



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

Ombudsmäns upplevelser av work-life balance

En kvalitativ studie om upplevelsen av work-life balance bland
ombudsmän vid ett fackförbund beläget i Mellansverige

Therése Alm & Victoria Branteström

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Lars Eriksson
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka upplevelsen av work-life balance bland ombudsmän vid ett fackförbund beläget i Mellansverige. Studien utgick från en kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer med 10 respondenter. Resultatet analyserades genom en induktiv tematisk analys som genererade tre huvudteman; *Personliga förutsättningar*, *Flexibla arbetsarrangemang och arbetsbelastning* samt *Rollen som ombudsman*. Resultatet påvisade att majoriteten av respondenterna upplevde att de hade en god work-life balance. De menade att arbetslivet och privatlivet inte påverkar varandra i stor utsträckning, men uppgav att de vid ett antal tillfällen framförallt tvingats prioritera åtaganden i arbetslivet. Samtliga respondenter påtalade att deras upplevelse av balans periodvis kan förändras beroende på arbetsbelastning och personliga förutsättningar som familjesituation och erfarenhet av yrket. De menade även att de flexibla arbetsarrangemang och den kultur som präglar ombudsmannarollen har en inverkan på deras upplevelse av balans.

Nyckelord: Work-life balance, Ombudsmän, Fackförbund, Flexibla
Arbetsarrangemang, Arbetsidentitet

Title: The experience of work-life balance among ombudsmen: A qualitative study investigating the experience of work-life balance among ombudsmen within a trade union located in the midst of Sweden

Abstract

The purpose of the study was to investigate the experience of work-life balance among ombudsmen within a trade union located in the midst of Sweden. The study was based on a qualitative method conducted through semi-structured interviews with 10 respondents. The results were analyzed by an inductive thematic analysis that generated three main themes; *Personal circumstances*, *Flexible work arrangements and work load* and *The profession of ombudsmen*. The result demonstrated that the majority of the respondents felt that they had a good experience of work-life balance. They argued that their working life and private life do not have a major impact on each other but stated that they on numerous occasions primarily had to prioritize commitments in their working life. The respondents expressed that their experience of work-life balance may periodically change due to workload and personal circumstances such as family situation and experience of the profession. They also argued that the flexible working arrangements along with the culture that characterize their profession have an impact on the experience of work-life balance.

Key words: Work-life balance, Ombudsmen, Trade Union, Flexible Work Arrangements, Work identity

Förord

Inledningsvis vill vi rikta ett stort tack till samtliga personer som gjort denna studie möjlig. Vi vill särskilt tacka det fackförbund som deltog i studien och de ombudsmän som i förtroende delade med sig av sina upplevelser. Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Lars Eriksson vid Högskolan i Gävle som funnits som stöd och varit behjälplig under arbetet med studien.

Therése Alm och Victoria Branteström

Gävle, maj 2019

Introduktion

I takt med att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blivit allt mer diffus i samhället har intresset för problematiken kring work-life balance ökat (Abendroth & den Dulk, 2011;Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny & Bauer, 2018). Work-life balance kan definieras som ett tillstånd där det finns en upplevd balans mellan en individs åtaganden i arbetslivet och privatlivet (Wilkinson, Tomlinson & Gardiner, 2017). Om denna balans inte upplevs som tillfredsställande kan det ge upphov till intressekonflikter i två riktningar; family-work conflict och work-family conflict. Dessa konflikter uppstår då rollerna i arbetslivet och privatlivet inte är fullständigt kompatibla utan motsäger varandra i viss mån (Beigi, Shirmohammadi & Stewart, 2018;Liu et al., 2014;Carlson, Grzywacz & Kacmar, 2010;Fisher, Bulger & Smith, 2009;Allen & Finkelstein, 2014). Family-work conflict innebär att åtaganden i privatlivet påverkar arbetslivet medan work-family conflict istället innebär att arbetslivet inverkar på privatlivet (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000;Liu et al., 2014). Övergången mellan rollerna i privatlivet och arbetslivet är en dynamisk process som innebär att individen antar en ny identitet och anammar de värderingar och kunskaper som präglar den (Choo et al., 2019). Det är essentiellt att det finns en tydlig distinktion mellan rollerna för att individen ska kunna uppleva en god balans. Omställningen mellan dessa roller kräver således en mental och emotionell förberedelse för att gränsdragningen inte ska bli diffus. En plötslig övergång mellan rollerna kan bli problematisk då det kan påverka individens närvaro i såväl arbetslivet som privatlivet (Kossek, 2016). För att det inte ska uppstå några konflikter gällande work-life balance krävs det enligt Wilkinson et al. (2017) att privatlivet och arbetslivet inte motsäger varandra i en alltför hög grad. Risken för work-family conflict tenderar att öka vid exempelvis oförutsägbar tillämpning av arbetstider samt om det föreligger krav på tillgänglighet utöver arbetstid då det leder till att arbetslivet integreras i privatlivet. De menar dock att det kan vara svårt att definiera en universell gräns mellan arbetsliv och privatliv och ifrågasätter således vad som kan betraktas som en idealisk work-life balance (Wilkinson et al., 2017).

Upplevelsen av work-life balance är individuell och kan förändras över tid beroende på personliga förutsättningar (Russo, Shteigman & Carmeli, 2016). Wilkinson et al. (2017) och Allen och Finkelstein (2014) menar exempelvis att upplevelsen av work-life balance kan variera beroende på den individuella familjesituationen. Arbetstagare med äldre barn tenderar enligt Allen och Finkelstein (2014) att ha en bättre upplevelse av balans än de med yngre barn till följd av att barnen inte är lika beroende

av sina föräldrar. Wilkinson et al. (2017) menar även att ensamstående som arbetar inom krävande yrken tenderar att ha en sämre upplevelse av balans än de som lever tillsammans med en partner till följd av att de tillägnar en större del av sin privata tid åt hushållssysslor. Enligt Spieler, Scheibe och Stamov Roßnagel (2018) är ålder ytterligare en aspekt som är av betydelse för upplevelsen av work-life balance då äldre arbetstagare ofta har en bättre upplevelse av balans än yngre arbetstagare. Allen och Finkelstein (2014) menar dock att det inte går att dra några slutsatser utifrån arbetstagares ålder och balans mellan arbetsliv och privatliv utan att beakta samverkande aspekter som familjesituation och yrkeserfarenhet (Allen & Finkelstein, 2014). Spieler et al. (2018) styrker detta genom att påtala ålder och yrkeserfarenhet är relaterade aspekter gällande förmågan att kunna särskilja arbetsliv och privatliv. De menar att äldre arbetstagare ofta besitter en rutin och erfarenhet av yrket som medför en ökad förmåga att skapa en tydlig gräns mellan dem (Spieler et al., 2018).

Trots att gränsdragningen inom work-life balance kan betraktas som diffus är det essentiellt att individer upplever en god balans mellan sina åtaganden i arbetslivet och privatlivet. Följderna av en bristande work-life balance hos arbetstagare har påvisats inom tre övergripande områden; arbetsrelaterade-, icke arbetsrelaterade- och stressrelaterade konsekvenser (Sirgy & Lee, 2017). Arbetsrelaterade konsekvenser kan yttra sig genom försämrad prestationsförmåga, minskad effektivitet, ökad frånvaro, minskat engagemang och ökat missnöje på arbetsplatsen (Abendroth & den Dulk, 2011; Sirgy & Lee, 2017). De icke arbetsrelaterade följderna kan generera minskad tillfredsställelse i privatlivet genom minskad energi och brist på återhämtning (Sirgy & Lee, 2011; Wepfer et al., 2018). De kan även yttra sig genom mindre tid till fritidsaktiviteter samt familje- och vänskapsrelationer. Ytterligare konsekvenser av en bristfällig balans mellan arbetsliv och privatliv är de stressrelaterade som innefattar depression, utbrändhet, psykosomatiska besvär, samt familjerelaterad- och arbetsrelaterad stress (Sirgy & Lee, 2011). En bristfällig work-life balance kan således utgöra en risk för ohälsa bland arbetstagare (Abendroth & den Dulk, 2011).

Bergman och Gardiner (2007) menar att begreppet tillgänglighet är en central aspekt av work-life balance då det innebär att individen disponerar sin tid och uppmärksamhet mellan arbetslivet och privatlivet. För att kunna vara tillgänglig krävs en fysisk och psykisk närvaro samt lyhördhet för omgivningens behov. Flexibilitet förutsätter istället att individen anpassar sin tid utefter föränderliga omständigheter i såväl arbetslivet som privatlivet, exempelvis genom att disponera mer tid till arbete vid

ökad arbetsbelastning (Bergman & Gardiner, 2007). Enligt Wepfer et al. (2018) har digitala kommunikationsmedel i form av bärbara datorer och mobiltelefoner medfört en ökad flexibilitet i arbetslivet. Beigi et al. (2018) och Wepfer et al. (2018) menar att den digitaliserade tillgängligheten kan bidra till en ökad känsla av frihet i förläggningen av arbetet. Enligt Kossek (2016), Beigi et al. (2018) och Wepfer et al. (2018) tenderar dock individer som arbetar inom flexibla yrken att riskera en upplevelse av work-family conflict till följd av den konstanta uppkopplingen. De menar att närvaron av digitala kommunikationsmedel i hemmet kan leda till att privatlivet påverkas negativt då uppmärksamheten kan riktas mot arbetsuppgifter under privat tid. Detta kan även bidra till en upplevelse av ökade krav i arbetet (Kossek, 2016; Beigi et al., 2018; Wepfer et al., 2018). Arbetstagares förhållningssätt till digitala kommunikationsmedel kan skilja sig åt då en del betraktar dessa som en möjlighet att anpassa arbetet utifrån personliga preferenser medan andra upplever den konstanta tillgängligheten som överväldigande (Wepfer et al., 2018).

Enligt Tremblay (2016) är work-life balance ett ämne som ofta behandlas inom ombudsmannayrket. I yrkesrollen agerar ombudsmän förespråkare av work-life balance bland fackligt anslutna medlemmar och representerar ständigt denna ståndpunkt i förhandlingar med arbetsgivare. Trots deras medvetenhet om betydelsen av en god balans mellan arbetsliv och privatliv tenderar de dock att åsidosätta den egna balansen. Ombudsmän har även en viss benägenhet att förneka att arbetslivet går ut över privatlivet till följd av den starka arbetsidentitet som yrkesrollen innebär (Tremblay, 2016). Arbetsidentitet innebär att arbetstagare identifierar sig med arbetsgivaren och dess värderingar vilket kan påverka graden av arbetsmoral och lojalitet (Kirpal, 2004). En stark arbetsidentitet kan även generera en känsla av personlig meningsfullhet (Thompson, Cook & Duschinsky, 2018). Till följd av att ombudsmäns arbetsidentitet medför en stark känsla av förpliktelse gentemot fackförbundet och dess medlemmar kan det upplevas som en svårighet att kritisera det fackförbund som är deras egna arbetsgivare. Vidare upplever de ofta att de har en skyldighet att efterleva de ideal och värderingar som de själva förespråkar. Då ombudsmannayrket präglas av en stark kultur finns det tydliga förväntningar på ombudsmäns agerande. De bör exempelvis identifiera sig med fackförbundets värderingar, involvera sig i fackliga frågor samt tillägna en stor del av sin tid till arbetet (Tremblay, 2016). Tidigare forskning har påvisat att arbetstagare ofta besitter en känsla av att behöva leva upp till de ideal och förväntningar som finns i arbetslivet. En strävan efter att uppnå den idealistiska bilden av en

arbetstagare kan dock ha en negativ inverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv (Wilk, 2016). Ombudsmän tenderar att betrakta deras yrkesroll som betydelsefull för samhällets utveckling genom att de ständigt arbetar med att förbättra arbetslivsvillkoren för arbetstagare (Rooks, 2003; Tremblay, 2016). Till följd av detta besitter de ofta en vilja att leva upp till de ideal och förväntningar som finns inom yrket (Tremblay, 2016). Enligt Fontinha, Easton och Van Laar (2019) tenderar arbetstagare med gediget engagemang för sin yrkesroll att uppleva en obalans mellan arbetsliv och privatliv i större utsträckning. Tremblay (2016) styrker även detta genom att påtala att den starka hängivenhet och det engagemang som präglar ombudsmannayrket kan leda till work-family conflict.

Flexibla arbetsarrangemang innebär att arbetstagare kan styra sin egen arbetstid genom att själva reglera när de påbörjar och avslutar sin arbetsdag. Tidigare forskning har påvisat att flexibla arbetsarrangemang är av betydelse för arbetstagares arbetstillfredsställelse och hängivenhet till arbetet (Carlson et al., 2010). Enligt Tremblay (2016) kan detta arbets sätt dock medföra en svårighet att definiera en tydlig gräns mellan arbetsliv och privatliv. Flexibla arbetsarrangemang är en förutsättning inom yrket som ombudsman då arbetsbelastningen kan variera och behovet av tillgänglighet kan se olika ut under olika tidsperioder. Då ombudsmannayrket till stor del präglas av oförutsägbara arbetsåtaganden kan arbetet behöva förläggas under obekväma arbetstider. Tiden till privatlivet kan exempelvis minska till följd av att medlemsmöten och förhandlingar kan dra ut på tiden. Vidare betonar Tremblay (2016) att ombudsmän ofta kan tvingas avbryta sin semester till förmån för arbete. Den periodvis höga arbetsbelastningen kan även medföra uppoffringar i privatlivet då det ofta innebär arbete under kvällar och helger. Ombudsmän tenderar att uppleva work-family conflict till följd av att de arbetar i en kultur som innefattar långa arbetsdagar och övertidsarbete. Detta är dock något de har en viss benägenhet att förminska genom att hävda att det inte sker i stor utsträckning (Tremblay, 2016). Inom ombudsmannayrket kan det även upplevas som en utmaning att ha ett balanserat arbetsliv och privatliv beroende på den individuella familjesituationen. Yngre ombudsmän, samt de som har yngre barn kan generellt ha svårare att skapa en god balans jämfört med äldre ombudsmän som i regel inte har samma familjeförpliktelser (Tremblay, 2016).

Enligt Tremblay (2016) råder det brist på tidigare forskning angående work-life balance bland fackliga ombudsmän då den befintliga forskningen enbart fokuserar på ombudsmännens arbete med work-life balance på fackligt anslutna arbetsplatser.

Forskning angående den subjektiva upplevelsen av work-life balance inom ombudsmannayrket är således mycket begränsad (Tremblay, 2016). För att bidra till ett bredare forskningsperspektiv kommer denna studie utgå från upplevelsen av work-life balance bland ombudsmän.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka upplevelsen av work-life balance bland ombudsmän vid ett fackförbund beläget i Mellansverige.

Metod

Då syftet med studien var att undersöka ombudsmäns upplevelser av work-life balance har studien utgått från en kvalitativ metod. Braun och Clarke (2013) menar att denna metod genererar rik och ändamålsenlig data som undersöker respondenternas subjektiva upplevelser. Organisationens deltagande genomfördes under premisserna att ingen identitetsrelaterad information skulle framgå i studien. Till följd av detta kommer organisationen fortsättningsvis att benämnas som fackförbundet. Studiens inriktning beslutades i samråd med fackförbundet då det fanns ett gemensamt intresse för ämnet work-life balance.

Deltagare och urval

Genom ett snöbollsurval selekterades 10 respondenter som hade befattningen ombudsman och arbetade inom det aktuella fackförbundet. Med hjälp av två kontaktpersoner utsedda av fackförbundet vidarebefordrades ett missivbrev (se bilaga 1) till 10 ombudsmän med en förfrågan angående deltagande i studien. Till följd av ett stort deltagarintresse förekom inga bortfall. Respondenterna bestod av kvinnor och män med en medelålder på 51 år samt en erfarenhet av ombudsmannayrket med ett medelvärde på cirka 18 år.

Material

Intervjuerna har baserats på en intervjuguide (se bilaga 2) som bestod av 19 huvudfrågor med ett flertal följdfrågor. Intervjuguiden inleddes med information om forskningsetiska principer angående deltagandet i studien. För att få en uppfattning om respondenterna ställdes ett antal inledande frågor om deras livssituation och erfarenhet av yrket. Därefter var intervjuguiden konstruerad utifrån fem övergripande kategorier; *Uppfattning om balansen mellan arbetsliv och privatliv, Tillgänglighet i arbetsliv och privatliv, Fördelning av arbetstid, Arbete utanför arbetstid, samt Förväntningar/policy.* Dessa var färgkodade för att skapa struktur och ge uppsatsförfattarna en bättre överblick av intervjufrågorna. Intervjuguiden avslutades med en bred fråga angående om respondenterna ville förändra någonting i deras arbetssituation. Intervjuguiden användes endast som en mall för intervjuerna vilket medförde att frågorna kunde anpassas efter respondenternas svar.

Tillvägagångssätt

Inledningsvis upprättades en mejlkontakt med fackförbundet angående en intresseförfrågan om deltagande i studien. Fackförbundet tillhandahöll två kontaktpersoner vars uppgift var att finnas som stöd och vara behjälpliga under urvalsprocessen. Ett möte genomfördes med kontaktpersonerna för att skapa en överblick av fackförbundet och ombudsmannayrket. Kontaktpersonerna skapade sedan ett intervjuschema för respondenterna disponerat under två efterföljande arbetsdagar. Utifrån studiens syfte och den information som framgick på mötet med kontaktpersonerna konstruerades därefter en intervjuguide. För att tillförsäkra att frågorna genererade väsentlig information genomförde uppsatsförfattarna en testintervju vardera med respondenter som inte inkluderades av urvalet. Intervjuerna med respondenterna genomfördes i två separata rum hos fackförbundet med stängda dörrar för att säkerställa en ostörd miljö. Genomförandet av intervjuerna fördelades jämnt mellan uppsatsförfattarna med fem intervjuer vardera. Då work-life balance kan uppfattas som ett känsligt ämne bestod varje intervjutillfälle av en respondent och en uppsatsförfattare för att skapa en trygg miljö. Intervjuerna pågick mellan 20-50 minuter och genomfördes med en semistrukturerad intervjuteknik. Braun och Clarke (2013) menar att denna typ av intervjuteknik skapar utrymme för följdfrågor och initiativtagande från respondenterna. Intervjuerna spelades även in med respondenternas godkännande för att all essentiell information skulle kunna beaktas. Inspelningen genomfördes med hjälp av mobiltelefoner.

Insamlad data analyserades genom en induktiv tematisk analys. Enligt Braun och Clarke (2013) utgår en tematisk analysmetod från en identifiering av teman och mönster i relation till syftet med studien. Ett induktivt förhållningssätt innebär att dataanalysen även formas utifrån studiens syfte utan att ta hänsyn till befintliga teorier (Braun & Clarke, 2013). Respektive intervju transkriberades och kodades av den aktuella uppsatsförfattaren och kontrollerades sedan av båda uppsatsförfattarna för att säkerställa att ingen essentiell information uteblev. Därefter skapades en sammanställning av kodningarna för att identifiera relevanta nyckelbegrepp utifrån studiens syfte. Nyckelbegreppen analyserades för att urskilja återkommande teman. För att kunna strukturera samt tydliggöra innehållet i de huvudteman och tillhörande underteman som framkommit av analysen utformades en mind map. I resultatdelen presenteras studiens teman med tillhörande citat från respondenterna för att styrka slutsatserna.

Forskningsetiska överväganden

Fackförbundets deltagande i studien genomfördes i enlighet med Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att deltagare ska delges information om syftet med studien, de forskningsetiska aspekterna samt vart studien kommer att publiceras (Vetenskapsrådet, 2002). Inför deltagandet i studien underrättades samtliga respondenter om detta via ett missivbrev (se bilaga 1).

Respondenterna har informerats om samtyckeskravet som enligt Vetenskapsrådet (2002) innebär att de har rätt att bestämma över sin medverkan i studien då deltagandet är frivilligt och kan avbrytas utan anledning. De informerades även om Vetenskapsrådets (2002) konfidentialitetskrav som innebär att all insamlad data ska behandlas konfidentiellt samt att varken organisationen eller enskilda individer ska kunna identifieras i studien. För att skydda fackförbundets och respondenternas identitet har identitetsrelaterad information och dialektala uttryck undvikts i studien. Citat från respondenterna innehållande sådan information har till följd av detta modifierats av uppsatsförfattarna. Respondenterna har tilldelats en slumpmässig numrering för att de inte ska kunna identifieras utifrån citaten. Ljudfilerna och transkriberingarna från intervjuerna kommer även att raderas vid avslutad kurs. Den forskningsetiska principen nyttjandekravet har även tillämpats i studien då insamlad data endast kommer att användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002).

Resultat

Resultatet i studien har utgått från respondenternas subjektiva upplevelser av work-life balance i yrkesrollen som ombudsmän. Flertalet respondenter har vid intervjutillfällena hävdade att ha en god upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv. Några av respondenterna antydde även att balansen periodvis kan förändras beroende på kraven i arbetslivet och privatlivet. Det har framkommit att det råder två generella uppfattningar kring vad som betraktas som en god work-life balance bland respondenterna. Ett flertal respondenter ansåg att en god balans innebär att arbetstiden kan förläggas utifrån personliga preferenser och förutsättningar medan resterande respondenter menade att det innebär att det finns en tydlig gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv. Det har även framgått att respondenternas upplevelse av balans kan förändras beroende på de omständigheter som presenteras i resultatdelen i form av tre huvudteman; *Personliga förutsättningar*, *Flexibla arbetsarrangemang och arbetsbelastning* samt *Rollen som ombudsman*. Respektive huvudteman innehåller ett antal underteman.

Personliga förutsättningar

Respondenternas personliga förutsättningar var en aspekt som betonades vara av essentiell betydelse för upplevelsen av work-life balance. Då personliga förutsättningar är föränderliga framkom det även att balansen kan variera under olika perioder av livet. Genom intervjuerna utmynnades huvudtemat *Personliga förutsättningar* i två underteman; *Familjesituation* samt *Erfarenhet av yrket*.

Familjesituation. Av intervjuerna framgick det att respondenternas uppfattning om den egna balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkades av hur deras familjesituation såg ut. Ett element som betraktades vara av betydelse var huruvida respondenterna levde tillsammans med en partner eller inte. Det framkom att det som ensamstående går åt mycket tid till att ta hand om hushållssysslorna vilket innebär att det tillägnas mindre tid åt personliga intressen.

Jag har ett behov av att göra mer saker på min fritid. Och i och med att jag är ensamstående [...] jag får vara städare, jag får laga maten och jag får fixa allting själv. Så det går åt mycket tid åt sånt! Så jag kommer ju sist och det blir ingenting kvar.
(Respondent 4)

En del av respondenterna påpekade även att behovet av att vara hemma var större när de hade yngre barn vilket medförde att det var svårare att kunna balansera arbetsliv och privatliv. Sedan barnen har blivit äldre menar respondenterna att deras balans har förbättrats.

[...] Det var annat när jag hade småbarn. Då var det lite svårare att få ihop det.
(Respondent 2)

[...] Och då hade jag ju barnen (.) yngre (.) eller då hade jag ju barn hemma och då ville man ju hem. Man ville inte vara borta. Nu spelar det ju liksom ingen roll. [...] Vad ska jag hem till ett tomt hus att göra? Jag har inga barn hemma. (Respondent 7)

Erfarenhet av yrket. Genom intervjuerna har det framkommit att respondenternas erfarenhet av yrket som ombudsman har en essentiell betydelse för deras upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv. Respondenterna med längre erfarenhet av yrket uppgav att deras balans har förbättrats till följd av att de har uppnått en trygghet angående de krav och förväntningar som yrkesrollen innebär.

Jag har ju jobbat länge [...] Så att därför tror jag att dels är jag trygg i yrkesrollen vilket gör att det skapar balans. Jag vet att jag inte behöver stressa sönder mig för olika arbetsuppgifter, jag har varit med om det tidigare. [...] jag har lärt mig släppa jobbet när jag kommer hem. (Respondent 5)

Jag har jobbat så länge så jag vet liksom vad som krävs av mig och jag vet hur allting funkade och sådär. Och jag vet att det är mer vissa perioder men det kan jag ta igen någon annan gång. (Respondent 2)

Några respondenter menade att det var en större utmaning att balansera arbetsliv och privatliv när de hade mindre erfarenhet av yrket som ombudsman.

När jag var i början av ombudsmannayrket då var, eftersom det är väldigt brett och man företräder människor som ofta är i kris och så vidare så är det lätt att du tar med dig ärendena hem. Även om du inte sitter och jobbar med dem rent praktiskt hemma så gnager de i skallen. [...] Men det har jag lärt mig på något sätt. (Respondent 5)

Flexibla arbetsarrangemang och arbetsbelastning

Respondenterna belyste flexibla arbetsarrangemang som en förutsättning för att kunna utföra det arbete som ombudsmannayrket innebär. Vidare uttryckte de dock att det flexibla arbetet i kombination med arbetsbelastningen kan påverka upplevelsen av work-life balance. Temat *Flexibla arbetsarrangemang och arbetsbelastning* utmynnade i tre underteman; *Arbetsbelastning*, *Oreglerad arbetstid* och *Digitala kommunikationsmedel*.

Arbetsbelastning. Utifrån intervjuerna framgick det att ombudsmannayrket innebär en periodvis hög arbetsbelastning som till stor del påverkas av förhandlingar med arbetsgivare. Inför jul och sommar tenderar förhandlingstrycket att öka till följd av att det under dessa perioder sker mest organisatoriskt förändringsarbete. Arbetsbelastningen kan även öka vid mer krävande medlemsärenden. Några av respondenterna uttryckte att perioderna med ökad arbetsbelastning leder till minskad energi samt att privatlivet påverkas negativt.

Men det kan vara lite i perioder så [...] För att man får ju inte så mycket energi kvar när man väl kommer hem från jobbet, så man blir ju trött. Så det är energin då som får stryka på foten. Och det man kanske hade tänkt gjort privat, det orkar man inte göra under en viss period när det är som stressigast. (Respondent 1)

Vissa respondenter upplevde att det var svårt att planera in återhämtning efter intensiva perioder då det medför att de inte hinner med sina arbetsuppgifter. Samtliga respondenter var dock överens om att arbetsbelastningen är hållbar så länge de har kontroll över situationen och har möjlighet att planera in dessa återhämtningsperioder.

[...] Så då har det ju blivit lite mer jobb och blivit lite stressigt emellanåt och såhär men samtidigt så vet jag att andra perioder, då kan jag ta det lite lugnare. Så är det nog för oss alla ombudsmän, att det är väldigt olika under året. (Respondent 2)

Oreglerad arbetstid. Respondenterna arbetar under oreglerad arbetstid vilket innebär att de förlägger arbetstiden utifrån arbetsbelastning, personliga preferenser samt behovet från medlemmar och fackligt anslutna arbetsgivare. Den oreglerade arbetstiden medför ett eget ansvar då respondenterna inte har några bestämda arbetstider. För att kunna bemöta de arbetsuppgifter som ombudsmannayrket innebär kan arbetstiden

således behöva förläggas under kvällar och helger. Majoriteten av respondenterna uppgav att de trivs med den frihet som oreglerad arbetstid innebär då de kan strukturera arbetet utefter deras personliga förutsättningar.

[...] det är en förutsättning för mig, skulle det försvinna härifrån, då skulle jag inte jobba kvar. [...] Just för möjligheten att strukturera mitt liv på ett sätt som passar mig. Mer ja (.) balans (.) ja balansen mellan arbetsliv och privatliv på ett sätt som passar mig och min familj och som passar min situation. (Respondent 6)

Respondenterna betonade dock att det flexibla arbetssättet kan utgöra en risk för att de arbetar för mycket och att detta ställer stora krav på eget ansvarstagande. Utifrån intervjuerna framgick det att de har en normtid på 37,5 i veckan, men att samtliga respondenter överskrider antalet timmar som anges i denna. Respondenterna var medvetna om att de periodvis arbetar för många timmar, dock hade de olika förhållningssätt till detta. En respondent uttryckte att den periodvis höga arbetsbelastningen medför att den oreglerade arbetstiden inte fungerar som den ska.

Jag tycker ibland att jag jobbar alldeles, alldeles, alldeles för mycket och kan inte ta tillbaka tiden. [...] Och vår övertid, vi har ingen arbetstid. Man säger ju att du ska jobba 37 timmar i veckan, men i praktiken så funkar inte det. Det är ju mer jobb, och tänker att det är ju när det är mycket att göra, då kan man jobba mycket om man säger så. [...] du ska ju själv kunna bestämma när du jobbar mycket, följt av när kan du jobba mindre. Och det är det som jag tycker att det inte fungerar riktigt (.) som är tanken. (Respondent 4)

En respondent trivdes med att arbeta mer än vad normtiden anger då det är självvalt utifrån personliga preferenser.

Jag ska jobba 37,5 eller någonstans där. Vi ska snitta 40 timmar och jag har nog aldrig snittat 40, jag har alltid legat över. Men det är för att jag gillar att jobba. Och jag vet att jag inte behöver (.) Det är ju ingen som tvingar mig att göra det och då känns det okej att jobba 50 timmar. (Respondent 10)

Flertalet respondenter uttryckte att de är medvetna om att de periodvis arbetar fler timmar än vad som anges i normtiden. De menade dock att de kan kompensera detta

under mindre intensiva perioder genom att planera in arbetsveckor med färre antal timmar.

För oss går det ju lite i vågor i hur det ser ut på arbetsmarknaden. För ibland kan det ju komma in väldigt mycket förhandlingar, och då blir det mer än 40 timmar. Och det kan ju pågå under några veckors tid, men sen kan det ju gå ner och då får vi ta igen timmarna och ha återhämtning. (Respondent 8)

Vid några intervjutillfällen reflekterade respondenterna över om det är möjligt att arbeta övertid då den oreglerade arbetstiden innebär att de inte har några bestämda arbetstider.

Jag jobbar över väldigt lite. Om man nu kan säga att vi jobbar över för vi har ju liksom, vi får ju reglera arbetstiden själv. (Respondent 3)

Det finns inget liksom att klockan 14 eller klockan 16 är det slut på våran arbetstid, så är det inte. Då har man reglerat om man börjar jobba 8 till 12 och sen har man lunch och sen från 13 till 16 jobbar man. Har man oreglerad arbetstid, då har man ingen arbetstid. (Respondent 9)

Digitala kommunikationsmedel. Digitala kommunikationsmedel som jobbmobil och jobbdator var enligt respondenterna en förutsättning för att kunna utföra de arbetsuppgifter som ombudsmannarollen innebär. De flesta respondenter uppgav att de har en separat mobil för arbete, men ett fåtal använder även jobbmobilen för privat bruk. Då en stor del av arbetsuppgifterna genomförs utanför kontoret behöver de även ha tillgång till en jobbdator för att exempelvis kunna ta del av information om ärenden. Samtliga respondenter betraktade digitala kommunikationsmedel som övervägande fördelaktigt då det möjliggör flexibelt arbete. Det framkom dock att de har olika förhållningssätt till användningen av dessa. En del av respondenterna stänger av jobbmobilen under sin privata tid medan andra väljer att vara tillgängliga.

Jag stänger aldrig av min telefon till exempel. Den har jag alltid på, även om du skulle få för dig att ringa mig en lördag så skulle jag svara [...] mig gör det ingenting att dom ringer. (Respondent 10)

Vi ska ju ha jobbtelefonen med oss hem, men jag lämnar den i bilen. När jag parkerar på uppfarten hemma så då låter jag den, jobbtelefonen ligga kvar i bilen mellan sätena där, då har den sin plats. Så att det hjälper mig och koppla bort jobbet. (Respondent 5)

Utifrån intervjuerna framgick det att respondenterna besitter skilda uppfattningar angående arbetsrelaterade mejl utanför arbetstid samt att de hanterar detta på olika sätt. En respondent besvarar vanligtvis arbetsrelaterade mejl på sin lediga tid och uttryckte att detta upptar en stor del av privatlivet om arbetstiden beräknas till 40 timmar i veckan.

Jag svarar ju oftast på dem även fast jag är ledig. Jag låter dem inte ligga (.) om jag inte (.) Det beror på vart jag är. [...] om jag tar mobilen, vilket är nackdelen (.) Det gör att jag ser att jag har fått ett mejl, då går jag ju alltid in och tittar "Vad är det för mejl? Kan jag göra någonting nu? Ja det kan jag". Då kan jag slå på datorn och så svarar jag på dem. [...] För det beror ju på hur mycket jag jobbar över också om man ser vad som är privatliv, räknar man 40 timmar som arbetstid ja då lägger jag ju ganska mycket på mejl och annat. (Respondent 10)

Flertalet respondenter uttryckte att de emellanåt kan lägga tid på arbetsrelaterade mejl under sin privata tid för att minska stress och skapa bättre förutsättningar inför efterföljande dag. Ett par respondenter menade dock att den tid som läggs på arbetsrelaterade mejl under privat tid även räknas som arbetstid.

Igår till exempel, då gick jag igenom min mejl när jag kom hem, men då räknas det inte som att jag slutat jobba. Jag kollade igenom telefonen, jag gick igenom mejlen och jag ringde ett samtal för att slippa ha det liggande tills idag så att man möts av en jättehög med mejl när man kommer till jobbet. (Respondent 8)

Rollen som ombudsman

Respondenterna menade att den kultur och det ansvar som präglar ombudsmannarollen kan medföra att det blir problematiskt att balansera arbetsliv och privatliv. Huvudtemat *Rollen som ombudsman* följs upp av fyra underteman; *Gränsdragning*, *Konflikter mellan arbetsliv och privatliv*, *Förväntningar utanför arbetstid* och *Arbetsidentitet*.

Gränsdragning. Den oreglerade arbetstiden innebär att respondenterna själva sätter gränser mellan arbetsliv och privatliv vilket ställer stora krav på eget ansvarstagande. Då ombudsmannayrket kan vara påfrestande till följd av att det innebär möten med människor i kris menade respondenterna att denna gränsdragning är essentiell för deras välmående. De betonade att det krävs disciplin för att kunna skapa tydliga gränser.

[...] är jag inte tillräckligt duktig på att sätta gränser inför de jag företräder så skulle jag bli uppäten om jag inte kunde stänga av när jag var hemma. Vi möter rätt ofta människor i kris, nästintill varje vecka skulle jag säga. De har ett enormt behov av att ventileras och att få återkoppling och få veta var processen ligger nånstans. Och där tror jag att man inte sätta gränser då blir privatlivet lidande, och jag tror inte att man håller ihop i längden om man inte klarar av det. (Respondent 6)

För att kunna återhämta sig krävs det att respondenterna kan distansera sig från arbetsrelaterade tankar i privatlivet. Majoriteten av dem upplevde att de kunde hantera detta, men ett fåtal menade att det ibland kan upplevas som svårt.

Sen är ju tankarna alltid (.) en annan sak. Att de kanske är på jobbet oftare än vad jag är. (Respondent 3)

[...] om det blir extrem arbetsbörda, för då tar jag ju hem. Då vaknar jag på nätterna och börjar fundera att jag skulle ha gjort det, jag skulle ha gjort det och det. (Respondent 4)

Nu kan jag koppla bort, alltså det är ju lite upp och ner beroende på vad man har. Men det är också något jag har lärt mig att jag ska göra, jag måste göra det! [...] Annars håller man inte. Vi har ganska stressigt jobb skulle jag kunna säga. (Respondent 8)

Konflikter mellan arbetsliv och privatliv. Merparten av respondenterna uttryckte att de inte upplevde att deras arbetsliv och privatliv påverkade varandra i stor utsträckning. Det framkom dock att de emellanåt tvingats prioritera något åtagande i privatlivet eller arbetslivet framför det andra. Sjukdomsfall i familjen påtalades som en återkommande anledning till att respondenterna valde att prioritera privatlivet framför arbetslivet. De tillfällen då respondenterna istället tvingats prioritera arbetslivet framför privatlivet betonades vara på grund av krävande eller akuta medlemsärenden.

Jag har varit ut på ett medlemsmöte på en lördag och det är ju klart att vi hade planerat annat men då går jobbet före. Samma sak som att, (familjemedlem) blev sjuk en helg, då blev det ju prioritering på familjen istället för jobb. (Respondent 9)

Arbetslivet har jag väl tvingats prioritera när något akut inträffar, om jag har någon form av ärende som (.). Många gånger kan det handla om att nu är vi nära ett avslut i den här processen och då väljer jag väl att prioritera det för att få undan det helt enkelt. Och i privatlivet, ja men ta en sån här enkel sak att (familjemedlem) är sjuk. Då tvingas jag prioritera mitt privatliv framför arbetet. (Respondent 6)

Ett flertal respondenter uttalade att de vid mer krävande ärenden behövt arbeta på bekostnad av sitt privatliv. En respondent har vid ett tillfälle tvingats avbryta en semesterresa och menar att det även har skett att arbetsuppgifter har förlagts nära inpå en högtid.

Jag har ju varit på semesterresa till exempel som jag har varit tvungen att (.). Jo men avbryta är väl rätt ord egentligen för att jag har haft ärenden som har krävt det. [...] Jag hade ett annat ärende som det handlade om ganska mycket pengar för medlemmen och det var ett avslut av anställning. [...] Men vi kom inte överens. [...] vi lyckades ju i sena timmen, jag tror det var dagen innan (högtid) [...] jag tyckte det var trist och tråkigt att man ska behöva sitta med sånt där då, men samtidigt så är jag ju medveten om att det kan bli sådär. (Respondent 5)

Under intervjutillfällena har det även framgått att respondenterna har behövt förlägga arbetsuppgifter under kvällstid för att kunna tillgodose medlemmarnas behov. De påtalade även att det inte går att avbryta en förhandling trots att den drar ut på tiden.

[...] om det dyker upp något plötsligt, någon medlem som mår väldigt dåligt som kanske inte kan träffa en på dagtid. Då kan man ju behöva boka in kvällen. Om man sitter i en förhandling så kan ju den dra ut på tiden och har man någon bokning på kvällen då på fritiden, då bokar man ju av den. (Respondent 8)

Det kan ju bli en kväll (.) att man blir sen så sitter man i förhandlingar då vet man ju inte riktigt när det tar slut [...] det kan bli väldigt intensivt ibland. Men samtidigt så går det ju inte bara att säga nej, nu är min dag slut och så bara lämna ett förhandlingsbord. Det funkar ju inte. (Respondent 7)

Förväntningar utanför arbetstid. Inom rollen som ombudsman kan det förekomma förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid. Samtliga respondenter menade att de inte upplever att det finns förväntningar från arbetsgivare eller kollegor, dock menade flertalet respondenter att sådana kan förekomma från förtroendevalda och medlemmar.

Och sen kan det vara förväntningar från vissa medlemmar och vissa förtroendevalda utifrån att de har hamnat i en viss situation, medlemmarna, och då är det liksom kris så här att "Jag måste få hjälp med det här, jag mår så dåligt!" [...] Från en förtroendevald kan det även vara en förväntan av att "Jag gör ju det här på ideell basis, jag är ju vald, det är ju inte mitt jobb. Så jag gör ju det här på fritiden och då borde ju du också vara tillgänglig på fritiden". (Respondent 5)

Ett flertal respondenter påpekade att rollen som ombudsman innebär att de ofta får fackliga frågor i privatlivet från vänner och bekanta. De menade att detta kan medföra en svårighet att kunna särskilja arbetet från privatlivet.

Det är svårt när man är ombudsman. Det spelar ingen roll vart man är någonstans så kommer det alltid fackliga frågor. (Respondent 1)

[...] vi brukar skoja lite om att man är ombudsman dygnet runt. (Respondent 3)

Det är medlemmar i (fackförbundet) som har mitt privata nummer [...] och så "Nu har det hänt något på jobbet som jag behöver hjälp med utifrån att (respondentens namn) är ombudsman!". Så börjar de kontakta mig på privata telefonen. Det händer emellanåt. Det

kanske händer någon gång i månaden. (.) Och det är ett problem! Det tycker jag är jobbigt! (Respondent 5)

Arbetsidentitet. Flertalet respondenter menar att de som arbetar som ombudsmän i regel besitter ett stort personligt intresse och engagemang för facklig verksamhet. Den starka arbetsidentitet som yrkesrollen innebär leder till att de gärna vill fördjupa sig inom ämnet samt att de vill hjälpa så många människor som möjligt. Därmed menar respondenterna att det kan vara svårare för ombudsmän att skilja på arbetsliv och privatliv.

Eftersom man har ett ideellt intresse och brinner för det här så vill man hjälpa så många personer som möjligt. Och det är nog därför man känner att man inte riktigt gör tillräckligt. För det finns oändligt mycket jobb att göra. (Respondent 3)

Arbetslivet flyter ju in i fritiden. Men det beror ju också på att tror jag, iallafall när jag pratar för mig själv, så har man ju ett intresse när man jobbar här, och jag vill förkovra mig. Jag vill veta mer om någonting, och då kan jag ju läsa liksom faktaböcker hemma på min fritid, fast egentligen är det ju jobbet [...] därför är det så svårt att säga vad som är vad. (Respondent 4)

Ett fåtal respondenter menar att den starka identifikationen med yrkesrollen kan generera en risk för att privatlivet bortprioriteras.

När man tycker om sitt jobb så är det lätt att prioritera bort saker som är (.) egentligen också väldigt viktiga för en. Så det är ju en fara med att tycka om sitt jobb om man säger så. (Respondent 1)

Utifrån intervjuerna framgick det att respondenterna ansåg att de själva bör vara medvetna om deras personliga balans då de i rollen som ombudsman ständigt förespråkar balans mellan arbetsliv och privatliv. Respondenterna menade även att deras hängivenhet till fackförbundets värderingar medförde att de upplevde att de hade ett ansvar att agera förebilder inom denna ståndpunkt.

[...] det vore ju vansinnigt om inte (fackförbundet) var bra på det här eftersom det är ju det här vi förespråkar. (Respondent 5)

Jobbar man på ett fackförbund så är man alltid en offentlig person. [...] Alltså jobbar man hos ett fackförbund står man upp för deras värderingar 24 timmar om dygnet.

(Respondent 9)

Vidare betonade respondenterna att de försöker undvika att skicka mejl eller ringa under obekväma tider då det strider mot fackförbundets ställningstagande angående balans mellan arbetsliv och privatliv.

Vi måste vara förebilder och inte skicka mejl på helger om det inte är något speciellt, inte svara klockan 9 på kvällen. (Respondent 3)

Jag försöker att inte skicka mejl på sena kvällen för vi kan ju inte gå ut och förespråka att man ska vara noga med arbetstiden och sen går man själv och håller på och skickar mejl halv 11 på kvällarna och sånt där. Det blir ju jättekonstigt! (Respondent 5)

Diskussion

Studiens diskussion utgår från följande fyra rubriker; *Huvudresultat*, *Resultatdiskussion*, *Metoddiskussion* och *Förslag till vidare forskning*.

Huvudresultat

Syftet med studien var att undersöka upplevelsen av work-life balance bland ombudsmän inom ett fackförbund beläget i Mellansverige. Resultatet påvisade att majoriteten av respondenterna upplevde att de generellt har en god balans mellan arbetsliv och privatliv. De var dock eniga om att upplevelsen av work-life balance kan variera över tid beroende på olika omständigheter. Enligt vissa respondenter kan exempelvis perioder med högre arbetsbelastning leda till att privatlivet blir lidande då dessa kan generera en svårighet att planera in återhämningsperioder. Resultatet påvisade att upplevelsen av balans kan influeras av respondenternas personliga förutsättningar som familjesituation och erfarenhet av yrket. Åldern på respondenternas barn samt om respondenterna var ensamstående eller hade en partner betonades vara av betydelse för deras upplevelse av work-life balance. Vidare upplevdes en ökad erfarenhet av yrket som ombudsman ha medfört en successiv förbättring av balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Flertalet respondenter menade att ombudsmannarollen kan innebära att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir diffus vilket kan medföra att det blir svårt att koppla bort arbetsrelaterade tankar i privatlivet. En del av respondenterna påtalade även att de i rollen som ombudsman ofta bemöts av förväntningar från förtroendevalda och medlemmar utanför arbetstid. Flertalet respondenter upplevde att arbetslivet och privatlivet inte påverkade varandra i någon större utsträckning. Dock har det framgått att de framförallt tvingats prioritera arbetslivet framför privatlivet vid vissa tillfällen. Flertalet respondenter ansåg även att de arbetade för mycket och önskade att de hade mer tid till privatlivet.

Respondenterna betraktade digitala kommunikationsmedel i form av jobbmobil och jobbdator som en förutsättning för yrket som ombudsman. De hade dock olika förhållningssätt till användningen av dessa i privatlivet då vissa stänger av dem medan andra väljer att vara tillgängliga. Majoriteten av respondenterna uppgav att de trivdes med flexibla arbetsarrangemang men menade att detta ställer krav på eget ansvarstagande då digitala kommunikationsmedel och oreglerade arbetstiden kan medföra en risk att de arbetar för mycket. Samtliga respondenter uppgav att de i

genomsnitt arbetar mer än normtiden på 37,5 timmar per vecka. Detta var något som en del av respondenter trivdes med medan andra ansåg att det hade en negativ inverkan på deras personliga work-life balance. Vidare ifrågasatte en del av respondenterna om det är möjligt att arbeta övertid då de inte har någon uttalad arbetstid.

Resultatdiskussion

Resultatet påvisar att majoriteten av respondenterna upplever att de har en god balans mellan arbetsliv och privatliv, dock har uttalanden visat indikationer på att deras balans inte är så god som de påtalar. Flertalet respondenter hävdade att arbetslivet och privatlivet inte påverkade varandra i stor utsträckning. Det visade sig dock att en stor del av dem upplevde att de vid ett antal tillfällen framförallt tvingats prioritera arbetslivet framför privatlivet. Då respondenterna ofta hanterar ärenden som berör medlemmarnas arbetsplats kan det exempelvis vara känsligt för medlemmarna att kommunicera med fackförbundet under sin arbetstid. För att kunna bemöta medlemmarnas behov kan respondenterna således tvingas förlägga arbetet under kvällstid eller helger. Det händer även att förhandlingar kan dra ut på tiden och att de därmed tvingas prioritera bort privatlivet. Ett fåtal respondenter uttryckte även att de i undantagsfall tvingats avbryta semestern till följd av akuta medlemsärenden. Tremblay (2016) menar att ombudsmannayrket till stor del präglas av oförutsägbara arbetsåtaganden som kan leda till att arbetet förläggs under obekväma arbetstider. Det är även vanligt att medlemsmöten och förhandlingar drar ut på tiden vilket medför att tiden till privatlivet kan minska. Vidare betonar hon även att ombudsmän kan tvingas avbryta sin semester för att prioritera arbetet vilket kan ge upphov till work-family conflict. Ombudsmän tenderar dock att förminska i vilken grad arbetstiderna påverkas av dessa oförutsägbara arbetsåtaganden då de ofta hävdar att arbete under kvällar och helger inte är något som sker vanligtvis (Tremblay, 2016).

Respondenterna uppgav att de i genomsnitt arbetar fler timmar än vad som anges i normtiden och att antalet arbetstimmar kan variera i perioder. Genom studien framkom det att respondenternas personliga preferenser betraktades vara av betydelse för deras förhållningssätt till detta. Enligt Russo et al. (2016) är upplevelsen av work-life balance individuell och kan påverkas av personliga preferenser (Russo et al., 2016). Det innebär att en del individer kan arbeta många timmar i veckan och samtidigt ha en upplevelse av god balans medan andra kan uppleva samma mängd arbetstimmar som problematisk. En del av respondenterna uppgav att de trivs med ett högt antal arbetstimmar medan andra

upplevde att de emellanåt arbetade för mycket. Ett fåtal respondenter ifrågasatte även huruvida det är möjligt att arbeta övertid inom ett yrke som präglas av oreglerad arbetstid. Detta skulle kunna tolkas som en indikation på att respondenterna har en attityd som normaliserar övertidsarbete vilket kan vara en tänkbar anledning till att de kontinuerligt arbetar mer än vad normtiden anger. Tremblay (2016) menar att det övertidsarbete som präglar ombudsmannayrket kan leda till att arbetslivet går ut över privatlivet. Respondenternas likgiltighet inför övertidsarbete skulle således kunna påverka respondenternas work-life balance negativt.

Respondenterna hade skiljande uppfattningar om arbetsbelastningen i relation till upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv. En stor del av respondenterna menade att de arbetar för mycket under perioder med hög arbetsbelastning men ansåg att detta balanseras upp av efterföljande återhämtningsperioder. Ett fåtal respondenter menade dock att det inte finns tid till återhämtningsperioder till följd av att den höga arbetsbelastningen är konstant. De påtalade att bristen på återhämtning resulterade i minskad energi vilket Sirgy och Lee (2011) menar är en vanligt förekommande konsekvens av obalans mellan arbetsliv och privatliv. Tremblay (2016) antyder att en hög arbetsbelastning tenderar att påverka ombudsmän i stor utsträckning då arbetet kan förläggas under kvällar och helger vilket kan medföra uppoffringar i privatlivet. Då respondenterna har återkommande hög arbetsbelastning under olika perioder kan det således leda till återkommande uppoffringar i privatlivet som kan tänkas påverka deras generella upplevelse av work-life balance. Enligt Wilkinson et al. (2017) och Tremblay (2016) kan yrken med hög arbetsbelastning i kombination med flexibla arbetstider medföra en svårighet att skapa en tydlig gräns mellan arbetsliv och privatliv. Respondenterna uttryckte att den oreglerade arbetstiden innebär ett stort ansvarstagande gällande gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv då det finns en risk att arbetstiden inkräktar på privatlivet. Då ombudsmannayrket innebär möten med människor i kris betonade de att denna gränsdragning är essentiell för upplevelsen av balans. I och med det påfrestande yrket krävs det att respondenterna kan koppla bort arbetsrelaterade tankar i privatlivet för att kunna återhämta sig. Detta är något som majoriteten av respondenterna upplever att de klarar av medan ett fåtal menar att det ibland kan upplevas som svårt.

Samtliga respondenter menade att digitala kommunikationsmedel som jobbmobil och jobbdator är en förutsättning för att kunna genomföra de arbetsuppgifter som ingår i ombudsmannarollen då en stor del av dessa är förlagda utanför kontoret. Vidare

påtalade de att deras inställning till digitala kommunikationsmedel var övervägande positiv då det möjliggör en frihet att förlägga arbetet utefter personliga preferenser. Beigi et al. (2018) och Wepfer et al. (2018) betonar att digitala kommunikationsmedel kan bidra till en ökad känsla av frihet i förläggningen av arbetet. Enligt Kossek (2016), Beigi et al. (2018) och Wepfer et al. (2018) kan den konstanta uppkopplingen dock medföra en risk för en upplevelse av ökade krav i arbetet och därmed leda till att arbetsuppgifter genomförs under privat tid. Då respondenterna arbetar under oreglerad arbetstid innebär det att de kan välja att använda de arbetsrelaterade kommunikationsmedlen utanför arbetstid. Flertalet respondenter uppgav att de stänger av jobbmobilens medan ett fåtal väljer att vara konstant tillgängliga. De flesta respondenterna menade dock att de emellanåt går igenom den arbetsrelaterade mejlen under sin privata tid för att kunna skapa förutsättningar inför följande arbetsdag. En del av respondenterna menade dock att de betraktar detta som arbetstid. Enligt Kossek (2016), Beigi et al. (2018) och Wepfer et al. (2018) kan närvaron av en jobbmobil och jobbdator i hemmet leda till att uppmärksamheten riktas mot exempelvis arbetsrelaterade mejl på bekostnad av privatlivet. Tillgängligheten som de digitala kommunikationsmedlen medför kan således ge upphov till work-family conflict. Majoriteten av respondenterna menade att de inte upplevde det som problematiskt att koppla bort jobbmobil och jobbdator i privatlivet. Det faktum att en del av respondenterna väljer att hantera mejl under privat tid kan dock tolkas som en indikation på att de digitala kommunikationsmedlen kan leda till att arbetet går ut över privatlivet. De respondenter som betraktar all mejlhantering som arbetstid kan troligtvis även riskera att uppleva work-family conflict då Kossek (2016) menar att det krävs en mental och emotionell förberedelse för att kunna växla mellan yrkesrollen och rollen i privatlivet. Om respondenterna väljer att spontant rikta uppmärksamhet åt den arbetsrelaterade mejlen under en kort tidsperiod av privatlivet kan det således innebära en svårighet gällande omställningen mellan rollerna. Kossek (2016) menar att det är essentiellt att det finns en tydlig distinktion mellan yrkesrollen och rollen i privatlivet. En diffus gräns mellan dessa kan således bli problematisk då det påverkar individens närvaro i såväl privatlivet som arbetslivet (Kossek, 2016). Enligt Bergman och Gardiner (2007) är en fysisk eller psykisk närvaro samt lyhördhet för omgivningens behov essentiellt för en god balans mellan arbetsliv och privatliv.

Russo et al. (2016) menar att upplevelsen av work-life balance kan påverkas av individens personliga förutsättningar. Wilkinson et al. (2017) och Allen och Finkelstein

(2014) menar exempelvis att den individuella familjesituationen kan ha en inverkan på upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv. Detta kan styrkas av respondenternas reflektioner kring balansen i relation till deras familjesituation. Ett flertal respondenter påtalade att upplevelsen av work-life balance har förändrats beroende på vilket åldersstadium deras barn befunnit sig i. De menade att deras upplevelse av balans var sämre då de hade yngre barn till följd av att det fanns ett större behov av att vara hemma. Enligt Allen och Finkelstein (2014) tenderar arbetstagare med yngre barn att ha en sämre upplevelse av balans än de med äldre barn till följd av att barnen är mer beroende av föräldrarnas närvaro. Utifrån intervjuerna framgick det även att ensamstående respondenter upplever att en stor del av den privata tiden går åt till hushållssysslor på bekostnad av personliga intressen. Wilkinson et al. (2017) påtalar att upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv tenderar att vara sämre bland ensamstående än bland de som lever tillsammans med en partner. De menar att ansvaret för hushållssysslor blir mer tidskrävande för ensamstående vilket påverkar deras fritid i större utsträckning (Wilkinson et al. 2017). Detta skulle troligtvis kunna leda till att de respondenter som är ensamstående har mindre möjlighet till återhämtning vilket är något Sirgy och Lee (2011) och Wepfer et al. (2018) menar kan påverka upplevelsen av balans.

Ytterligare en personlig förutsättning som betraktades vara av betydelse för respondenternas upplevelse av work-life balance var erfarenheten av ombudsmannayrket. En del respondenter uppgav att de till följd av en ökad erfarenhet har uppnått en trygghet i yrkesrollen som medfört en förbättrad upplevelse av balans. De menade att deras förmåga att balansera arbetsliv och privatliv var sämre då de hade mindre erfarenhet av yrket. Spieler et al. (2018) menar att ålder och erfarenhet är relaterade aspekter med en essentiell betydelse gällande förmågan att kunna särskilja arbetsliv och privatliv. Den rutin och erfarenhet av yrket som äldre arbetstagare ofta besitter kan leda till en ökad förmåga att skapa en tydlig gräns vilket medför en bättre upplevelse av work-life balance. Respondenterna har inte påtalat att deras ålder är av betydelse för deras upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv. Det är dock troligt att respondenternas relativt höga medelålder relaterar till det faktum att de besitter en genomsnittligt lång erfarenhet av yrket som ombudsman. Då yrkeserfarenheten betonades vara av betydelse för balansen kan det således troligtvis vara en samverkan av ålder och erfarenhet som ligger till grund för deras goda upplevelse av balans. Tremblay (2016) påtalar även att äldre ombudsmän är mer

benägna att ha en god upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv än yngre ombudsmän till följd av att de i regel inte har samma familjeförpliktelser. En respondent hänvisade exempelvis till sin familjesituation genom att påtala att behovet av att vara hemma har minskat sedan barnen flyttat ut. Respondenternas ålder i kombination med deras familjesituation skulle således kunna vara ytterligare aspekter som har en essentiell inverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Enligt Tremblay (2016) besitter ombudsmän ofta en stark arbetsidentitet då de är väldigt dedikerade till sin yrkesroll och känner en stark förpliktelse gentemot fackförbundets medlemmar. Utifrån respondenternas uttalanden har det framkommit att flertalet av dem besitter ett stort personligt engagemang för yrket som ombudsman. Till följd av detta vill de fördjupa sig i medlemsärenden och har ett intresse av att hjälpa så många människor som möjligt. Thompson et al. (2018) påtalar att en stark arbetsidentitet kan medföra att arbetstagaren upplever personlig meningsfullhet vilket skulle kunna vara en bakomliggande anledning till respondenternas vilja att vara behjälpliga gentemot medlemmar. Utifrån intervjuerna framkom det även att respondenterna ansåg att det engagemang som präglar yrkesrollen kan påverka balansen mellan arbetsliv och privatliv. Tremblay (2016) menar även att denna typ av engagemang kan medföra att ombudsmännen åsidosätter den egna upplevelsen av balans för att kunna vara behjälpliga för medlemmarna. Det är således troligt att respondenternas engagemang för medlemmarna medför att de inte reflekterar över den egna balansen. Detta skulle kunna vara en tänkbar anledning till att de påtalar att deras balans är god trots indikationer på motsatsen. Respondenterna menade dock att de besitter stor medvetenhet om deras egna balans till följd av att deras arbetsuppgifter innefattar förespråkande av balans mellan arbetsliv och privatliv ute på arbetsplatser. Det framkom även att respondenterna upplever att de har ett ansvar över att agera förebilder i dessa frågor på grund av den starka arbetsidentiteten. Enligt Kirpal (2004) kan en stark arbetsidentitet leda till en hög arbetsmoral och lojalitet gentemot arbetsgivaren. Tremblay (2016) menar även att ombudsmän ofta känner en stark förpliktelse att efterleva samt förespråka fackförbundets ideal och värderingar. Till följd av detta kan det upplevas som en svårighet att kritisera det fackförbund som är deras arbetsgivare (Tremblay, 2016). Den starka arbetsidentiteten skulle således kunna vara ytterligare en förklaring till att majoriteten av respondenterna benämner att deras balans är god trots att uttalanden indikerar motsatsen.

Tremblay (2016) uttrycker att ombudsmännens starka arbetsidentitet och engagemang för yrkesrollen medför ett stort intresse för fackliga frågor. En del respondenter uppgav att intresset för yrket kan medföra att det blir svårt att distansera sig från rollen som ombudsman i privatlivet. Flera respondenter menade att ombudsmannarollen kan innebära förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid från medlemmar. Några av dem påtalade att de ofta får fackliga frågor av medlemmar och bekanta under deras lediga tid vilket kan göra det svårt att särskilja arbetslivet från privatlivet. Det framgick även att det kan upplevas som svårt att sätta gränser gentemot vänner och bekanta. En av respondenterna menade exempelvis att det emellanåt inkommer samtal till den privata mobiltelefonen med funderingar angående fackliga frågor. Tidigare forskning har enligt Wilk (2016) påvisat att det är vanligt att arbetstagare upplever att de måste leva upp till de ideal och förväntningar som finns i arbetslivet. Enligt Tremblay (2016) präglas ombudsmannayrket av en stark kultur som innebär att det finns tydliga förväntningar på hur en bra ombudsman bör agera. Det finns exempelvis en generell uppfattning om att ombudsmän bör besitta ett personligt engagemang för fackförbundets värderingar och därmed lägga ned mycket tid på att involvera sig i fackliga frågor. Till följd av att ombudsmän betraktar sitt yrke som betydelsefullt tenderar de att vilja leva upp till dessa förväntningar (Tremblay, 2016). Detta skulle troligtvis kunna medföra att ombudsmän känner en förpliktelse att engagera sig i fackliga frågor även i privatlivet. Enligt Wilk (2016) kan en strävan efter att uppnå den idealistiska bilden av en arbetstagare påverka upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv. Fontinha et al. (2019) menar även att arbetstagare som besitter ett stort engagemang för sin yrkesroll tenderar att uppleva obalans i en större utsträckning. Detta styrks av Tremblay (2016) som påtalar att den starka hängivenheten som tenderar att präglar rollen som ombudsman kan leda till work-family conflict. Respondenternas starka arbetsidentitet i kombination med deras strävan att leva upp till de förväntningar som finns inom yrket kan således bidra till en försämrad upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv.

Metoddiskussion

För att i enlighet med studiens syfte kunna undersöka ombudsmäns subjektiva upplevelse av work-life balance användes en kvalitativ metod. Avsikten med metodvalet var att generera rik och ändamålsenlig data utifrån respondenternas perspektiv. Data analyserades genom en induktiv metod vilket medförde att studien

kunde avgränsas till den information som betraktades vara av relevans. Samtlig data i studien har analyserats och kontrollerats av båda uppsatsförfattarna vilket troligtvis styrker trovärdigheten i resultatet då inflytandet av uppsatsförfattarnas subjektivitet har minimerats.

Till följd av att studien utgick från semistrukturerade intervjuer genererade det en möjlighet för uppsatsförfattarna att ställa följdfrågor under intervjuernas gång. Detta resulterade i att respondenterna kunde utveckla sina svar och att intervjudata således reflekterade deras upplevelser i högre grad. Intervjuguiden bestod av intervjufrågor som var strukturerade på ett sådant vis att ordningsföljden upplevdes som naturlig i relation till respondenternas svar. Då intervjuerna genomfördes separat av två olika personer kan den subjektiva uppfattningen av respondenternas uttalanden ha påverkat intervjuernas riktning genom olika följdfrågor. Om samtliga intervjuer hade genomförts av båda uppsatsförfattarna hade inflytandet av den subjektiva bedömningen troligtvis kunnat minimeras vilket eventuellt hade kunnat generera ett annat resultat. Valet av tillvägagångssätt vid intervjuerna motiverades dock utifrån det faktum att work-life balance kan upplevas som ett känsligt ämne och att en intervjusituation med endast en uppsatsförfattare således skulle bidra till en mer avslappnad intervjumiljö. Avsikten var att respondenterna skulle känna sig bekväma med att delge mer djupgående information vilket förväntades styrka trovärdigheten i det slutgiltiga resultatet. Detta var även orsaken till att intervjuerna genomfördes i separata rum i fackförbundets lokaler. Det faktum att intervjuerna spelades in kan eventuellt ha påverkat respondenternas uttalanden. För att minimera risken för denna inverkan informerades respondenterna om att det inspelade materialet kommer att hanteras konfidentiellt samt raderas efter avslutad uppsats. Studien baserades på 10 intervjuer som varade mellan 20-50 minuter vilket resulterade i riklig data. Respondenterna i studien har en gedigen erfarenhet av ombudsmannayrket vilket troligtvis innebär att deras upplevelser bidrar med ett perspektiv som kan betraktas som trovärdigt. Då respondenterna genom sitt yrke besitter förkunskaper inom work-life balance är det dock möjligt att deras medvetenhet om studiens ämne kan ha influerat resultatet. Till följd av att yrket som ombudsman periodvis präglas av en hög arbetsbelastning, förhandlingstryck samt krävande ärenden kan detta även ha påverkat respondenternas psykiska närvaro vid intervjutillfällena. Bergman och Gardiner (2007) menar att det krävs en fysisk och psykisk närvaro för att en individ ska betraktas som tillgänglig för omgivningens behov. En brist på psykisk

närvaro kan således ha påverkat respondenternas tillgänglighet vid intervjutillfällena vilket kan ha influerat det slutgiltiga resultatet.

Under studiens gång har det framkommit att det råder brist på tidigare forskning gällande ombudsmäns personliga work-life balance. Den befintliga forskningen inom ämnet i relation till ombudsmän har främst fokuserat på deras arbete med work-life balance inom fackligt anslutna organisationer. Genom upprepade försök att identifiera forskning som berör ombudsmännens personliga work-life balance har endast en studie påträffats. Tremblay (2016) utgår dock från ett fackförbund i Kanada där arbetet med work-life balance inte är lika framträdande som inom de nordiska länderna. De flesta fackförbund fungerar dock på ett likartat sätt vilket innebär att det troligtvis går att identifiera likheter sinsemellan fackförbund i olika länder (Tremblay, 2016). Då denna studie har påvisat tydliga likheter med Tremblays (2016) studie kan det tolkas som en indikation på att resultatet reflekterar ombudsmäns upplevelser av work-life balance.

Bristen på forskning gällande ombudsmäns upplevelse av work-life balance bekräftas av Tremblay (2016) som menar att hennes studie undersöker ett utforskat område. Trots att Tremblays studie är daterad till 2016 upplevdes en svårighet att finna ytterligare studier inom ämnet vilket kan indikera ett behov av vidare forskning. Denna studie kan således betraktas som ett bidrag till forskningen.

Förslag till vidare forskning

Till följd av att det råder brist på forskning angående ombudsmäns work-life balance krävs ett bredare perspektiv för att kunna styrka trovärdigheten i denna studie. Vidare forskning skulle exempelvis kunna bidra med ett internationellt perspektiv genom att behandla upplevelsen av work-life balance bland ombudsmän i fackförbund belägna i olika länder. För att bredda forskningsperspektivet ytterligare bör vidare forskning även kompletteras av kvantitativa studier med en större omfattning respondenter. Denna studie skulle förslagsvis kunna användas som utgångspunkt för kvantitativa studier med avsikt att undersöka hur de huvudteman och underteman som presenteras i resultatet relaterar till work-life balance.

Referenser

- Abendroth, A.-K., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. doi: 10.1177/0950017011398892
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–Family Conflict Among Members of Full- Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. doi: 10.1037/a0036941
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314–336. doi: 10.1177/1534484318787628
- Bergman, A., & Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three swedish case studies. *Employee Relations*, 29(4), 400–414. doi: 10.1108/01425450710759226
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. London: Sage Publications Ltd.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. doi: 10.1108/02683941011035278
- Choo, P. J., Tan, J. Y. T., Ong, L. T., Aw, A. T., Teo, L. W., Tan, M. L. M., et al. (2019). Role transition: A descriptive exploratory study of assistant nurse clinicians in Singapore. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 125–132. doi: 10.1111/jonm.12657
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. doi: 10.1037/a0016737
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance.

- International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183. doi:
10.1037/str0000067
- Kirpal, S. (2004). Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. *The Career Development International*, 9(3), 274–304. doi:
10.1108/13620430410535850
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270. doi: 10.1016/j.orgdyn.2016.07.010
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2014). Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Displaced Aggression Toward Others: The Moderating Roles of Workplace Interpersonal Conflict and Perceived Managerial Family Support. *Journal Of Applied Psychology*, 100(3), 793-808. doi:10.1037/a0038387
- Rooks, D. (2003). The Cowboy Mentality: Organizers and Occupational Commitment in the New Labor Movement. *Labor Studies Journal*, 28(3), 33-62. doi:
10.1353/lab.2003.0059
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. doi:
10.1080/17439760.2015.1025424
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. doi: 10.1007/s11482-017-9509-8
- Spieler, I., Scheibe, S., & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233–1251. doi: 10.1002/job.2283
- Thompson, J., Cook, G., & Duschinsky, R. (2018). “I’m not sure I’m a nurse”: A hermeneutic phenomenological study of nursing home nurses’ work identity. *Journal of Clinical Nursing*, 27(5–6), 1049–1062. doi: 10.1111/jocn.14111
- Tremblay, D.-G. (2016). Trade unions and work-life rights: The challenge of work-life interface in a union environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(3), 171–187. doi: 10.1007/s10672-016-9279-8
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Åtkomst från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33 (6), 727–740. doi: 10.1007/s10869-017-9520-y
- Wilk, K. E. (2016). Work-Life Balance and Ideal Worker Expectations for Administrators. *New Directions for Higher Education*, 2016(176), 37–51. doi: 10.1002/he.20208
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656. doi: 10.1177/0950017016677942

Bilaga 1 Missivbrev

Vill du delta i en studie angående balansen mellan arbetsliv och privatliv?

Syftet med studien är att undersöka den subjektiva upplevelsen av balansen mellan arbetsliv och privatliv. Vi söker nu ombudsmän inom en facklig organisation som vill delta vid ett intervjutillfälle på cirka 30–60 minuter. Deltagande i undersökningen är frivilligt och kommer när som helst att kunna avbrytas. Intervjuerna kommer att spelas in med godkännande från deltagarna och ljudfilerna kommer att raderas efter avslutad uppsats. Medverkan i studien kommer att behandlas konfidentiellt och utan att synliggöra identitetsrelaterad information kommer insamlad data eventuellt att granskas av handledare och examinator. Studien kommer att publiceras i det Digitala Vetenskapliga Arkivet samt redovisas genom en uppsatsventilering där varken organisationen eller enskilda individer kommer att kunna identifieras.

Vid frågor angående studien, vänligen kontakta någon av nedanstående.

Victoria Branteström

XXX-XXXXXXX

xxxxxxx@hotmail.com

Therése Alm

XXX-XXXXXXX

xxxxxxx@hotmail.com

Lars Eriksson – Handledare

Universitetsadjunkt avdelning psykologi

Högskolan i Gävle

xxxxxxx@hig.se

Bilaga 2 Intervjuguide

Etiska aspekter

- Syftet med studien är att undersöka den subjektiva upplevelsen av balansen mellan arbetsliv och privatliv.
- Intervjun kommer att pågå mellan 30–60 minuter.
- Deltagande i undersökningen är frivilligt och kommer när som helst att kunna avbrytas.
- Är det okej för dig att vi spelar in intervjun? Ljudfilerna kommer att raderas efter avslutad uppsats. Det är endast jag och min uppsatspartner som kommer att kunna ta del av dem, eventuellt handledare och examinator.
- Din medverkan i studien kommer att behandlas konfidentiellt.
- Organisationen eller enskilda individer kommer inte att kunna identifieras i studien.
- Studien kommer att publiceras i det Digitala Vetenskapliga Arkivet samt redovisas genom en uppsatsventilering.

Börja spela in om det är okej för respondenten

Inledande frågor

Vi kommer att börja med att ställa några inledande frågor.

- Vilket kön identifierar du dig med?
- Hur gammal är du?
- Bor du tillsammans med en partner?
- Har du barn?
 - Hur gammal/gamla?
- Nuvarande tjänst hos förbundet?
- Hur länge har du arbetat här?
- Har du någon specifik utbildning för din yrkesroll?
- Har du en jobbmobil? (Använder du din privata mobil till arbetet?)
- Har du en bärbar jobbdator som du kan ta med dig hem? (Använder du en privat dator till arbetet?)

Uppfattning om balansen mellan arbetsliv och privatliv

Vad tänker du på när jag säger balans mellan arbetsliv och privatliv?

- Intressant!
- Utveckla!

Hur skulle du beskriva en god balans mellan arbetsliv och privatliv?

- Utveckla!
- Hur tänker du då?
- Vilken betydelse har en god balans mellan arbetsliv och privatliv enligt dig?
- Varför?

Hur upplever du att din personliga balans mellan arbetsliv och privatliv ser ut?

- Hur påverkar det dig?
- Varför?
- Upplever du att ditt arbetsliv och privatliv påverkar varandra i någon utsträckning?
- Om ja, på vilket sätt? Ge exempel på en situation!

Tillgänglighet i arbetsliv och privatliv

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

- Intressant!
- Utveckla!
- Ja...

Hur många timmar i veckan lägger du uppskattningsvis på ditt arbete?

- Upplever du att det är tillräckligt?
- Varför/varför inte?

Hur många timmar i veckan lägger du uppskattningsvis på ditt privatliv? (all arbetsfri tid inklusive hushållssysslor, ej inklusive sömn och restid till från/arbetet)

- Upplever du att det är tillräckligt?
- Varför/varför inte?

Vad är viktigt för dig att hinna med i ditt privatliv?

- Upplever du att du hinner med detta?
- Varför/varför inte?

Har du vid något tillfälle tvingats prioritera en arbetsuppgift framför ett åtagande i privatlivet eller vice versa/tvärtom?

- Om ja, berätta!
- Varför?

Fördelning av arbetstid

Hur upplever du att det är att arbeta under oreglerad arbetstid?

- Vad anser du är den största fördelen med oreglerad arbetstid?
- Vad anser du är den största utmaningen med oreglerad arbetstid?

Hur reglerar du din arbetstid?

- Varför väljer du att reglera den så?
- Trivs du med detta?
- Hur kommer det sig?

Hur agerar du för att förbättra din balans mellan arbetsliv och privatliv?

- Hur särskiljer du ditt arbete från ditt privatliv?
- Känner du att det gör skillnad?
- På vilket sätt?

Arbete utanför arbetstid

Upplever du att du kan koppla bort arbetet på din fritid?

- NEJ: hur kommer det sig?
 - Hur påverkar detta din lediga tid?
 - Vilka arbetsuppgifter/arbetsrelaterade frågor tänker du mest på utanför arbetstid?
 - Vad tror du att det beror på?
- JA: hur gör du?

Hur ser du på användning av digitala kommunikationsmedel i arbetet? Att exempelvis använda mobiltelefon och dator i arbetet.

- Ser du några möjligheter med att ha det?
- Ser du några problem med att ha det?
- På vilket sätt använder ni er av digitala kommunikationsmedel på er arbetsplats?
- Hur tycker du att det fungerar?

Hur mycket tid lägger du på din arbetsrelaterade mejl utanför arbetstid?

- Varför?
- Läser du mejl?
- Svarar du på mejl?
- Har du vid något tillfälle under din fritid känt att det funnits obesvarade mejl i din inkorg som du borde ha besvarat?
 - Om ja, hur upplevde du detta?
 - Hur gjorde du? Svarade du?
 - Varför?

Om du får ett jobbrelaterat samtal på din fritid - hur reagerar du då?

- Hur agerar du?
- Tänker du mycket på det i efterhand?
- Hur påverkar det dig?

Förväntningar/policy

Upplever du att det finns några arbetsrelaterade förväntningar på dig utanför arbetstid?

- Om ja, vilka?
- Hur upplever du dessa?

Upplever du att du agerar i enlighet med er policy om tillgänglighet inom och utanför arbetstid?

- Om ja, på vilket sätt?
- Om nej, varför?

Hur arbetar organisationen för att policyn ska efterföljas?

- Hur ofta påtalas den för de anställda?
- Tror du att alla anställda har kännedom om den?

Förändra något?

Om du fick möjligheten att förändra något i din arbetssituation, vad skulle du vilja förändra?

- Varför?

Sammanfatta lite kort...

- Har du något mer att tillägga?
- Är det något av dina uttalanden som du helt eller delvis vill ändra eller stryka?
- Vill du ta del av den slutgiltiga uppsatsen?

Tack för din medverkan!