrågan är en följdfråga till påståendet; ”*Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och fritid*”. Om respondenten inte instämmer, ombeds den att svara på följdfrågan; ”*Vad är det som gör att du upplever att du saknar balans mellan arbete och fritid?*”. Utifrån en sammanställning av kommentarerna kan vi se att bristen på tid är en av de bidragande faktorerna till att den svarande upplever en obalans mellan dessa komponenter. Den höga arbetsbelastningen gör att arbetstiden och timmarna på dygnet inte räcker till.

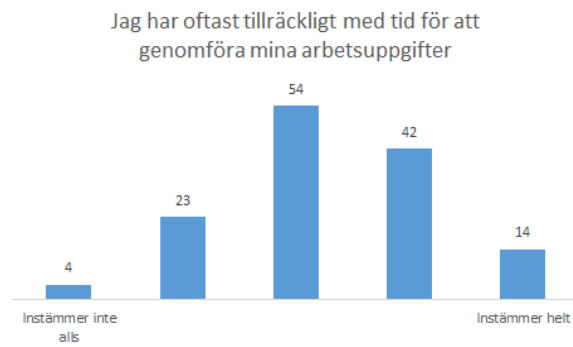
Utöver tidsaspekten kunde vi se att många av respondenterna upplever att kundernas förväntningar ställer höga krav på tillgänglighet vilket också bidrar till en viss avsaknad av balans mellan arbete och privat/familjeliv. Många skriver att det är svårt att lägga bort jobbet och känna sig helt ledig eftersom det ofta trillar in brådskande ärenden samt jobbrelaterade mail och samtal. Den höga tillgängligheten relaterat till obalans de svarande upplever belyses genom följande citat som framkom i frågan:

Tillgängligheten. Telefonen ringer i tid och otid.

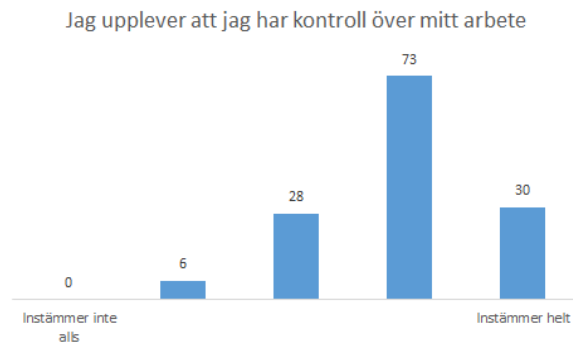
Svårt att lägga undan telefon tex när man har bara en mobil som man använder privat och i jobb. Kunder tar för givet att vi skall vara nåbara i princip dygnet runt.

Största utmaningen är att få familjeliv och jobb att fungera utan att någon blir lidande, saknas helt enkelt några timmar varje dygn (...).

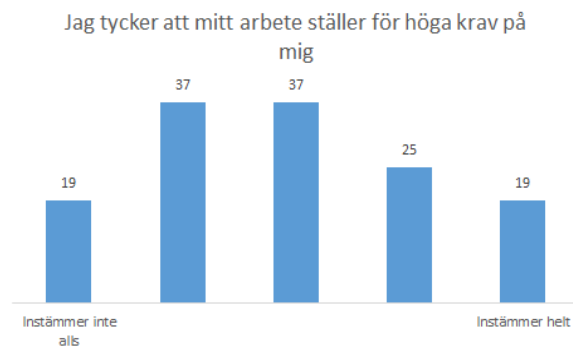
### 4.3 Välmående



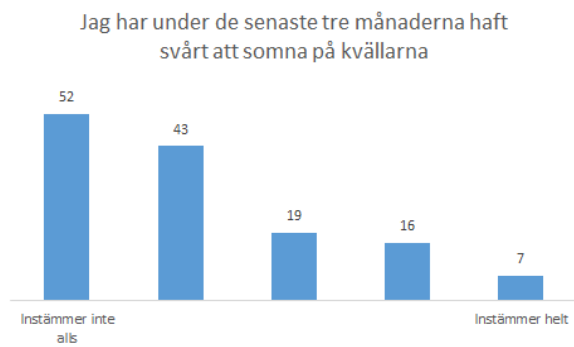
I detta diagram visas hur de anställda upplever tidspressen att genomföra sitt arbete. 40,9 % av respondenterna anser att de har tillräckligt med tid, medan 19,7 % anser att de har för lite tid. Således är 39,4 % neutrala i frågan.



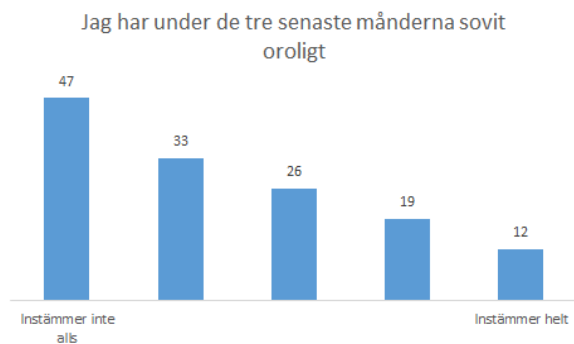
I figuren ovan kan vi se att större delen (75,2%) av mäklarna anser att de har kontroll över sitt arbete och 20,4% är neutrala i påståendet.



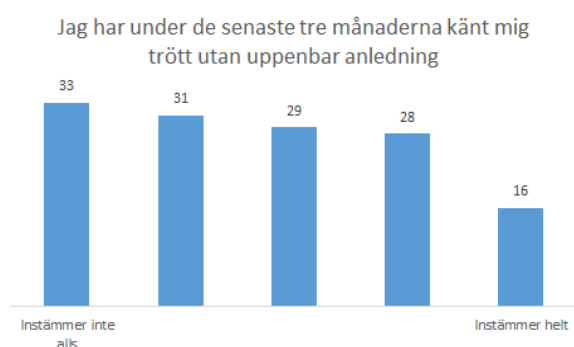
Detta diagram undersöker om respondenterna anser att deras arbete ställer för höga krav. Den största andelen respondenter (40,9 %) tycker inte att kraven arbetet innebär är för höga. 27 % av respondenterna är neutrala och 32,1 % tycker i någon mån att kraven är för höga.



Ovanstående diagram visar om de svarande har haft svårt att somna på kvällarna under de senaste tre månaderna. 69,4% anger att de inte har haft svårt att somna, 13,9% svarande är neutrala och 16,8% skattar att de senaste tre månaderna har haft svårt att somna på kvällarna.

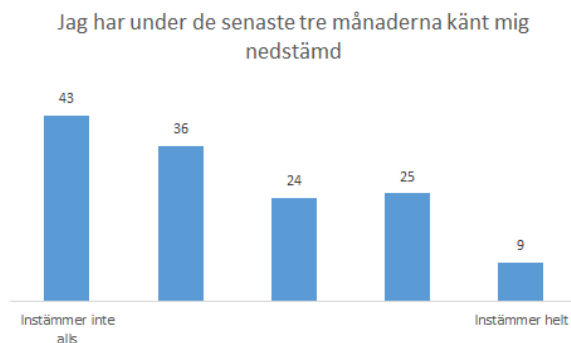


I figuren ovan kan man utläsa huruvida respondenterna under de senaste tre månaderna sovit oroligt. Majoriteten (58,4 %) svarar att de inte upplevt sig sova oroligt. 19 % är neutrala i frågan och 22,7 % uppskattar att de sovit mer eller mindre oroligt.

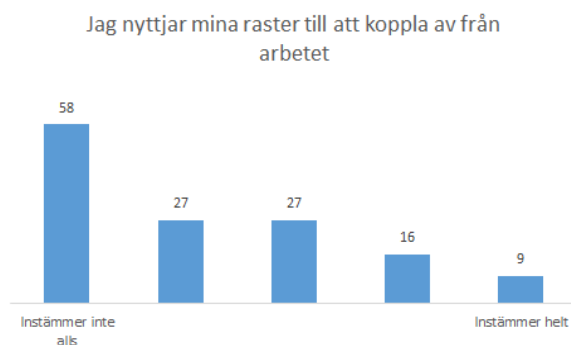


Detta stapeldiagram mäter om de svarande känt sig trötta utan specifik anledning under de senaste tre månaderna. Svaren är relativt jämnt fördelade över de fem olika alternativen. 46,7

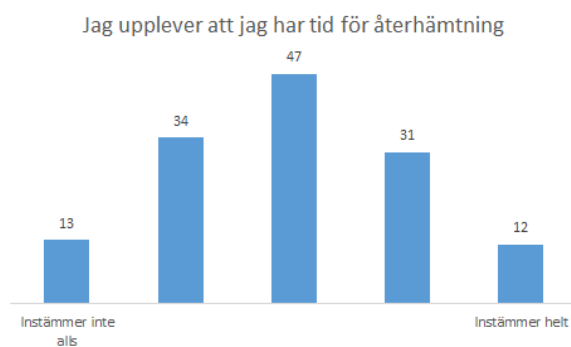
% känner inte alls igen sig i påståendet, 21,2 % ställer sig neutralt i frågan och 32,1 % upplever att de känt sig trött utan anledning.



I denna figur ser vi resultatet från frågan om individerna på företaget känt sig nedstämda under de senaste tre månaderna. Man kan se att den största delen (57,7 %) instämmer inte i påståendet, 17,5 % svarar neutralt och 24,8 % av respondenterna instämmer i viss mån.



Diagrammet visar hur många av mäklarna som nyttjar raster till att koppla av från arbetet. Vi kan se att majoriteten, 62%, inte använder sina raster till att koppla av från sitt arbete. 19,7% är neutrala i frågan och 18,3% anger att de nyttjar sina raster till att koppla av från arbetet.



I figuren ovan undersöks om respondenterna upplever att de har tid för återhämtning. 47 respondenter skattar att de inte har tid för återhämtning, 47 stycken har skattat sig i mitten och 43 anger att de upplever att det har tid för återhämtning.

#### **4.4 Kön och familjesituation**

För att kunna se om någon skillnad fanns mellan de olika könen och deras livssituation har vi valt att jämföra medelvärden för de olika grupperna uppdelat på de olika frågorna. Alla medelvärden finns presenterade i sin helhet i bilaga 1. Vi fann inte någon betydande skillnad i någon av grupperna, dock kommer följande avsnitt presentera de frågor där den största skillnaden förelåg.

I kategorierna kvinna och man skilde sig inte medelvärdet i de olika frågorna något anmärkningsvärt. Den största skillnaden mellan könen återfinns i frågan om huruvida de känt sig nedstämda under de senaste tre månaderna. Där hade kvinnorna ett medelvärde på 2,6, medan männen hade ett något lägre på 2,2.

Nästa uppdelning som gjordes av respondenterna var om och hur många barn de hade. I denna uppdelning förekom den största skillnaden i frågan om individen under de senaste tre månaderna känt sig trött utan uppenbar anledning. De som inte har några barn har ett medelvärde på 3,3 och den grupp som angivit 5 barn eller fler hade ett medelvärde på 1,0.

Den sista uppdelningen vi gjorde var på kvinnor och jämförde om det var någon skillnad om de hade barn eller ej, detta eftersom att vi sett forskning som påstått att kvinnor med barn har en dubbel arbetsbörda (Grönlund 2007). Inte heller här skiljer sig resultatet något anmärkningsvärt, vilket tyder på att kvinnor med barn ej upplever en högre arbetsbörda än de utan. De två frågor som differerade mest var de gällande upplevd trötthet och nedstämdhet. Där hade kvinnor utan barn ett medelvärde på 3,5 respektive 3,1 medan de kvinnorna med barn angav ett medelvärde på 2,4 respektive 2,2.

## 4.5 Avslutande frågor

Enkätens sista del bestod av fyra kvalitativa fritextfrågor, vilket bidrog till mer djup i resultatet. Frågorna berörde respondenternas arbetsupplägg, om de upplever det som positivt eller negativt, möjligheter respektive utmaningar med arbetet. Avslutningsvis återfinns ett utrymme för övriga kommentarer.

När vi gjorde en sammanställning av svaren kunde vi se 4 tydliga teman. Dessa var: *flexibiliteten*, som i hög grad upplevs som positiv, *tillgängligheten* som upplevdes som hög, hur *struktur* i arbetet är a och o samt även tankar kring *lönen*. Dessa fyra teman belyses genom följande citat som framkom i undersökningen:

Helt flexibelt, man kan träna på lunchen, ta extra lång lunch. Börja senare på dagen om man är morgontrött osv, det finns mängder med fördelar/möjligheter. Utmaningen är att om man vill sälja mycket så blir det många timmar med arbetet, så det gäller att hitta ett arbetssätt som är effektivt utan att tappa kvalité.

Skönt att styra sin egen tid, men det förväntas att en mäklare alltid ska vara tillgänglig och i mitt fall är det ibland en belastning.

Fokuserar och planerar, to-do-listor.

Negativt med pressen och enbart provision, svårt att säga nej till mer arbete då man riskerar lön framöver.



## 5 Analys

I detta avsnitt följer en övergripande analys av både den kvantitativa och kvalitativa empirin, utifrån enkätens stapeldiagram och kommentarer med hjälp av vår teoretiska referensram. Analysen kommer beröra alla delområden i enkäten förutom bakgrundsfrågorna.

### 5.1 Arbete och Fritid

#### 5.1.1 Arbetslivets nya ohälsa

Majoriteten av de svarande arbetar mer än 40 timmar i veckan, vilket stämmer överens med forskning inom det "nya" arbetslivet där Allvin et al. (2006) menar att individer med flexibilitet och hög grad av egenkontroll i arbetet tenderar att arbeta mer än en genomsnittlig arbetsvecka. Majoriteten av respondenterna upplever att det är deras eget ansvar att sätta gränsen för hur mycket de ska arbeta. En bidragande faktor till det kan vara att mäklare är en extremgrupp vad gäller flexibilitet, anställda med ett 8–17 jobb skulle därför kunna ha andra upplevelser gällande ansvaret över gränssättningar.

Vidare kan arbete utöver schemalagd arbetstid upplevas som ett krav från arbetsgivarens sida (Allvin et al. 2006). Höga krav på individen, i form av deadlines och tidspress, kan i många fall bidra till att individen får svårt att sätta en gräns och arbetar mer än vad som egentligen är avtalat. Att mäklarna tenderar att arbeta mer än 40 timmar/vecka kan således, å ena sidan, grunda sig i arbetsgivarens krav. Å andra sidan är mäklarnas lön ofta 100% provisionsbaserad, vilket kan vara den bidragande orsaken till att de har svårt att lägga arbetet åt sidan och istället väljer att svara i telefon samt arbeta utöver arbetstid, då det på sikt leder till en ökad inkomst. Detta ligger i linje med det Allvin et al. (2006) och Grönlund (2007) pekar på i sin forskning, att belöningar i form av lön, kan bidra till att individen frestas till att arbeta mer. Detta belyses genom citat som framkom i enkäten:

100% provisionsbaserat arbete med mycket eget ansvar och väldigt lite styrning från chefer. Prestera eller tjäna noll kronor.

Problemet är att man aldrig kan slappna av, det är ett ständigt jagande hela tiden. Säljer man bra är man ändå orolig för om det ska komma in nåt månaden därpå.

I resultatet kan vi se att de svarande i viss mån upplever att de kan sätta en gräns för hur mycket de ska arbeta. När det uppstår obalans och gränsen blir otydlig finns det risk att drabbas av ohälsa, för att undvika detta krävs det att individen har förmågan att sätta tydliga gränser för arbetet (Allvin et al. 2006). Som ovan nämnts anser de svarande att det är deras eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket de ska jobba, men det verkar också finnas en viss problematik kring huruvida de kan sätta en rimlig gräns. Det skulle i likhet med vad vi lyft i vår teoretiska referensram, kunna tyda på att om individen förlorar kontrollen över mängden arbete som utförs på fritiden och på så vis tar över privatlivet, ökar risken för att ohälsa uppstår i framtiden (Allvin et al. 2006).

### **5.1.2 Tillgänglighet och Work-family conflict**

Obalansen mellan arbete och fritid är ett genomgående tema i resultatet, det går att utläsa utifrån diagrammen att respondenterna har svårt att lägga arbetet åt sidan på ledig tid och i hög grad svarar på arbetsrelaterade ärenden, även då de inte jobbar. Detta ligger i linje med vad Allvin et al. (2006) påstår, personer med högkvalificerade tjänstemannayrken tenderar att arbeta mer och att friheten där är en bidragande faktor till den ökade arbetsmängden. Vidare kan vi se att många av respondenterna upplever tillgängligheten som påfrestande:

Är ständigt standby på telefon och tänker på jobbet dygnet runt.

Jag är tillgänglig precis hela tiden vilket är väldigt tröttsamt.

Dessa två citat är bra exempel på den höga tillgängligheten till följd av att arbeten blir alltmer gränslösa. Allvin et al. (2006) menar att den teknologiska utvecklingen gör att individen lättare kan arbeta på fritiden. Utifrån kommentarerna ser vi att många upplever tillgängligheten som pressande och att de har svårt att släppa arbetet. Detta leder till att respondenterna ej får en tydlig psykologisk avskiljning från sitt arbete och det kan i sin förlängning leda till utmattning (Mellner 2016), något vi främst kan utläsa i den sista kommentaren. Allvin et al. (1998) menar, å andra sidan, att tillgängligheten och flexibiliteten

kan ses som en strategi då arbetet hemifrån möjliggör att individen kan jobba utöver arbetstid och därmed hinna klart till deadline. Med den höga tillgänglighet som resultatet påvisar vet vi att mäklarna arbetar mycket i hemmet. Det kan ses som positivt ur den synvinkeln att det är en strategi för klara av tidspressen och deadlines i arbetet, men det kan bli negativt i den aspekten att arbetet inkräktar i hemmet, en plats som vanligtvis används för återhämtning (Allvin et al. 1998). En respondent menar även att det är svårt att känna sig helt fri på sin lediga tid, något som kan tolkas som en följd av en ständig uppkoppling gentemot kunden (Sonnetag et al 2009; Amstad & Semmer 2009).

Som nämnts ovan tyder resultatet på att respondenterna upplever en viss obalans mellan arbete och fritid:

Få tiden att räcka till är en stor utmaning. Hinner jag allt jobb har jag försakat familj och inget över för mig. Ger jag familjen de som de behöver ligger jobbet och stressar (...).

Denna oförmåga att finna balans i livet är en vanlig konsekvens av att arbeten blir mer gränslösa (Bach Pedersen & Lewis 2012). Risken med en sådan obalans är att en work-family conflict uppstår. Mellner (2016) menar att en sådan konflikt i sin tur kan leda till utmattning. Enligt ovanstående citat kan vi se att konflikten i detta fall skulle kunna vara tidsbaserad, då personen ifråga anser att tiden jobbet tar i anspråk påverkar privat- och familjelivet (Edwards & Roothbard 2000). Vi kunde även utläsa de två andra formerna av konflikten i svaren, ansträngning och beteende. Många av respondenterna talade om kraven utifrån:

Krav på tillgänglighet från personal och kunder.

Här kan vi se att en psykisk ansträngning finns hos respondenterna, åtminstone i deras jobbroll och man kan anta att kravet på tillgänglighet påverkar familjerollen negativt. Dessutom förväntas ett visst beteende på arbetsplatsen:

För mycket jobbansvar och plikt känsla samt vinnarinstinkt.

Vi kan även utläsa från kommentarer att många av respondenterna upplever att yrket överlag ställer höga krav på mäklarna, i form av att ständigt leverera på topp. Något vi kan anta är att dessa beteenden i sin tur inte stämmer överens med de krav som ställs i hemmet, exempelvis kan vinnarinstinkt vara positivt på arbetsplatsen, men om samma beteende appliceras i hemmet skulle en beteendebaserad konflikt kunna uppstå (Edwards & Roothbard). Det är intressant att vi kan utläsa att alla former i konflikten verkar förekomma, det visar på att många av respondenterna alltså upplever en obalans mellan arbete och privat/familjeliv, vilket i sin tur kan leda till utbrändhet (Hill et al 2008).

## 5.2 Välmående

### 5.2.1 Krav-kontroll

Trots att vi kan utläsa en hög tillgänglighet samt en viss obalans och konflikt mellan två av individens viktigaste domäner, arbete och fritid, kan vi inte i resultatet se någon tydlig koppling mellan urvalsgruppen och utmattning. Det kan bero på att de svarande i hög grad upplever att de har kontroll, samt att de inte anser att kraven i arbetet är för höga. Krav-kontrollmodellen pekar på att krav, å ena sidan, kan vara positiva om individen har utrymme att påverka och kontrollera det egna arbetet, å andra sidan, negativa om graden av krav är högre än kontrollen. När individen har balans mellan dessa faktorer minskar risken för att drabbas av ohälsa (Karasek & Theorell 1990). Utifrån resultatet kan vi se att de svarande upplever att de har relativt höga krav, men också hög kontroll, vilket tyder på en viss stabilitet mellan komponenterna. Bra planering och kontroll förhindrar att konflikt mellan arbete och privatliv uppstår, det styrks även av annan tidigare forskning (Allvin et al. 2006; Allen et al. 2013; Mellner 2016). Kommentaren nedan belyser dessutom respondenternas medvetenhet om att struktur och planering i arbetet är viktigt:

Struktur är A och O i detta arbetet. Jag ser till att måndagar och fredagar är utsatta för administrativa uppgifter och att tisdag-torsdag är lediga för kundmöten samt visningar. Jag har även visningar på söndagar och är ALLTID ledig på lördagar.

Utifrån resultaten utläses att de svarande i viss mån upplever att de har tillräckligt med tid för att genomföra arbetsuppgifterna. Vidare kan vi även se att majoriteten av respondenterna inte nyttjar raster till att koppla av från arbetet. Detta ligger i linje med det Allvin et al. (2006) belyser, att när det råder brist på tid är det vanligt att anställda tar till olika strategier som exempelvis att hoppa över raster, i syfte att hinna med arbetet. Det är även vanligt inom yrken utan tydliga ramar för när ett arbete är helt slutfört att individen använder obetald övertid som en strategi för att hinna med. Att majoriteten arbetar mer än 40 timmar/veckan, skulle kunna vara en konsekvens av eventuell tidsbrist, likt nedan citat:

Rast? Det finns inte, knappt ens tid för lunch, det är lyx numera.

Resultatet är något tvetydigt i denna del, det framgår att respondenterna upplever att de i viss mån har tid för återhämtning. Dock visar resultatet även att många hoppar över raster, jobbar övertid. Det verkar således finnas en viss problematik kring tidspressen, vilket tyder på att mäklarna i stor utsträckning inte nyttjar den tid som är avsatt för återhämtning till att koppla av från arbetet. Frihet under ansvar är positivt i den meningen att individen kan anpassa sitt arbete utifrån egna önskemål, men om jobbet inte möjliggör tid för återhämtning kan det få allvarliga konsekvenser, såsom utmattning (Amstad & Semmer 2009; Allvin et al. 1998). Det är således intressant att vi inte sett någon koppling mellan urvalsgruppen och utmattning, men som nämnt tidigare i analysen skulle detta kunna bero på att respondenterna lyckas upprätthålla balans genom bra struktur och kontroll. Något som är i likhet med vår teoretiska referensram: om det råder balans mellan domänerna så minskar risken för utmattning.

### **5.3 Kön och familjesituation**

I resultatet fann vi inte någon betydande skillnad gällande upplevelsen av gränslöst arbete, beroende på individens kön och livssituation, till skillnad från tidigare studier som visat en viss skillnad mellan kvinnor och mäns användning och upplevelser av friare arbeten (Lundberg et al. 1994; Shagvaliyeva & Yazdanifar 2014). Samtidigt visar dessa studier på att könsskillnaderna sakta börjat jämnas ut, vilket skulle kunna vara en förklaring till det resultat vi fått fram. Dock stod en av kommentarerna ut och visade på en annan åsikt:

Det är ett slitsamt jobb med höga krav på mig i arbetsroll samt i privatlivet. Har inte barn i dagsläget men skulle inte vilja kombinera dessa två.

Detta citat ligger i linje med den forskning vi tidigare presenterat, att arbetande föräldrar påverkas negativt i sin förmåga att återhämta sig (Amstad & Semmer 2009). Dessutom kommer detta svar från en av de kvinnliga respondenterna, vilket kan tyda på att respondenten redan nu har stora krav i hemmet och om individen också skulle få barn finns risk att en dubbel arbetsbörda uppstår (Hofäcker & Köning 2013; Shagvaliyeva & Yazdanifar 2014). Dock var detta ett av de få svar som visade på att det eventuellt skulle kunna finnas en skillnad mellan dem med barn och dem utan. Att vi genom resultatet av enkäten inte fått fram en skillnad skulle också kunna bero på kontexten den är utförd i, Sverige är ett relativt jämställt land i jämförelse med många andra delar i världen.

#### **5.4 Avslutande frågor**

Ett genomgående tema i respondenternas svar angående deras arbetsupplägg var att flexibiliteten främst upplevs som något positivt. Dock kunde vi utläsa att även om flexibiliteten är positiv, så upplevs den ökade tillgängligheten, som medföljer flexibiliteten, som något mer negativt:

Positivt att kunna lägga upp planeringen själv och vara flexibel. Negativt att hela tiden vara nåbar och jobba så många timmar.

Tidigare forskning har visat att ett flexibelt arbetsupplägg kan leda till minskad upplevelse av stress och att det även kan hjälpa individen att i större utsträckning balansera privat- och arbetsliv (Shagvaliyeva & Yazdanifar 2014; Hofäcker & Köning). Det vi kan se att mäklarna uppskattar med flexibiliteten är möjligheten att förlägga arbetet på ett sådant sätt som passar dem själva (Bach Pedersen & Lewis 2012). Dock medföljer tillgängligheten flexibiliteten, arbetet blir gränslöst: det blir svårt för mäklarna att helt och hållet frigöra sig från arbetet på sin lediga tid, samtidigt som de får möjligheten att lägga upp arbetet utifrån egna preferenser (Allvin et al. 2006; Mellner 2016).

## 6 Diskussion och slutsatser

### 6.1 Diskussion

Studiens huvudsakliga syfte var att kartlägga individens upplevelse av det gränslösa arbetet i form av en ökad tillgänglighet. Av resultatet gick främst att utläsa att i vår studie inte finns någon koppling mellan det gränslösa arbetet och utmattning. Vi kunde inte heller se att kön eller familjesituation spelade en betydande roll i upplevelsen. Dock kunde vi se att den höga tillgängligheten upplevs som negativ då den tenderar att spilla över alltför mycket på privatlivet, men å andra sidan, tycktes detta vägas upp av den frihet som flexibiliteten innebär. Enligt Unionens samhällspolitiska chef Henrik Ehrenberg (Kollega 2017-01-04), uppskattas flexibilitet av arbetstagare, främst eftersom individen kan anpassa arbetet utefter sina egna preferenser och privatliv, exempelvis kan man gå tidigare från jobbet för att hämta barnen på förskolan och sedan ta igen missad arbetstid under kvällen. Detta är en slags "frihet" som kommer med flexibiliteten och i studiens kvalitativa del framkom det tydligt att just dessa faktorer var särskilt uppskattade, vilket kan vara en av förklaringarna till att respondenterna i viss mån tycks acceptera den höga tillgängligheten.

Dock menar vi att tillgängligheten skapar en obalans eftersom den kan bidra till att arbetet spiller över på fritiden. Det blir därför svårt att släppa jobbet helt på ledig tid, något som också var ett tydligt problem bland respondenterna. Det är lätt att svara i telefon under tiden man lagar mat, kolla jobbmailen innan man går och lägger sig et cetera. Vare sig individen upplever tillgängligheten som ett krav från arbetsgivare eller om det är en effekt av flexibiliteten så bör HR i högsta möjliga mån ta hänsyn till detta genom att vara medvetna om de anställdas tillgänglighet utöver arbetstid och de konsekvenser det kan föra med sig. Dessutom är det enligt AFS (2015:4) numer ett krav att arbetsgivaren ska reglera arbetsbelastningen och hjälpa arbetstagarna att prioritera sina arbetsuppgifter när tillgänglig tid ej räcker till. Det är, å andra sidan, svårt för arbetsgivare och HR att kontrollera tillgängligheten, då man inte kan följa med i hemmet för att utöva kontroll över den anställdes åtkomlighet. I strävan efter att skapa ett hållbart arbetsliv både på organisatorisk- och individnivå kan det, i likhet med det Mellner (2016) föreslår, vara av värde att HR inför policys med riktlinjer om hur tillgängligheten skall hanteras på arbetsplatsen.

## 6.2 Slutsatser

En av studiens frågeställningar avsåg att svara på hur individen upplever det gränslösa arbetet i termer av balans mellan arbete och fritid. Det vi tydligt kunnat utläsa av föreliggande undersökning är att respondenterna upplever att det gränslösa arbetet för med sig både för- och nackdelar. De svarande tycks uppleva den höga tillgängligheten som påfrestande och att den dessutom bidrar till en viss obalans mellan arbete och privatliv. Dock tycks den frihet under ansvar, som flexibiliteten innebär, väga upp det negativa med tillgängligheten.

Respondenterna upplever således en viss balans mellan det positiva och det negativa med ett gränslöst arbete, vilket i termer av ohälsa skulle kunna förklara det faktum att vi inte fann någon koppling mellan det gränslösa arbetet och utmattning. En annan förklaring till detta resultat skulle kunna vara att urvalsgruppen till stor del är medvetna om vikten av att ha en god struktur och planering i arbetet, samt att de har en god balans mellan upplevda krav och kontroll. Å andra sidan kan det även bero på andra komponenter som är speciella för studiens urvalsgrupp, som exempelvis mäklarnas provisionsbaserade inkomst. Även om mäklarna upplever att tillgängligheten rubbar balansen mellan arbete och fritid innebär det en ökad inkomst, vilket kan förklara att de inte upplever hög stress av att svara på arbetsrelaterade ärenden oavsett tid på dygnet.

Vidare ville vi med föreliggande studie undersöka om upplevelsen av tillgängligheten påverkas av individens kön eller familjeförhållande, till exempel om kvinnor tenderar vara mer utmattade som effekt av ett gränslöst arbete. Eftersom tidigare forskning visat att kvinnor generellt är mer drabbade av psykisk ohälsa än män är det högst relevant att studera kön och olika stressfaktorer (Allvin et al. 2006). Genom studien fann vi inte någon betydande skillnad i kopplingen mellan det gränslösa arbetet och utmattning beroende på varken kön eller familjeförhållande. Detta skulle kunna bero på att könsskillnaderna i samhället börjar jämnas ut (Shagvaliyeva & Yazdanifard 2014), där Sverige dessutom är ett relativt jämställt land. Dock kan resultatet också bero på komponenter som rör studiens yrkesgrupp, alltså mäklare. Liknande undersökningar av annan yrkeskategori med ett gränslöst arbete skulle därför kunna ge ett annat resultat.



### **6.3 Förslag till vidare forskning**

Studien bidrar med en kartläggning över hur det gränslösa arbetet upplevs av individen, främst i termer av balans mellan arbete och fritid. Genom att inkludera kön och familjeförhållande lyfter vi även om och hur dessa variabler påverkas av gränslösheten i arbetslivet. Då vi genom den här enkätstudien inte fann någon betydande koppling mellan utmattning och det gränslösa arbetet beroende på familj och kön, är det således intressant med en mer djupdykande undersökning av det gränslösa arbetet och familjeförhållanden. Detta förslagsvis genom intervjuer med båda parter i ett förhållande, alltså både den anställda vars arbete är flexibelt, respektive anhöriga i hemmet. Detta för att få en heltäckande bild av obalansen det gränslösa arbetet medför.

Vidare anser vi att det vore intressant med forskning som tar sig an det gränslösa arbetet ur ett organisatoriskt perspektiv, exempelvis genom att se till hur HR arbetar med gränsdragningsproblematiken. Detta skulle kunna bidra till mer kunskap om hur företag kan arbeta förebyggande med denna typ av ohälsa.

## 7 Kritiska reflektioner

I denna studie har vi begränsat oss till att undersöka vissa utvalda komponenter av det gränslösa arbetet, såsom tillgänglighet, flexibilitet och ansvar. Detta betyder inte att detta är det enda som innefattas i det gränslösa arbetet, utan det finns fler aspekter som inbegrips i begreppet.

Något vi diskuterat är om vi kan anta att respondenterna tolkar svarsalternativ 3 som neutral, eller om ett eventuellt missförstånd kan uppstå och att svaren på så sätt blir missvisande. Vidare hade vi i enkäten med en fråga angående respondentens civilstatus, som sedan inte används i analysen och därför kunnat uteslutas i enkäten för att individen skulle känna en ännu högre grad av anonymitet.

I vårt resultat kunde vi se att endast en person svarat att de hade 5 barn eller fler, vilket leder till att denna grupp blir svårt att säga något om och jämföra med, då den utgör en liten del.

I enkäten har vi inte frågat om de eventuella barnens ålder, något som kan påverka om individen upplever obalans. Äldre barn klarar sig själva och kan kanske till och med ses som en hjälp i hemmet, medan små barn behöver mycket omvårdnad och tid.

## 8 Referenslista

### 8.1 Litteratur

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2014). *Statistik för beteendevetare - Faktabok* (3 uppl.). Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.) Stockholm: Liber AB
- Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Granberg, O. (2011). *PAOU - Personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York: Basic books.
- Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur
- Trost, J. (2012). *Enkätboken* (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

### 8.2 Artiklar

- Albertsen, K., Persson R., Garde, A., Rugulies, R. (2010). *Psychosocial Determinants of Work-to-Family Conflict among Knowledge Workers with Boundaryless Work*. *Applied psychology: Health and Well-being*, 2 (2), 160–181.
- Allen, T., Eby, L., Kossek, E., & Thompson, R. (red.) (2016). *Workplace Flexibility*. The Oxford Handbook of Work and Family, kapitel 19. Oxford University Press.
- Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., & Shockley, K. (2013). *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility*. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U., Skärstrand, E. (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: Delstudie 1*. *Arbete och hälsa*, 1998:21. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Jacobson, A., Isaksson, K., Arbetslivsinstitutet, & Gränslöst arbete (2003). *Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet: En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen* (*Arbetsliv i omvandling*, 2003:12).

- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., Aronsson, G. (2013). *The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions*. Nordic journal of working life studies, Volume 3.
- Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). *Frikopplad eller frånkopplad - Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie.
- Amstad, F. & Semmer, N. (2009). *Recovery and the work-family interface*.
- Anderberg, U. (2001). *Stressrelaterade syndrom - Den nya tidens ohälsa*. Läkartidningen, 98(51-52), 5860-5863.
- Aronsson, G. (1999). *Paid by time but judged by results an empirical study of unpaid overtime*. International Journal of Employment Studies, 7(1), 1-15.
- Bach Pedersen, V. & Lewis, S., (2012). *Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship*. Work, Employment & Society, 26(3), pp.464-480.
- Beckers, D., Kompier, M., Kecklund, G., & Härmä, M. (2012). *Worktime control: Theoretical conceptualization, current empirical knowledge, and research agenda*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.
- Bergman, A., Gardiner, J. (2007). *Employee availability for work and family: three Swedish case studies*, Employee Relations, Vol. 29 Issue: 4, pp.400-414.
- Bergman, A., & Gustafson, P. (2008). *Tjänsteresor, tillgänglighet och relationen mellan arbete och familjeliv*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 14(2), 11-28.
- Campbell Clark, S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations, 53(6), p.747.
- Crum, A., Salovey, P., Achor, S.. (2013). *Rethinking Stress: The Role of Mindsets in Determining the Stress Response*. Journal of Personality and Social Psychology, 104(4),716-733.
- Doorn, Y., Ruysseveldt, J., Dam, K., Mistiaen, W., & Nikolova, I. (2016). *Understanding well-being and learning of Nigerian nurses: A job demand control support model approach*. Journal of Nursing Management, 24(7).
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). *Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs*. The Academy of Management Review, 25(1), 178-199.
- Fenwick, T. (2006). *Escaping/Becoming Subjects: Learning to Work the Boundaries in Boundaryless Work*. Billett, S., Fenwick, T., Somerville, M. (red.). Work, Subjectivity and Learning - Understanding Learning through Working Life. (s. 21-35).

- Grönlund, A. (2007) *Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 13, nr 2, sommaren 2007.
- Hill, E., Grzywacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). *Defining and conceptualizing workplace flexibility*. Community, Work & Family, 11(2), 149-163.
- Hofäcker, D., König, S., (2013) *Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective*, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 33 Issue: 9/10, pp.613-635.
- Håkansson, K., Isidorsson, T., & Kantelius, H. (2012). *Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity?* Nordic Journal of Working Life Studies, 2(4), 153-169.
- Karlsson, J. (2006). *Bra och dålig flexibilitet – en litteraturöversikt*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 12, nr 3, hösten 2006.
- Lundberg, U., Mårdberg, B., Frankenhaeuser, M. (1994). *The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children*. Scandinavian Journal of Psychology, 1994, 35, 315-327.
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). *Segmentering och integrering: Om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete*. Arbete och Hälsa, 2012.
- Mellner, C., Aronsson, G., Kecklund, G., (2014). *Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work*. Nordic journal of working life studies Volume 4, December 2014.
- Mellner, C. (2016). *After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control*. International Journal of Workplace Health Management, Vol. 9 Issue: 2, pp.146-164.
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., & Beynon, H. (2005). *Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship*. Time & Society, 14(1), 89-111.
- Scandura, T., & Lankau, M. (1997). *Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, No. 4 (Jul., 1997), pp. 377-391.
- Schieman & Young (2013). *Are communications about work outside regular working hours associated with work-to family conflict, psychological distress and sleep problems?* Work & Stress, 27(3), 244-261.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). *Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance*. American Journal of Industrial and Business Management, 2014, 4, 20-23.

Sonnentag, S., Kuttler, I., Fritz, C. (2009). *Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment*. Journal of Vocational Behavior 76 (2010) 355–365.

Sonnentag, S., Perrewé, P., Ganster, D. (red) *Current Perspectives on Job-Stress Recovery*. Emerald Group Publishing Limited, pp.125 - 166.

Tucker, P., Albrecht, S., Kecklund, G., Beckers, D. & Leineweber, C. (2016). *Work time control, sleep & accident risk: A prospective cohort study*, Chronobiology International, 33:6, 619-629.

Wikhamn, B., Styhre, A., Ljungberg, J. & Szczepanska, A. (2016) *Exploration vs. exploitation and how video game developers are able to combine the two*. International Journal of Innovation Management, 20(6), 1650045-1.

### 8.3 Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1). Föreskrift. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf> (Hämtad 2017-05-15).

Arbetsmiljöverket (2016). *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Föreskrift. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf) (Hämtad 2017-05-12)

Dagens Nyheter (2017-01-07). *Kvinnor drabbas värst av stressen*. <http://www.dn.se/nyheter/sverige/kvinnor-drabbas-varst-av-stressen/?forceScript=1&variantType=large> (Hämtad 4/4-2017).

Försäkringskassan. (2014). Socialförsäkringsrapport 2014:4, *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser*. [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9b49044e-0b13-4444-a7dd-dac6a5d326ce/pm14\\_26\\_bilaga.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9b49044e-0b13-4444-a7dd-dac6a5d326ce/pm14_26_bilaga.pdf?MOD=AJPERES) (Hämtad 11/4 2017).

Försäkringskassan. (2016). Socialförsäkringsrapport 2016:7, *Sjukfrånvarons utveckling 2016*. [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfbbd48555/socialforsakringsrapport\\_2016\\_07.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfbbd48555/socialforsakringsrapport_2016_07.pdf?MOD=AJPERES) (Hämtad 11/5 2017).

Vetenskapsrådet (2007). *Hantering av integritetskänsligt forskningsmaterial*. [https://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005790/integritetskansligt\\_forskningsmateria2l.pdf](https://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005790/integritetskansligt_forskningsmateria2l.pdf). (Hämtad 25/4 2017)

# Bilagor

## Bilaga 1: Medelvärden

Frågor	Kvinnor 76 st	Män 61 st
Jag arbetar oftast mer än 40 timmar i veckan.	4,3	4,3
Jag anser att det är mitt eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	4,2	4,3
Jag upplever att jag kan sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	3,4	3,3
Jag kan lägga arbetet åt sidan på min lediga tid.	2,7	2,6
Jag svarar ofta på arbetsrelaterade ärenden på min lediga tid.	3,9	4,1
Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och min fritid.	3,0	3,0
Jag har oftast tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.	3,4	3,2
Jag upplever att jag har kontroll över mitt arbete.	3,8	4,0
Jag tycker att mitt arbete ställer för höga krav på mig.	3,0	2,8
Jag har under de senaste tre månaderna haft svårt att somna på kvällarna.	2,3	2,0
Jag har under de senaste tre månaderna sovit oroligt.	2,5	2,2
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig trött utan uppenbar anledning.	2,8	2,6
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig nedstämd.	2,6	2,2
Jag nyttjar mina raster till att koppla av från arbetet.	2,2	2,3
Jag upplever att jag har tid för återhämtning.	3,0	3,0

Frågor	Ensamstående 25 st	Inga barn 48 st	1-2 barn 63 st	3-4 barn 23 st	5 eller fler barn 1 st
Jag arbetar oftast mer än 40 timmar i veckan	4,0	4,6	4,3	4,5	5,0
Jag anser att det är mitt eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	4,2	4,2	4,3	4,1	5,0
Jag upplever att jag kan sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	3,4	3,5	3,4	3,0	4,0
Jag kan lägga arbetet åt sidan på min lediga tid.	3,0	2,8	2,6	2,6	1,0
Jag svarar ofta på arbetsrelaterade ärenden på min lediga tid.	3,8	3,8	4,1	4,3	5,0
Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och min fritid	2,9	3,0	3,0	3,0	2,0
Jag har oftast tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.	3,3	3,5	3,1	3,3	2,0
Jag upplever att jag har kontroll över mitt arbete.	3,6	4,0	3,9	3,9	5,0
Jag tycker att mitt arbete ställer för höga krav på mig.	3,0	3,0	2,9	2,6	2,0
Jag har under de senaste tre månaderna haft svårt att somna på kvällarna.	1,9	2,3	2,3	1,5	1,0
Jag har under de senaste tre månaderna sovit oroligt.	2,1	2,7	2,4	1,7	3,0
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig trött utan uppenbar anledning.	3,0	3,3	2,5	2,1	1,0
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig nedstämd	2,8	2,9	2,1	2,1	4,0
Jag nyttjar mina raster till att koppla av från arbetet.	2,4	2,4	2,1	2,3	2,0
Jag upplever att jag har tid för återhämtning.	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0



Frågor	Kvinna, Inga barn 31 st	Kvinna, med barn 41 st
Jag arbetar oftast mer än 40 timmar i veckan	4,2	4,5
Jag anser att det är mitt eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	4,3	4,1
Jag upplever att jag kan sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.	3,5	3,4
Jag kan lägga arbetet åt sidan på min lediga tid.	2,7	2,6
Jag svarar ofta på arbetsrelaterade ärenden på min lediga tid.	3,6	4,2
Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och min fritid	3,2	2,9
Jag har oftast tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.	3,5	3,2
Jag upplever att jag har kontroll över mitt arbete.	3,9	3,8
Jag tycker att mitt arbete ställer för höga krav på mig.	3,1	2,9
Jag har under de senaste tre månaderna haft svårt att somna på kvällarna.	2,4	2,3
Jag har under de senaste tre månaderna sovit oroligt.	2,8	2,4
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig trött utan uppenbar anledning.	3,5	2,4
Jag har under de senaste tre månaderna känt mig nedstämd	3,1	2,2
Jag nyttjar mina raster till att koppla av från arbetet.	2,4	2,0
Jag upplever att jag har tid för återhämtning.	3,0	3,0

## **Bilaga 2: Enkät**

### Del 1 av 4: Bakgrund

#### **Arbetar du som mäklare?**

Ja

Nej

#### **Ange ditt kön:**

Kvinna

Man

#### **Civilstatus:**

Ensamstående

Sambo

Särbo

Gift

#### **Familjeförhållande:**

Inga barn

1–2 barn

3–4 barn

5 barn eller fler

### Del 2 av 4: Arbete och fritid

Jag arbetar oftast mer än 40 timmar i veckan.

- Ungefär hur många timmar i veckan arbetar du på din arbetsplats (inklusive visningar, intagsmöten etc.)? (Öppen fråga)
- Ungefär hur många timmar i veckan arbetar du hemifrån? (Öppen fråga)

Jag anser att det är mitt eget ansvar att sätta en gräns för hur mycket jag ska arbeta.

Jag upplever att jag kan sätta gränsen för hur mycket jag ska arbeta.

Jag kan lägga arbetet åt sidan på min lediga tid.

Jag svarar ofta på arbetsrelaterade ärenden på min lediga tid.

Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och min fritid?

- Om du inte instämmer: vad är det som gör att du upplever att du saknar balans mellan arbete och fritid? (Öppen fråga)

### Del 3 av 4. Välmående

Jag har oftast tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.

Jag upplever att jag har kontroll över mitt arbete.

Jag tycker att mitt arbete ställer för höga krav på mig.

Jag har under de senaste tre månaderna haft svårt att somna på kvällarna.

Jag har under de senaste tre månaderna sovit oroligt.

Jag har under de senaste tre månaderna känt mig trött utan uppenbar anledning.

Jag har de tre senaste månaderna känt mig nedstämd.

Jag nyttjar mina raster till att koppla av från arbetet.

Jag upplever att jag har tid för återhämtning.

### Del 4 av 4: Avslutande frågor

#### *Öppna frågor*

Beskriv kort hur ditt arbetsupplägg ser ut?

Tycker du att den typen av arbetsupplägg som ditt arbete innebär är positivt eller negativt,

Motivera gärna varför?

Kan du berätta om några utmaningar eller möjligheter med ditt arbetsupplägg?

Övriga kommentarer

### Bilaga 3: Informationsbrev



**Personalvetarprogrammet**

**Samhällsvetenskapliga fakulteten**

Hej!

Vi är två tjejer som läser tredje året på Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet. Vi håller just nu på med vår C-uppsats och vill undersöka er, [REDACTED], hur ni upplever ert arbete. Syftet med studien är att undersöka hur mäklare upplever det flexibla och gränslösa arbetet (alltså sådana arbeten där gränsen mellan jobb och fritid kan upplevas som otydlig), samt se om det finns en koppling mellan dessa faktorer och psykisk ohälsa i form av stress och utmattningssyndrom.

Det är en betydelsefull enkät där ni får chansen att uttrycka er om ert arbetsförhållande. Enkäten skickas ut till dig och övriga mäklare inom ert företag och tar cirka 10–15 minuter att fylla i. Ditt deltagande i undersökningen är av stor vikt för resultatets kvalitet, men du kan naturligtvis välja att avstå.

**Du kommer vara anonym**, vi kommer inte samla in några identitetsuppgifter. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt, det vill säga att svaren kommer enbart presenteras i tabellsammanställningar i syfte för den här undersökningen! Vi uppskattar om du har möjlighet att svara på enkäten snarast möjligt, **men senast 1/5 17:00**.

Stort tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Jennie Ferm & Sigrid Persson

