



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

Anställdas upplevelse av hur dagens gränslösa digitala arbete förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv

Emma Lindell & Josefin Stolt

2019

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

Handledare: Johan Willander
Examinator: Lars Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om och hur anställda upplever att dagens gränslösa digitala arbete förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv. Genom en kvalitativ metod utgick studien från åtta semistrukturerade intervjuer som genomfördes på ett företag beläget i Mellansverige. Intervjumaterialet analyserades sedan utifrån en induktiv tematisk analys där tre teman identifierades; *kontroll över informationsflödet*, *organisationskultur* med undertemat *ledarskap* samt slutligen temat *flexibilitet*. Utifrån studiens resultat framkom det att gränsen mellan privatliv och arbetsliv har förskjutits av dagens gränslösa digitala arbete då respondenterna tenderade att kontrollera det arbetsrelaterade informationsflödet i huvudsak via mail utanför arbetstid. En stark organisationskultur och ett ledarskap utan förväntningar på ständig tillgänglighet hos de anställda samt möjlighet till flexibla arbetstider underlättade för respondenterna att hantera den diffusa gränsdragning som uppstått i och med digitaliseringen och skapa en god work-life balance.

Nyckelord: Work - life balance, gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv, ständig tillgänglighet, digitalisering

Title: Employees experience of how today's boundless digital work shifts the balance between private life and work life

Abstract

The aim of this study was to examine whether and how employees feel that today's boundless digital work shifts the balance between work and family life. Through a qualitative method, the study was based on eight semi-structured interviews which was carried out at a company located in Central Sweden. The collected material was analyzed using an inductive thematic analysis where three themes were identified; *control over the stream of information*, *organizational culture* with subcategory *leadership* and the final theme *flexibility*. The results indicated that the boundary between work and family life has shifted by today's limitless digital work, since the respondents controlled their work-related stream of information mainly through email outside working hours. An organizational culture and leadership without expectations of permanent availability and the possibility to use flexible working hours has made it easier for the respondents to handle the diffuse boundary that emerged with the advanced technology and to create a good work - life balance.

Keywords: Work-life balance, Work-life boundary, Permanent availability, ICT

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till organisationen, vår kontaktperson och samtliga respondenter som har deltagit i studien för att ni har tagit er tid, visat engagemang och intresse. Vi känner oss tacksamma över att vi fått ta del av era upplevelser. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Johan Willander som har hjälpt oss längs vägen med återkommande feedback och visat ett brinnande engagemang.

Emma Lindell & Josefin Stolt

Introduktion

Världen förändras snabbt och blir alltmer teknisk avancerad (Wet & Koekemoer, 2016). Det illustreras tydligt då det år 2013 fanns fler mobila enheter som smartphones och ipads än jordens totala befolkning (Adisa, Gbadamosi & Osabutey, 2017). Det finns en generell förståelse bland många företag att digitaliseringens frammarsch är av betydande vikt för att driva en organisation framåt och därav har många företag genomfört stora investeringar i digitala enheter. Avsikten med att implementera de digitala enheterna är bland annat för att förbättra kommunikationen internt inom organisationen och externt ut mot kunden för att fortsatt kunna vara konkurrenskraftiga och utveckla en högre kostnadseffektivitet (Wet & Koekemoer, 2016). Den digitala teknikens genomslag har i grunden förändrat arbetets innehåll och digitala enheter betraktas inte längre som ett hjälpmedel som arbetstagaren kan nyttja för att utföra vissa arbetsuppgifter, utan är idag en integrerad del inom de flesta organisationers dagliga arbete och det ledande sättet att kommunicera (Thomas, 2014).

Resultatet av den allt mer växande digitaliseringen samt företagens investeringar i digitala enheter har resulterat i att work-life balance (WLB) har blivit mer uppmärksammat av företagen (Bansal & Agarwal, 2017). WLB syftar till hur väl en arbetstagare uppfattar sig kunna balansera sina roller i arbetslivet med roller i privatlivet (Russo, Shteigman & Carmeli, 2016). I dagens samhälle är det nu möjligt att vara konstant uppkopplad vilket betyder att arbetstagaren kan arbeta vid en annan tidpunkt utanför den fysiska arbetsplatsen, något som tidigare i arbetslivet betraktats som otänkbart men nu kommit att emellanåt förväntas av de anställda (Bansal & Agarwal, 2017; Wet & Koekemoer, 2016). Möjligheten till ständig tillgänglighet har gjort ett tydligt avtryck i människors liv gällande arbetsförhållanden (Bansal & Agarwal, 2017). I det här hänseendet avspeglar det sig då en del organisationer för att förbli konkurrenskraftiga behöver vara produktiva dygnet runt, något som har ökat pressen på arbetstagarna (Wet & Koekemoer, 2016). För att uppnå en hög produktivitet har många organisationer idag en 24 timmars kultur gällande e-mail, vilket innebär att organisationerna förväntar sig av sina anställda att de ska finnas tillgängliga och svara på mail utanför arbetstid (Adisa et al., 2017). Pressen på arbetstagarna har även ökat att utföra arbete på helger (Wet & Koekemoer, 2016). I och med den ständiga tillgängligheten har gränsen mellan privatliv och arbetsliv suddats ut (Adisa et al., 2017). Istället för att privatliv och arbetsliv existerar som två separata sfärer tenderar dessa nu att överlappa varandra (Nam, 2013).

Digitalisering tenderar att ge upphov till work-family conflict (WFC) och family-work conflict (FWC), fenomen som uppstår när en anställd upplever att kraven i arbetet inte är förenliga med kraven i privatlivet. WFC tenderar att utvecklas när händelser i arbetslivet

påverkar privatlivet (Adams, King & King, 1996). Det kan illustreras med att arbetet integreras med alla delar i livet vilket kan bli problematiskt när individen ska skilja sina roller i livet så som anställd, livspartner, vän, syskon och förälder åt. Problematiken att finna balans mellan rollerna förstärks av den digitala teknikens påträngande natur som gör det svårt att skapa och bibehålla gränsen mellan privatliv och arbetsliv (Thomas, 2014). Till skillnad från WFC uppstår FWC när händelser i privatlivet belastar arbetet. WFC påverkar individens upplevda kvalitetstid med familjen och FWC har en inverkan på den arbetsmässiga prestationen (Adams et al., 1996).

Digitaliseringen har fört med sig både positiva och negativa konsekvenser när det kommer till individens strävan efter att finna balans mellan rollerna i privatliv och arbetsliv (Nam, 2013). Tidigare studier har visat att användningen av dagens digitala teknik möjliggör större flexibilitet i arbetslivet då det är möjligt att utföra arbetet utanför arbetsplatsen (Holden & Sunindijo, 2018). Det traditionella kontorsarbetets struktur har börjat att ändras då arbetsplatsen inte längre ses som en direkt fysisk plats där arbetstagarna tillbringar åtta timmar om dagen. Istället är det nu möjligt att utföra sina arbetsuppgifter utanför den fysiska arbetsplatsen på dygnets alla timmar (Adisa et al., 2017). Något som har bidragit till att det nu är möjligt för de anställda att arbeta utanför den fysiska arbetsplatsen är att digitala enheter blivit allt mer tillgängliga bland arbetstagarna samt mer tillförlitliga att använda då dagens digitala enheter är mer avancerade än tidigare (Thomas, 2014). I och med de digitala enheterna så som mobiltelefon och bärbar dator kan organisationerna ge sina anställda möjlighet till flexibla arbetstider som i sin tur bland annat underlättar för arbetstagarna att balansera rollerna i privatlivet och arbetslivet. Det i sin tur syftar till att förebygga att WFC och FWC uppstår då flexibla arbetstider gynnar familjeförhållande och sociala behov (Rose, 2015; Holden & Sunindijo, 2018). Det illustreras genom att exempelvis föräldrar ges möjlighet att via digitala enheter utföra sitt arbete hemifrån och kan därmed prioritera mer akuta familjebehov med större lätthet (Holden & Sunindijo, 2018). Ytterligare en positiv effekt med flexibla arbetstider är ökad självständighet och kontroll över det dagliga arbetet (Morganson, Major, Oborn, Verive & Heelan, 2010). Arbetstagaren ges via digitala enheter möjlighet att på egen hand planera och strukturera sin tid och sina arbetsuppgifter i och med att arbetet inte behöver utföras på den fysiska arbetsplatsen. Det medför att arbetstagaren har större frihet att själv ta beslut när och var arbetet ska slutföras (Beigi, Shirmohammadi & Stewart, 2018).

Tidigare forskning har visat att det finns individuella skillnader i hur anställda klarar av att hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen och balansera sina roller i privatlivet

och arbetslivet. Somliga individer finner det tilltalande med den flexibilitet som det digitala arbetet erbjuder, andra individer föredrar en tydlig gränsdragning mellan arbete och privatliv. De arbetstagare som finner det svårt att hantera ett flexibelt arbete kan inte njuta av den självständighet som det flexibla arbetet erbjuder (Adisa et al., 2017; Beigi et al., 2018). För dessa arbetstagare kan gränsdragningen mellan vad som är privatliv och arbetsliv kännas suddig (Beigi et al., 2018). Stressen upplevs mindre hos de arbetstagare som klarar av att hantera en mer flexibel gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv (Holden & Sunindijo, 2018). Hur arbetstagare upplever WLB är subjektivt vilket innebär att individers föreställningar om vad som frambringar balans kan skilja sig åt (Thomas, 2014).

En negativ effekt med dagens digitala enheter såsom mobiltelefoner och bärbara datorer är att de anställda ständigt är tillgängliga vilket kan ge upphov till långa arbetsdagar utan extra betalt. Det blir tydligt i och med att det är möjligt att vara aktiv på annat håll då arbetstagaren bland annat kan kontrollera och svara på email utanför arbetstid (Adisa et al., 2017). Det finns ofta även en förväntan från företag att arbetstagare ska nyttja digitala enheter utanför arbetstid genom att vara nåbar internt inom organisationen och externt mot kund (Wet & Koekemoer, 2016). Det medför att arbetstagare inte får möjlighet att koppla bort arbetet och återhämta sig vilket tenderar att skapa obalans mellan rollerna i privatlivet och arbetslivet (Adisa et al., 2017). Arbetstagare som har varit anställda inom organisationen en längre tid upplever i större utsträckning en skyldighet att vara tillgänglig utanför arbetstid. En orsak till det är arbetstagarnas rädsla att organisationen ska tappa förtroende för dem och därmed gå miste om sin chans att befordras till en högre tjänst (Thomas, 2014). Ytterligare en anledning till varför anställda känner sig tvungna till att ständigt vara uppkopplade kan bero på organisationskulturen och de normer som råder inom företaget som uppmanar arbetstagarna till att finnas tillgängliga utanför arbetstid trots att de själva föredrar en tydligare gränsdragning (Sungdoo & Hollensbe, 2018).

Det gränslösa arbetet som den digitala tekniken resulterar i har haft en positiv inverkan på individens möjlighet att finna balans mellan rollerna i privatlivet och arbetslivet men också inverkat negativt i människans liv då det har bidragit till ett arbetsmiljöklimat som är ohälsosamt (Holden & Sunindijo, 2018; Nam, 2013). I brist på en tydlig gräns mellan privatliv och arbetsliv tenderar arbetstagaren att överarbeta då dagens digitala teknik möjliggör arbetstillfällen var individen än befinner sig. En konsekvens utav att ständigt vara tillgänglig för den anställda och överexponeras med information via kommunikationskanaler så som mail är att det kan framkalla ångest (Berg-Beckhoff, Nielsen & Ladekjær Larsen, 2017). En suddig gräns mellan privatliv och arbetsliv kan skapa ett överflöd av arbete som

tenderar att bli på bekostnad av privatlivet då det bland annat kan leda till problem i nära relationer vilket är något som kan skapa en ökad psykisk stress (Nam, 2013). Psykisk stress kan leda till sjukdomar såsom högt blodtryck, utmattningssyndrom och depression (Holden & Sunindijo, 2018). Tidigare forskning har visat att den flexibilitet som de digitala enheterna medfört kan leda till långa arbetsdagar utan avbrott och ges inte tid för återhämtning kan det inverka negativt på hälsan (Adisa et al., 2017). I enskilda fall kan det leda till arbetstagaren utvecklar en form av arbetsmissbruk som innebär att arbetstagaren konstant arbetar (Nam, 2013). Anställda kan uppleva det svårt att mentalt stänga av arbetet under ledig tid i och med att de digitala enheterna skapar en ökad tillgång till arbetet. Det är av stor vikt för anställda att mentalt stänga av arbetet för att kunna samla energi till nästa arbetsdag (Park, Jex & Fritz, 2011).

Anställda som klarar av att hantera en mer flexibel gränsdragning mellan arbetstillfällen och tillfällen där ledighet ges känner sig mindre stressade eftersom för en del arbetstagare kan en diffus gränsdragning vara tilltalande och betraktas som attraktiv (Holden & Sunindijo, 2018; Nam, 2013). De individer som trivs med flexibla arbetstider upplever en positiv effekt. Arbetstagare som uppskattar och kan hantera den flexibilitet som digitaliseringen resulterar i, där de kan balansera arbete och aktiviteter i privatlivet upplever en högre kontroll i livet. Därmed tillkommer en ökad mental hälsa jämfört med de som vantrivs med flexibiliteten och inte klarar av att hantera den (Nam, 2013). De anställda som inte trivs med flexibiliteten och inte heller klarar av att hantera den tenderar att uppleva sig överväldigad och överbelastad till följd av den ständigt tillgängligheten som de digitala enheterna möjliggör (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny & Bauer, 2018).

Tydlig regelsättning och policy vidtagna av ledningen som syftar till att reglera det digitala arbetet är gynnsamt för den anställdes möjlighet att balansera sina roller. Inrättandet av en tydlig policy kombinerat med en stark organisationskultur som stödjer policyn tydliggör för arbetstagaren när arbetsdagen är över och fritid tar vid vilket underlättar för arbetstagarens möjlighet att skapa en god WLB (Holden & Sunindijo, 2018). Upplever de anställda att ledningen genuint stöttar insatserna med att motverka arbete utanför arbetstid för att de anställda ska kunna uppnå en bra WLB tenderar tryggheten att öka hos de anställda att tillämpa åtgärderna i form av regelsättning och policy. I avsaknad av bestämda riktlinjer som reglerar det digitala arbetet kan det bli svårt för individen att skilja vad som är arbetstid och inte då den digitala tekniken förskjuter gränsen mellan privatliv och arbetsliv (Holden & Sunindijo, 2018).

Tidigare forskning har visat att en god WLB är av stor vikt för en individs upplevda livstillfredsställelse och välmående (Lee & Sirgy, 2018). Prioriteras anställdas WLB och att arbetstagarna även upplever balans kan det leda till en högre arbetsprestation, minskad frånvaro på arbetet, minskad personalomsättning och det kan vara gynnsamt ur ett ekonomiskt perspektiv för företaget då det kan leda till finansiella vinster (Holden & Sunindijo, 2018). Företag som vill vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden har inte råd att prioritera bort WLB i dagens digitaliserade arbetsliv då det anses vara en bidragande faktor för organisationens framgång (Adisa et al., 2017).

Syfte

Tidigare forskning har visat att digitala enheter möjliggjort att de anställda kan ta med sig arbetet hem och ständigt finnas tillgängliga vilket har influerat på de anställdas WLB (Holden & Sunindijo, 2018; Nam, 2013). Därav var det av intresse att komplettera tidigare forskning med en studie om hur det gränslösa digitala arbetet förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv.

Syftet med studien var att undersöka om och hur anställda upplever att dagens gränslösa digitala arbete förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv.

Metod

Deltagare och urval

Deltagarna rekryterades från ett globalt börsnoterat byggföretag men i studien lades ingen större vikt på den specifika byggbranschen. Studien har avgränsats till bolagets huvudkontor beläget i Mellansverige där cirka 100 anställda var verksamma. De inklusionskriterier som legat till grund för urvalet var följande: deltagarna ska i sitt dagliga arbete använda sig utav digitala enheter så som bärbar dator och mobiltelefon, inneha ett kontorsarbete, heltidsanställning, flexibla arbetstider samt en eftergymnasial utbildning.

Totalt medverkade åtta deltagare i studien varav fem deltagare var män och tre var kvinnor. Ingen hänsyn har tagits vad beträffar fördelningen mellan kvinnor och män. Åldersspannet för deltagarna var 29-45 år men ålder var inte av intresse för studiens syfte. Antal verksamma år på företaget varierade mellan 1,5-7 år. Tidigare arbetslivserfarenhet, typ av tjänst och eftergymnasial utbildning var något som skilde sig åt bland deltagarna.

Deltagarna i studien rekryterades genom ett snöbollsurval. Ett snöbollsurval utgörs av ett icke slumpmässigt urval vilket innebär att en utvald person föreslår kvalificerade

kandidater (Braun & Clark, 2013). Åtta deltagare rekryterades utifrån de angivna inklusionskriterierna. De åtta deltagarna erhöles via studiens kontaktperson som var verksam inom bolaget.

Material

För att inte gå miste om betydelsefullt intervju material spelades respektive intervju in med hjälp av två mobiltelefoner via appen Röstmemon. Under intervjutillfällenas gång användes två bärbara datorer som hjälpmedel för att föra eventuella anteckningar.

En intervjuguide utformades (se bilaga 1) bestående av bakgrundsfrågor samt frågor formulerade utifrån studiens syfte. Bakgrundsfrågorna ämnade till att fånga deltagarnas familjesituation, fritidsaktiviteter, ålder, utbildning, tjänst, arbetsuppgifter och antal verksamma år på företaget. Frågorna formades för att ta del av en kort bakgrunds information om deltagarna. Övriga frågor kan beskrivas som huvuddelen i intervjuguiden och prioriterades därmed högre då de inriktade sig på deltagarnas upplevelser kring ämnet. Intervjuguiden reviderades en första gång efter att två pilotintervjuer hade genomförts samt en andra gång efter den första intervjun med en av respondenterna.

Tillvägagångssätt

Genom en kontaktperson på företaget där studien genomfördes rekryterades deltagare. Sedan utarbetades ett schema där åtta intervjuer fördelades på två arbetsdagar. Ett missivbrev (se bilaga 2) skickades via kontaktpersonen till samtliga deltagare.

Som datainsamlingsmetod användes semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna spelades in med godkännande från respondenterna och raderades efter att examensarbetet färdigställts i enlighet med Vetenskapsrådets (2002) riktlinjer. Intervjuerna ägde rum på bolagets huvudkontor i ett separat rum för att minimera risken för möjliga störningar. Alla deltagare intervjuades individuellt. Vid intervjutillfällena var båda uppsatsförfattarna närvarande men endast en ansvarade för respektive intervju. Den andra uppsatsförfattaren deltog genom att uppsatsförfattaren lyssnade ingående, förde anteckningar, kompletterade med eventuella följdfrågor och kontrollerade så att intervjun hölls sig inom den angivna tidsramen. Uppsatsförfattarna turades om att intervju och fördelningen var fyra intervjuer vardera.

Dataanalys

Den analysmetod som tillämpades i studien var en induktiv tematisk analys. Metoden selekterades då teman för studien inte var förutbestämda. I en tematisk analys är det centrala att finna mönster och gemensamma teman utifrån intervjumaterialet (Braun & Clarke, 2006). Processen började med att intervjumaterialet transkriberades vilket var det första steget i arbetet med att utläsa gemensamma teman. Det transkriberade intervjumaterialet kodades sedan, en intervju åt gången, utifrån en complete coding vilket enligt Braun och Clarke (2013) innebär att transkriberingarna analyseras utifrån studiens syfte. En complete coding användes då studiens syfte var specifikt utformat, därav kodades enbart material som var av relevans för studien. Utifrån de sammanställda kodningarna skapades tre teman vilket var följande; *kontroll över informationsflödet*, *organisationskultur* med under temat *ledarskap* samt temat *flexibilitet*. Ett analyschema utformades där varje tema blev en rubrik. Under respektive rubrik sorterades därefter relevant material för att få djupare förståelse om respondenternas upplevelse. Efter vidare analys modifierades temana och slutligen genomfördes en definitiv bedömning av varje temans rubrik. Således sammanställdes materialet under varje tema och citat valdes ut för uppsatsens resultat.

Forskningsetiska övervägande

Under studiens gång har hänsyn tagits till Vetenskapsrådets (2002) fyra principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Utgångspunkten i informationskravet är att deltagarna ska tilldelas all väsentlig information angående studien (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet tillämpades genom att samtliga respondenter cirka en vecka innan studien påbörjades fick ta del av ett missivbrev (se bilaga 2). Missivbrevet innehöll bland annat information om att uppsatsen kommer publiceras i en offentlig databas samt att deltagandet sker på frivillig basis. Den andra principen är samtyckeskravet som innebär att deltagarna själva godkänner sin medverkan i studien samt vilka premisser deltagandet sker under. Deltagarna har även när som helst rätt att avbryta sitt medverkande, något som inte får leda till eventuella repressalier från forskarna (Vetenskapsrådet, 2002). Samtyckeskravet har tagits i beaktande genom att innan intervjuerna påbörjades upplystes respektive respondent om möjligheten att avbryta sin medverkan när som helst, vilket det också informerades om i missivbrevet. Konfidentialitetskravet är den tredje av principerna och utgår ifrån att allt intervjumaterial hanteras konfidentiellt samt att respondenterna inte ska kunna identifieras i studien (Vetenskapsrådet, 2002). I examensarbetet har ingen av respondenterna namngivits eller benämnts på annat sätt som

kunnat härleda till respondentens egentliga identitet, detsamma gällande organisationen. Intervjumaterialet har hanterats konfidentiellt genom att endast uppsatsförfattarna hade tillgång till studiens underlag. Information gällande konfidentialitetskravet stod i missivbrevet och meddelades på plats vid intervjutillfällena. Slutligen har studien tagit hänsyn till nyttjandekravet vilket beskriver att all inhämtad information endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002), vilket respondenterna informerades om i missivbrevet. Materialet har endast sammanställts för det här examensarbetet och inte använts vidare för kommersiellt bruk i enlighet med Vetenskapsrådet (2002).

Resultat

I resultatet har vardera respondent namngetts R1-R8 för att inte kunna identifieras. Utifrån intervjumaterialet och den kodning (complete coding) som genomfördes har tre teman identifierats. Första temat som presenteras i resultatet är *kontroll över informationsflödet* därefter följer *organisationskultur* med undertemat *ledarskap* och slutligen temat *flexibilitet*. Som en del utav den induktiva tematiska analys som studien utgått ifrån har relevanta citat valts ut för att förtydliga alla teman.

Kontroll över informationsflödet

Att gränsen mellan privatliv och arbetsliv har förskjutits på grund av digitala enheter framkom under intervjuerna då en övervägande del av respondenterna uppgav att de kontrollerade mailen efter arbetstid så som på helger, sena kvällar och semestrar. Samtliga respondenter redogjorde att de hade tillgång till en företagsmail av programvaran Outlook. Respondenterna hade möjlighet att komma åt mailen i huvudsak via mobil och bärbar dator. Under intervjuerna framkom det att den angivna anledningen till varför större delen av respondenterna ofta stämde av jobbmailen efter arbetstid bottnade i en rädsla över att missa ärenden av större och brådskande karaktär.

[...] att man såhär vill kolla på sin telefon och oj men jag har inte kollat på fyra fem timmar, jag måste kolla så att det inte har hänt något så att man inte missar något viktigt [...] (R4)

Vetskapen om att informationsflödet är under kontroll upplevde flera av respondenterna som stressreducerande. Respondent 3 förklarade att en frekvent kontroll av mailen även utanför arbetstid minskade stressen över att missa något av betydelse.

[...] Jag tror för mig i alla fall att det stressar ännu mer att inte veta i fall jag har fått mail eller inte, men så länge jag vet vad som har kommit in och att det inte är något som jag måste göra [så är det inte stressande] [...] (R3)

Majoriteten av respondenterna betonade att de förmodligen hade upplevt det som mer stressande att inte ha kontroll över informationsflödet till jobbmailen. Respondenterna beskrev att de gärna undvek att hamna i sådana situationer där de riskerade att gå miste om viktiga uppgifter. Respondent 3 nämnde “[...] jag skulle inte känna mig bekväm med att stänga av telefonen klockan fem [...]”.

Att ha kontroll över informationsflödet upplevde majoriteten av respondenterna endast som mindre stressfullt när de inte förväntades agera på de inkomna jobbmailen direkt. Respondent 2 berättade om en tidigare erfarenhet från en annan arbetsplats där respondenten oförutsett tvingats ingripa på ett viktigare mail vilket gav upphov till ökad stress.

[...] Man har varit tvungen att jobba över någon helg, en påsk eller liksom dagar där man egentligen har tänkt att vara ledig och så vidare. Då har man ju inte valet, då blir det ju inte bara att man tar emot information, då måste man så att säga avbryta det man gör i övrigt för att svara om det är något lite mer akut eller angeläget. Då blir det kanske mer av ett stressmoment [...] (R2)

Det fanns skillnader i hur respondenterna upplevde att den ständiga uppkopplingen inverkade på deras WLB. Även om majoriteten av respondenterna upplevde sig stressade om de inte hade kontroll över informationsflödet till jobbmailen så upplevde de inte att den ständiga tillgängligheten inverkade negativt på deras privatliv. Därav upplevde respondenterna att de hade en god WLB trots digitaliseringens förskjutning av gränsen mellan privatliv och arbetsliv och att det inte rådde någon WFC där händelser i arbetslivet påverkade privatlivet. Respondent 5 beskrev mer ingående hur digitaliseringen skapade en ständig tillgänglighet och att det tog tid från privatlivet men att respondenten inte såg det som en nackdel.

Det blir ju lätt att man håller koll på mailen. Att man svarar på mailen, man är ju alltid tillgänglig på telefon och mail oavsett om det är kvällar eller helger så har jag ju alltid med mig det. Jag har ju mailen i telefonen så oavsett om det är semester, helg eller kväll så kan jag alltid och jag läser alltid mailen och för det mesta svarar på mailen eller så svarar jag i telefon.

Så därför påverkar det mitt privatliv, men jag skulle inte säga att det är något som jag ser som negativt [...] (R5)

Två av respondenternas upplevelser skilde sig från majoriteten då de medgav att den ständiga tillgängligheten som digitaliseringen bidragit till inverkade på respondenternas privatliv och att det var något som påverkade deras privatliv negativt. Till följd utav den upplevda negativa inverkan som digitaliseringen bidragit till upplevde de två respondenterna att deras WLB inte var optimal. Utöver det beskrev båda respondenterna att de upplevde en konflikt (WFC) där händelser i arbetslivet faktiskt påverkade privatlivet i och med att de kontrollerade det arbetsrelaterade informationsflödet utanför arbetstid. Respondenterna uppgav trots digitaliseringens negativa inverkan på deras privatliv att de hade upplevt sig ännu mer stressade om de inte hade haft kontroll över informationsflödet. Därav valde de att fortsatt vara tillgängliga och ha uppsikt över sin jobbmail.

ja men det gör det ju [...] [påverkar privatlivet] [...] det här med att kolla mailen [...]. Får man ett mail på kvällen till exempel, då kan det va såhär att man från att ha släppt jobbet och kommit hem till att helt plötsligt börja jobba igen. Även om man inte just sitter och jobbar [...]. så börjar man liksom tänka på dom sakerna i huvudet så att man är ändå inte hundra procent där och då, utan då är man samtidigt lite i någon slags jobbtanke också. Det är väl det som är nackdelen. Jag kan nog inte säga att det är något positivt egentligen [...] utan oftast är det mer negativa aspekter, att man försvinner bort från det ena till det andra (R4)

Organisationskultur

Under intervjuernas gång framgick det att sju av åtta respondenter ansåg att företagskulturen var en viktig del för att kunna hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen mellan privatliv och arbetsliv och uppnå en god WLB. Det som respondenterna lyfte fram som betydande i företagskulturen var att det inom organisationen inte fanns några förväntningar på arbetstagarna att finnas tillgängliga och snabbt återkomma via mail eller telefonsamtal utanför arbetstid. Respondenterna menade att avsaknaden gällande förväntan från organisationen om att ständigt vara uppkopplad gjorde det lättare att hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen och uppleva en bättre WLB. Genom att inte behöva återkomma direkt och vara tillgänglig förutom i vissa sällsynta fall så upplevde respondenterna inte att det inkräktade på deras privatliv negativt och därav upplevdes ingen WFC.

jag upplever det som att på det här bolaget att man så att säga är mån om att saker och ting görs på arbetstid och att det inte är förväntat att man ska jobba utanför normal arbetstid. Det kan va enskilda liksom brådskande ärenden [...] men då är det oftast känt sen innan [...]. Jag har väldigt sällan upplevt att det kommer in någonting oväntat och oförberett som jag också förväntas liksom agera på utanför arbetstid, så på det sättet så menar jag att kulturen också sätter en viss nivå i vad jag förväntas göra med mina digitala hjälpmedel utanför [...] alltså tiden [utanför arbetstid] (R2)

Några av respondenterna beskrev även att ett fåtal kollegor avvek från normen och mailade utanför arbetstid exempelvis sena kvällar och helger men att det generellt fanns en medvetenhet kring vilka tider som är sunda och acceptabla i organisationen. Respondenterna berättade dock att mottagandet av i första hand mail på avvikande tider inte direkt utgjorde ett störningsmoment då de själva inte förväntades svara i och med att företagskulturen inte uppmanade till ständig tillgänglighet. Respondent 4 valde att gå djupare in på ämnet angående vissa kollegors ständiga tillgänglighet.

[...] vissa kollegor som liksom mailar klockan fyra på morgonen eller sådär jättesent på natten då kan man känna att såhär nej [...] du ska nog egentligen sova då, kanske du inte ska sitta och maila. Så även om det inte finns någon skriftlig policy såhär jobbar vi så kan man ändå känna att okej men det här beteendet är någonting som inte förväntas av oss. Det är ingen som kräver av oss utan det är nästan fel liksom, gå och lägg dig och sov istället, sitt inte uppe och maila. Så är det nog, sen vet jag att vi har någon sån grej att man typ ska svara på mail inom någon viss tid, eller inte inom en tid men man ska försöka svara på mail liksom, men det är inte något krav på det efter jobbet [...] (R4)

De fåtal kollegor som mailade utanför arbetstid betraktades av vissa respondenter som ett felaktigt beteende. Däremot beskrev många av respondenterna att en policy som reglerade det digitala arbetet inte hade varit nödvändigt som åtgärd. Anledningen till att respondenterna inte såg nyttan i att ha en policy är för att de menade att personer som har ett behov av att kommunicera avvikande tider hade ändå hittat vägar att komma förbi riktlinjerna. Respondenterna ansåg därför att företagskulturen var mer kraftfull och avgörande för att kunna skapa en bättre WLB.

sen kanske det är vissa människor som skulle behöva det [en policy] för att veta alltså nej men jag får inte [maila]. Men om det är någon som ändå måste maila då kanske den ändå skriver

mailet klockan fyra på natten men skickar det efter när det är rätt tid. Så det går liksom alltid att komma runt [policyn] om man nu har behovet att bli av med någonting (R4)

Utifrån det respondent 4 angav hade en policy förmodligen inte kunna skapa en bättre balans för de kollegor som hade en tendens att maila på extrema tider eftersom de kan formulera mailet en viss tid men skicka det vid ett senare tillfälle på en mer acceptabel tid.

Ledarskap. Majoriteten av respondenterna ansåg att den organisationskultur som rådde som reglerade förväntningarna gällande den digitala tillgängligheten utanför arbetstid också stöttades av cheferna då de inte heller förväntade sig av sina anställda att ständigt finnas tillgängliga. Vissa av respondenterna berättade att cheferna ibland kunde skicka mail utanför arbetstid då de var på resande fot men att de inte förväntade sig av sina medarbetare att återkomma med kort varsel. Respondenterna förklarade att det var lätt att avgöra maillets karaktär och om det fanns någon förväntan att återkoppla direkt vilket det i de allra flesta fall inte gjorde. Under intervjutillfället med respondent 5 framkom det att om respondentens chef skickade ett mail då respondenten inte var tillgänglig för arbete var chefen noga att redogöra att det kunde vänta till ett tillfälle längre fram.

[...] jag tycker att dem [cheferna] är duktiga på, alltså om dem vet att jag är [ledig] eller har helg eller om de vet att jag är bortrest eller något, så tycker jag de är duktiga med att i alla fall skriva att när du är tillbaka så tar vi det här [...]. Så de förväntar sig inte att jag ska jobba när jag har semester eller är ledig eller på helger även om det kan komma frågor då och det kan komma mail och samtal, så är dem ändå tydliga med att vi tar det här när det är arbetstid igen (R5)

En av respondenterna betonade vikten av att chefer ska föregå med gott exempel och i sitt ledarskap agera som en förebild och därmed inte förvänta sig av anställda att ständigt finnas tillgängliga. Majoriteten av respondenternas svar stämde överens med respondent 5 att ledarskapet var en viktig del för att kunna uppnå en god WLB och hantera den diffusa gränsdragning som uppstått i och med digitaliseringen. Eftersom cheferna vanligtvis inte förväntade sig återkoppling efter arbetstid upplevde respondenterna inte någon WFC.

och att också som chef, att du säger till din medarbetare att det är okej att inte svara direkt [...], det har jag otroligt tur med [...]. Det tror jag är väldigt viktigt, att chefer har en ganska stor och viktig roll i det som alltid egentligen, alltså dom är ju en förebild (R8)

Flexibilitet

Något som flertalet av respondenterna ansåg var att balansen mellan privatliv och arbetsliv hade förbättrats av den flexibilitet som digitaliseringen har medfört. Samtliga av respondenterna hade i varierande utsträckning möjlighet att tillämpa flexibla arbetstider vilket underlättade för respondenterna att få ihop sitt livspussel och kunna uppnå en god WLB. Det underlättade därför att de kunde ta med sig den bärbara datorn och mobilen utanför den fysiska arbetsplatsen och slutföra arbetet på annan plats vid en annan tidpunkt.

nej men egentligen är det bara positivt för min del [med flexibiliteten] [...] i och med att man liksom kan hämta barnen i tid och på så sätt kan man ändå få ihop det här [livspusslet], så det är bara plus verkligen att man inte är låst vid sitt bord liksom på det sättet [...]. Så det hjälper mig i min vardag (R6)

Samtliga respondenter uppskattade att de hade tillgång till flexibla arbetstider men hur respondenterna sedan valde att använda sig av de flexibla arbetstiderna var individuellt då respondenterna hade olika upplevelser. Fyra av åtta respondenter föredrog att nyttja flexibla arbetstider genom att gå hem tidigare från arbetet för att exempelvis hämta barn på förskola eller att träna. Den förlorade arbetstiden beskrev sedan de fyra respondenterna att de tog igen vid ett senare tillfälle vanligtvis i hemmet senare samma kväll. Tre av de fyra respondenterna som föredrog att nyttja flexibla arbetstider hade en familjesituation bestående av småbarn. Vidare beskrev respondenterna att deras familjesituation var en av de främsta anledningarna till varför de föredrog och gärna använde sig av flexibla arbetstider då det underlättade deras livssituation och bidrog till en förbättrad WLB.

[...] det faller in i dom behov man har [flexibla arbetstider] och då blir det en bra liksom [...] det är väl mer att det passar i mitt mönster eller i min livssituation helt enkelt (R6)

Den fjärde respondenten som också trivdes med att tillämpa flexibla arbetstider hade inga barn i sin familjesituation men uppskattade den frihet under eget ansvar som flexibiliteten fört med sig. Under intervjutillfället reflekterade den medverkande över anledningen till varför respondenten tyckte om flexibiliteten och kom fram till att det förmodligen grundade sig i personligheten.

jag ser inte den här gränsdragningen så extremt hårt att när jag är på kontoret är jag bara på kontoret och när jag är hemma är jag bara hemma. Jag har lite mer flexibilitet också i mig själv, behöver jag göra någonting eller jag vill gå och träna, då kan jag göra det. Och för det kanske jag får jobba en timme på kvällen (R8)

Av de kvarstående fyra respondenterna var det två av de fyra respondenterna som uppskattade möjligheten till flexibilitet men under intervjuerna framkom det att de två respondenterna själva hade svårt att avgöra hur de tillämpade och föredrog de flexibla arbetstiderna. Resterande två respondenter var mer tydliga i sina svar och uttryckte att de värderade flexibilitet vid särskilda tillfällen så som exempelvis vid tandläkarbesök eller utvecklingssamtal med barn, men att de föredrog i de allra flesta fall att arbeta klart på den fysiska arbetsplatsen. Båda respondenterna berättade att skälet till varför de valde att slutföra sina arbetsuppgifter på den fysiska arbetsplatsen var att de upplevde det lättare att hitta fokus och koncentrera sig på uppgiften jämfört med utföra samma arbete i hemmet.

[...] jag vet att jag får saker gjort om jag kan sitta ostört [på arbetsplatsen] och köra på mer än om jag ska försöka plocka fram laptopen [hemma] i tv soffan. Det blir lite mer fokuserad disciplin [...] (R1)

De två deltagarna beskrev också hur det underlättade att arbeta klart på arbetsplatsen för att lättare kunna hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen mellan privatliv och arbetsliv. En tydligare gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv upplevde de två respondenterna var av betydelse för att kunna skapa en god WLB.

[...] jag försöker nog jobba klart ganska mycket här på kontoret liksom, vilket gör att jag kanske sitter till klockan sex här [på kontoret] för att känna alltså när man väl lämnar jobbet då behöver jag inte göra någonting [...] (R3)

Vetskapen om att när respondenten lämnade den fysiska arbetsplatsen vid arbetsdagens slut så tog privatlivet vid, en tydlig gränsdragning som båda respondenterna värderade.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om och hur anställda upplevde att dagens gränslösa digitala arbete förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv. Baserat på respondenternas

upplevelser framkom det att balansen mellan privatliv och arbetsliv hade förskjutits. Respondenterna uppgav att de ofta arbetade utanför arbetstid genom att de ständigt var uppkopplade och kontrollerade i huvudsak mailen. Det grundade sig i att respondenterna strävade efter att ha kontroll på informationsflödet för att minska den stress som de beskrev uppstod om de missade något viktigt. Respondenterna redogjorde att organisationskulturen var av betydande vikt för att kunna hantera förskjutningen av gränsen mellan privatliv och arbetsliv. Det i och med att det inte fanns några förväntningar i organisationens kultur samt från chefer att ständigt vara tillgänglig och återkomma via mail samt telefonsamtal utanför arbetstid. I och med digitaliseringens utveckling har det uppstått en flexibilitet som gjort det möjligt att arbeta även utanför den fysiska arbetsplatsen vilket var något samtliga respondenter uppskattade. De flexibla arbetstiderna upplevdes underlätta för respondenterna att skapa balans mellan privatliv och arbetsliv. Hur respondenterna valde att tillämpa de flexibla arbetstiderna varierade. Vissa av respondenterna trivdes med att använda sig utav flexibla arbetstider och upplevde att de kunde hantera den förskjutna gränsen. Andra upplevde att de hellre föredrog en tydligare gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv och försökte därmed ofta slutföra sina arbetsuppgifter på den fysiska arbetsplatsen.

Resultatdiskussion

Kontroll över informationsflödet. Samtliga respondenter uppgav att de dagligen använde sig utav digitala enheter såsom bärbar dator och mobiltelefon och att de framförallt nyttjade mailen, något som även skedde utanför utsatt arbetstid vanligtvis på kvällar och helger. Det har föranlett till att gränsen mellan privatliv och arbetsliv förskjutits då respondenterna ständigt finns tillgängliga. Det överensstämde med Berg-Beckhoff et al. (2017) som menade att en suddig gräns mellan privatliv och arbetsliv riskerar att leda till att individen överarbetar då digitala enheter skapar arbetstillfällen utanför den fysiska arbetsplatsen. Majoriteten av respondenterna uppgav att anledningen till varför de stämde av mailen utanför arbetstid var för att inte missa mail av betydande karaktär och på så sätt ha kontroll över informationsflödet. Tvärtemot vad Berg-Beckhoff et al. (2017) beskrev att det kan vara ångestframkallande att överexponeras med information och finnas tillgänglig visade resultatet att respondenterna snarare skulle känna en större oro och stress om de inte hade kontroll på informationsflödet. Därmed beskrev majoriteten av respondenterna att de inte upplevde att den ständiga tillgängligheten inverkar negativt på deras privatliv så länge det inte förväntades agera omedelbart. I motsats till vad majoriteten av respondenterna uppgav visade resultatet på att det gränslösa digitala arbetet med största sannolikhet visst har influerat

negativt på respondenternas privatliv då flertalet av dem kontrollerade informationsflödet efter arbetstid vilket tog tid från privatlivet. En av anledningarna till att respondenterna inte upplevde att det influerade eller tog tid från privatlivet kan ha varit då flertalet av respondenterna var under 40 år och har därmed genom hela arbetslivet använt sig utav digitala enheter. Det kan då vara svårt att vara självgranskande och medveten om hur arbetslivet kan influera privatlivet när de inte vet hur det är att arbeta utan digitala enheter och alltid har sett det som en integrerad del utav arbetslivet. Likt Nam (2013) och Adisa et al. (2017) beskrev kan den ständiga tillgängligheten leda till att privatliv och arbetsliv överlappar varandra istället för att existera som två separata sfärer. Därav kan omedvetenheten kring hur det gränslösa digitala arbetet faktiskt influerar privatlivet uppstått då respondenterna under hela sina arbetsliv haft två sfärer som överlappat varandra. Det kan vara en anledning till att dessa respondenter inte upplevde work-family conflict (WFC) som Adams et al. (1996) angav uppstod när händelser i arbetslivet påverkade privatlivet.

Respondenterna hade tillsynes olika upplevelser. Några av respondenterna upplevde att oavsett om de förväntades agera på ett brådskande ärende eller inte kände de att den ständiga kontrollen över mailen hade en negativ inverkan på privatlivet. Det kan efterliknas med WFC där händelser i arbetslivet, i det här fallet ständig tillgänglighet, påverkar privatlivet (Adams et al., 1996). En av respondenterna beskrev att en konsekvens utav att kontrollera mailen utanför arbetstid och att finnas tillgänglig när det egentligen är tänkt att privatlivet ska existera var känslan av att inte vara fullkomligt närvarande för familj och vänner vilket enligt Adams et al. (1996) försämrar kvalitetstiden.

Organisationskultur. Wet och Koekemoer (2016) framhävde att det ibland finns en förväntan från företagen att anställda ska finnas tillgängliga utanför arbetstid och vara beredd och arbeta om det så krävs. Denna förväntan leder ofta till att arbetstagare får färre tillfällen till återhämtning och därmed sämre möjlighet till att stänga ute arbetet vilket tenderar att skapa obalans mellan privatliv och arbetsliv (Adisa et al., 2017). Flertalet av respondenterna uppgav att det inom organisationen rådde en företagskultur där det inte fanns några förväntningar på att vara tillgänglig, inte heller hos chefer vilket gjorde det lättare för majoriteten av respondenterna att balansera sina roller i privatliv och arbetsliv. Det påvisades även av Holden & Sunindijo (2018) som beskrev att det är av betydelse att organisationens ledning genuint verkar för att den anställda ska finna balans mellan privatliv och arbetsliv eftersom individen då känner sig trygg i att själv arbeta för att uppnå en god WLB. Resultatet visade att respondenterna värderade i det här fallet chefernas stöttning och att det var av

betydelse för att kunna skapa balans. En av respondenterna vidareutvecklade hur respondenten uppfattade att cheferna genuint arbetade för en god WLB. Det genom att de var tydliga i sin kommunikation att inget arbete förväntades utföras utanför arbetstid.

Några av respondenterna beskrev att det fanns ett fåtal kollegor som ofta tenderade att kommunicera på avvikande tider. Likt Sungdoo och Hollensbe (2018) beskrev kan en norm inom en organisation styra att anställda känner sig tvungna att finnas tillgängliga även utanför arbetstid. Respondenternas svar stärkte bilden utav att normer kan styra beteenden då resultatet i den här studien visade på att den norm som rådde underlättade för de anställda att inte återkomma till kollegor på avvikande tider och ständigt finnas tillgängliga, utan att det snarare ansågs som ett felaktigt beteende.

En organisationskultur utan några förväntningar på tillgänglighet tillsammans med en policy som syftar till att reglera det digitala arbetet är positivt för individens möjlighet att finna balans mellan privatliv och arbetsliv eftersom det utan en policy kan vara svårt för den anställda att skilja på vad som är arbetstid och inte (Holden & Sunindijo, 2018; Thomas, 2014). Utifrån respondenternas upplevelser framgick det att en policy inte vore nödvändig att implementera då de inte hade någon sedan tidigare och ansåg att företagskulturen var tillräcklig för att reglera det digitala arbetet. I resultatet fanns det dock tecken som visade på att det inom företagskulturen verkade en informell policy med normer som kan gestaltas som den policy som Holden och Sunindijo (2018) beskrev. Därav kan det ha varit en anledning till att respondenterna upplevde att organisationskulturen var viktig och något som hjälpte dem att hantera det gränslösa digitala arbetet.

Flexibilitet. Dagens digitala teknik möjliggör att företag kan erbjuda sina anställda flexibla arbetstider (Rose, 2015) vilket även samtliga respondenter i studien hade tillgång till. Vidare beskrev Rose (2015) att flexibla arbetstider underlättar för anställda att balansera rollerna i privatlivet och arbetslivet då det gör det lättare att kombinera familje- och arbetsliv. Flexibla arbetstider var också något som alla respondenterna uppskattade att ha möjlighet att nyttja vid behov, men hur de använde sig utav dem varierade. En del av respondenterna beskrev att de gärna använde sig utav de flexibla arbetstiderna då de underlättade för respondenterna att få ihop livspusslet, bland annat med hämtning och lämning av barn på förskolan samt möjligheter till andra aktiviteter i vardagen så som träning. Två av respondenterna beskrev att de värdesatte möjligheten till flexibilitet men att de däremot föredrog att slutföra arbetet på den fysiska arbetsplatsen för att skapa en tydligare gräns mellan privatliv och arbetsliv. Likt studiens resultat påvisade Adisa et al. (2017) att det finns

individuella skillnader i vad anställda föredrar men även hur de klarar av att hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen och balansera sina roller i privatlivet och arbetslivet. Resultatet talade för att en av anledningarna till att de två respondenterna föredrog en tydligare gränsdragning kan vara att de fann det svårt att hantera den diffusa gränsen mellan privatlivet och arbetslivet som uppstått i och med digitaliseringen. Som Adisa et al. (2017) redogjorde har de individer som har det besvärligt att hantera den diffusa gränsdragningen svårt att njuta av den självständighet som det flexibla arbetet erbjuder. I övrigt pekade resultatet på att de respondenterna som gärna nyttjade de flexibla arbetstiderna och trivdes med det kom sig av att respondenterna kunde hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen. Resultatet talade för att det var högst individuellt hur individerna uppfattade sig kunna hantera det gränslösa digitala arbetet.

Metoddiskussion

För att besvara studiens syfte som fokuserade på respondenternas egna upplevelser användes en kvalitativ metod som till skillnad från en kvantitativ metod möjliggjorde en djupare förståelse av ämnet. Något som kan ha påverkat resultatet i en viss riktning är att en kvalitativ metod förlitar sig i en större utsträckning på människans analys av intervjumaterialet då människan i det här metodvalet figurerar som ett mätinstrument. Det i sin tur kan ha orsakat subjektiva tolkningar och olika typer av bias under uppsatsens gång (Merriam & Tisdell, 2016).

Valet av semistrukturerade intervjuer grundade sig dels i möjligheten att kunna följa en struktur men ändå intervju respondenterna med mer öppna frågor för att få en större inblick i respondenternas upplevelse kring ämnet och samtidigt kunna ställa väsentliga följdfrågor som knyter an till deras svar (Merriam & Tisdell, 2016).

Studien valdes att avgränsas till enbart en organisation för att mer noggrant kunna undersöka respondenternas upplevelser inom en bransch och för att presentera en aktuell lägesbild till arbetsgivaren om hur respondenterna upplevde saken i fråga. Det kan ha begränsat studien från att få en bredare bild bland fler branscher som vore mer representativt för arbetstagarna i stort.

Vid intervjutillfället med samtliga respondenter närvarade båda uppsatsförfattarna vilket bedömdes som viktigt för att få en bättre helhetsbild om varje respondents upplevelse och det gav utrymme för att fånga upp och inte gå miste om eventuellt intervjumaterial av betydelse för att kunna besvara studiens syfte. Respondenterna intervjuades var och en för sig i ett konferensrum inom bolagets lokaler. Det fanns även en tanke gällande placeringen av

respondenten och uppsatsförfattarna då syfte var att undvika att hamna i en förhörssituation med de två uppsatsförfattarna på ena sidan bordet och respondenten på andra sidan. För att undvika det placerades stolarna ut i en halvmåne runt bordet för att respondenterna skulle känna sig mer avslappnade och väl tillmöds. Förhoppningen med en sådan anordning och att intervjuerna skedde var och en för sig var att de skulle känna sig trygga och vilja ge mer ingående svar.

Det är av stor vikt i en studie att beakta validitet som innebär att studien mäter det studien syftar till att mäta, även reliabilitet är av betydelse för att uppnå ett tillförlitligt resultat (Merriam & Tisdell, 2016). Innan intervjutillfällena med respondenterna genomförde respektive uppsatsförfattare en pilotintervju för att stärka validiteten och reliabiliteten. Det för att se till att intervjufrågorna besvarade studiens syfte och var formulerade så de uppfattades likvärdigt. En kvalitativ metod möjliggjorde även att uppsatsförfattarna kunde tydliggöra intervjufrågorna om någon av respondenterna inte förstod vilket höjde validiteten då respondenterna besvarade intervjufrågorna efter att ha uppfattat dem rätt. För att säkerställa validiteten ytterligare spelades intervjuerna in via Röstmemon vilket möjliggjorde att transkriberingarna i större utsträckning var fria från uppsatsförfattarnas egna tolkningar till skillnad från om intervjuerna inte spelats in och uppsatsförfattarna skulle utgå ifrån sina anteckningar.

Praktisk relevans och förslag till fortsatt forskning

Utifrån studiens resultat kan en slutsats dras att gränsen mellan privatliv och arbetsliv har förskjutits av det gränslösa digitala arbetet då de digitala enheterna möjliggör en kontroll över det arbetsrelaterade informationsflödet utanför arbetstid vilket influerar respondenternas privatliv. För att respondenterna ska kunna hantera det gränslösa digitala arbetet är en organisationskultur utan förväntningar av stor vikt. Även ledarskap är en viktig del för respondenternas möjlighet att balansera sina roller i privatlivet och arbetslivet. Flexibla arbetstider som de digitala enheterna möjliggör uppskattas av respondenterna då det underlättar att få ihop livspusslet. Utifrån studiens resultat kan även en slutsats dras att det är högst individuellt hur respondenterna klarar av att hantera den diffusa gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv. En slutlig rekommendation till företaget för att fortsätta skapa förutsättningar för deras anställda att finna en god WLB i dagens gränslösa digitala arbete är att informera alla chefer om ledarskapets betydelse i detta sammanhang och hur viktigt det är att samtliga chefer driver en gemensam linje om vad som förväntas och inte angående det digitala arbetet. Det vore även bra för de anställda om företaget implementera en

tillgänglighetspolicy som reglerar förväntningarna kring tillgänglighet efter arbetstid då tidigare forskning visat att en sådan policy underlättar för de anställda att skapa en god WLB (Holden & Sunindijo, 2018). Även fast respondenterna upplevde att en policy inte vore nödvändig kan det vara en fördel då det blir tydligt vad som gäller inom organisationen, speciellt för nyanställda då det blir tydligt från första början vad som gäller angående tillgänglighet efter arbetstid.

I resultatet framkom det att gränsen mellan privatliv och arbetsliv hade förskjutits på grund digitaliseringen i och med respondenterna ofta kontrollerade informationsflödet utanför arbetstid. För vidare forskning vore det intressant att undersöka mer ingående hur den ständiga kontrollen över det arbetsrelaterade informationsflödet som digitala enheter möjliggör inverkar på anställdas WLB. Det med anledning av att det fanns lite forskning inom området. Ytterligare förslag på framtida forskning hade varit att genomföra studien med samma syfte inom andra branscher. Det för att se huruvida respondenternas upplevelser om hur det gränslösa digitala arbetet förskjuter balansen mellan privatliv och arbetsliv är branschspecifikt eftersom det finns anledning att tro att det skiljer sig mellan branscher. Det var en bild vi fick under intervjuernas gång då respondenterna bland annat berättade om tidigare arbetslivserfarenheter där de hade en annan upplevelse beträffande studiens syfte. Avslutningsvis vore det intressant att undersöka om ålder har någon betydelse för respondenternas svar kring ämnet då vi resonerade om det var en möjlig anledning till varför respondenternas upplevelser skiljde sig åt angående digitaliseringens förskjutning av gränsen mellan privatliv och arbetsliv. Respondenterna i denna studie var mellan 29-45 år gamla vilket innebär att de i stort sett under hela sitt arbetsliv har använt sig utav digitala enheter så som mobiltelefon och bärbar dator och sett det som en integrerad del utav arbetslivet. Däremot finns det anledning att tro att arbetstagare som börjar närma sig pensionsålder kan ha en annan upplevelse gällande det gränslösa digitala arbetet och dess förskjutning av balansen mellan privatliv och arbetsliv då de inte har haft samma tillgång till digitala enheter genom sitt arbetsliv.

Sammanfattning

I föreliggande studie fann vi att respondenterna upplevde att gränsen mellan privatliv och arbetsliv har förskjutits till följd av digitalisering då de kontrollerade de arbetsrelaterade informationsflödet utanför arbetstid. För att respondenterna ska kunna skapa en god WLB och för att kunna hantera digitaliseringens förskjutning av gränsen mellan privatliv och arbetsliv är en organisationskultur och ett ledarskap utan förväntningar samt möjlighet till flexibla

arbetstider av stor vikt. Vi vill därför betona vikten av att det kan vara värt för företag att ta hänsyn till och arbeta med organisationskulturen och ledarskapet samt erbjuda flexibla arbetstider för medarbetarnas hälsa och för en välmående och produktiv organisation i dagens alltmer digitaliserade arbetsliv.

Referenser

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81* (4), 411-420.
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review, 46* (8), 1651-1671. doi: 10.1108/PR-08-2016-0222
- Bansal, N., & Agarwal, U. A. (2017). The gap between availability & expectations of work-life practices. *Indian Journal of Industrial Relations, 45* (3), 528- 542.
- 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
- Berg-Beckhoff, G., Nielsen, G., & Larsen, E. L. (2018). Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers - results from a systematic review. *International Journal Of Occupational And Environmental Health, 23* (2), 160–171. doi: 10.1080/10773525.2018.1436015
- Braun, V., & Clarke V. (2013). *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. London: Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research In Psychology, 3* (2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Holden, S., & Sunindijo, R.Y. (2018). Technology, Long Work Hours, and Stress Worsen Work-life Balance in the Construction Industry. *International Journal of Integrated Engineering, 10* (2), 13-18.
- Lee, D.J., & Sirgy, M. J. (2018). What Do People Do to Achieve Work--Life Balance? A Formative Conceptualization to Help Develop a Metric for Large-Scale Quality-of-Life Surveys. *Social Indicators Research, 138* (2), 771-791. doi: 10.1007/s11205-017-1673-6
- Merriam, S.B. & Tisdell, E.J. (2016). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. (4. ed.) San Francisco: Jossey-Bass.

- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (6), 578–595. doi: 10.1108/02683941011056941
- Nam, T. (2014). Technology Use and Work-Life Balance. *Applied Research in Quality Of Life*, 9 (4), 1017–1040. doi: 10.1007/s11482-013-9283-1
- Park, Y., Jex, S. M., & Fritz, C. (2011). Relationships Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment From Work: The Role of Communication Technology Use at Home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4), 457–467. doi: 10.1037/a0023594
- Rose, E. (2015). Temporal Flexibility and its Limits: The Personal Use of ICTs at Work. *Sociology*, 49 (3), 505–520. doi: 10.1177/0038038514542121
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *Journal of Positive Psychology*, 11 (2), 173–188. doi: 10.1080/17439760.2015.1025424
- Sungdoo, K., & Hollensbe, E. (2017). When work comes home: technology-related pressure and home support. *Human Resource Development International*, 21 (2), 91–106. doi:10.1080/13678868.2017.1366177
- Thomas, K. J. (2014). Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment. *Advances in Developing Human Resources*, 16 (3), 281–295. doi:10.1177/1523422314532092
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- 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
- Wet, W., & Koekemoer, E. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19 (2), 264 - 281. doi:10.17159/2222-3436/2016/v19n2a7

Bilaga 1- intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Vad arbetar du med?
- Vilka är dina främsta arbetsuppgifter?
- Hur länge har du arbetet på företaget?
- Vad har du för utbildning?
- Hur ser din familjesituation ut? Kan du beskriva den?
- Kan du beskriva lite kortfattat vad du gör utanför arbetstid?

1. Kan du beskriva hur du i ditt dagliga arbete använder dig utav digitala enheter? (Så som exempelvis dator och mobil)

- Har du en fått mobil/dator från företaget? Har du separata digitala enheter för jobb?
- Vilka digitala program/appar använder du dig av?
- På vilket sätt?
- Berätta mer.

2. Hur upplever du att användning av digitala hjälpmedel påverkar ditt arbetsliv? (Dvs, upplever du att de underlättar det ditt arbete eller belastar?)

- Hur skulle du beskriva att det påverkar dig positivt och negativt?
- Kan du ge exempel?
- Utveckla

3. Upplever du att de att digitala hjälpmedel du har i ditt arbete påverkar ditt privatliv? På vilket sätt?

- Kan du ge något exempel på det?
- Utveckla gärna.
- Berätta mer.
- Om nej, varför tror du att det är så?

4. Finns det några riktlinjer eller policy som reglerar det digitala arbetet utanför utsatt arbetstid?

- Berätta mer, kan du beskriva dessa riktlinjer/policy?

- Upplever du att din organisation genuint stöttar detta?
- Upplever du att du följer den? Kan du beskriva hur du tillämpar den?
- Berätta mer

-Om nej, upplever du att ni skulle behöva en sådan policy? I så fall, vad skulle behöva regleras i en sådan?

-Även om ni nu inte har en policy, hur upplever du att förväntningarna är gällande “att finnas tillgänglig”?

- Hur organisationskulturen är gällande det här med tillgänglighet?
- Upplever du att du måste vara tillgänglig utanför arbetstid för att ta dig vidare i karriären?

5. Hur upplever du att din balans mellan privat- och arbetsliv är?

- Kan du utveckla, på vilket sätt upplever du att balansen är bra?
- Upplever du att det finns en konflikt (att de krockar) mellan arbetslivet och privatlivet?
- Om ja, hur ser denna konflikt ut?
- Om nej, så du upplever inte att det finns någon konflikt (om det finns balans)?
- Upplever du att du har tid för det du vill göra både i privatliv och arbetsliv?
- Om nej, hur hade du kunnat göra för att skapa mer tid åt det du vill och det du önskar hinna med?
- Om ja, varför tror du att det är så?

6. Upplever du att kompetenskraven på dig har ökat med den växande digitaliseringen?

- Upplever du i så fall att de ökade kompetenskraven påverkar ditt privatliv?
- Ge gärna ett exempel.
- Berätta mer.
- Om nej, varför tror du att det är så?

7. Hur upplever du att balansen mellan privatliv och arbetsliv har påverkats av den ökade flexibiliteten som digitaliseringen medför?

- Kan du ge ett exempel
- Varför tror du att det är så?
- Om de svarar att det påverkats negativt, kan du berätta mer om den här konflikten.
- Upplever du att du trivs med denna flexibilitet?
- Hur upplever du att du hanterar flexibiliteten?

- Om nej, varför inte?
- Har du lätt att stänga av efter avslutad arbetsdag?

Avslutningsfråga:

Är det något du vill tillägga?

Bilaga 2- missivbrev

En studie om work-life balance utifrån ett digitalt perspektiv av arbetslivet

Vi är två studenter från Högskolan i Gävle som just nu skriver ett examensarbete inom personal och arbetsliv. Studien syftar till att ta fram kunskap om hur medarbetare upplever att digitaliseringen influerar balansen mellan privatliv och arbetsliv. Deltagandet innebär att medverka i en intervju (ca 1 h) vid ett tillfälle där det huvudsakliga är dina upplevelser kring ämnet. Intervjun kommer med ditt godkännande att spelas in och sedan raderas efter avslutad studie. Intervjumaterialet kommer hanteras konfidentiellt och ingen individ kommer kunna identifieras i studiens resultat. Uppgifterna kommer endast användas för forskningsändamål. Resultatet kommer redovisas i ett examensarbete vid Högskolan i Gävle och när studien blivit godkänd kommer examensarbetet publiceras i databasen DIVA. Vid intresse kommer en kopia av examensarbetet bifogas. Deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst.

Har du några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta någon av oss:

Emma Lindell, xxx@student.hig.se, tfn xxx xx xx xxx

Josefin Stolt, xxx@student.hig.se , tfn xxx xx xx xxx

Handledare: Johan Willander, xxx@hig.se