



Handelshögskolan

Karlstad Business School

Diana Kalfas & Pål Lassen

Arbetstagares upplevelser av Work-Life Balance och påtvingat distansarbete till följd av en pandemi.

- En kvalitativ studie inom offentlig verksamhet

Employees' experiences of Work-Life Balance and forced telework as a result of a pandemic.

-A Qualitative study in the public sector

Arbetsvetenskap

C-uppsats

Termin: VT 2021

Handledare: Per-Ola Börnfelt

FÖRORD

Denna kandidatuppsats har genomförts inom Arbetsvetenskap C under vårterminen 2021 vid fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap vid Handelshögskolan, Karlstad universitet. Vi intygar härmed att vi tillsammans har genomfört hela kandidatuppsatsen från start till slut. Det innebär att vi båda ansvarar för C-uppsatsen.

Det finns många personer som vi vill tacka för deras stöd och hjälp under arbetets gång. Först och främst vill vi rikta ett varmt tack till våra respondenter. Tack för att ni tog er tiden att bli intervjuade och delade med er av era upplevelser och känslor. Utan er hjälp hade vi inte kunnat genomföra vår uppsats.

Vi vill också säga tusen tack till vår handledare PO Börnfelt för genomgående bra vägledning i uppsatsprocessen. Utan din hjälp hade vi inte lyckats med vårt arbete. Vi vill också passa på att tacka våra nära och kära som funnits vid vår sida med stöttande ord när vi fastnat under arbetets gång. Ni har alla varit betydelsefulla för oss.

Vi som är författare till denna uppsats kände inte varandra innan uppsatsen. Avslutningsvis vill vi säga några ord till varandra;

Tack Pål för att du har stått ut med mig under denna tid. Jag har varit orolig, stressad och kritisk under större delen av arbetets gång. Du har fått mig att känna mig lugnare, fått mig att tro mer på mig själv och lyft fram uppsatsens styrkor och betydelse. Du har en härlig inställning till livet och bjuder på dig själv. Tack för ett bra samarbete och jag är glad att det blev just vi som skrev uppsatsen tillsammans. (Diana)

Tack Diana för att du har peppat mig under dessa månader. Du har varit den som fått mig att sitta den där extra halvtimmen när jag velat ge upp. Jag har nog aldrig träffat någon som varit så engagerad i en uppgift eller ett arbete som dig och det ska du ha cred för. Du har verkligen gett mig motivation och stöttning genom hela detta arbete. Jag skulle inte kunnat be om en bättre samarbetspartner än dig. Du är bäst! (Pål)

Karlstad 2021

Diana Kalfas och Pål Lassen

Sammanfattning

På grund av Coronapandemins utbredning har Folkhälsomyndigheten givit ut rekommendationer att organisationer ska tillämpa distansarbete i den mån den är möjligt för sina anställda (Folkhälsomyndigheten 2020). Vår kvalitativa studie har till syfte att ge läsaren en större förståelse gällande arbetstagares upplevelser kring Work-Life Balance och påtvingat distansarbete till följd av en pandemi. Mer ingående önskar vi ge läsaren en ökad förståelse om hur distansarbetet påverkar arbetstagares livspussel. Det vill säga hur det påverkar balansen mellan de två livssfärerna arbetsliv och övrigt liv. Vidare vill vi också ge läsaren en större kännedom om arbetstagares upplevelser gällande användning av strategier för särskiljning av arbetsliv och övrigt liv.

Studiens teoretiska referensram presenterar en blandning av mer traditionella teorier och modeller tillsammans med mer moderna. Teorin uppmärksammar i stora drag distansarbete som arbetsform, Work-Life Balance som fenomen samt olika strategier för att hantera gränsdragningsproblematik mellan sfärerna. Vi har använt oss av en kvalitativ ansats i vårt val av metod och det empiriska materialet har insamlats med hjälp av tio onlineintervjuer. Respondenterna är tjänstemän inom Karlstad kommun och har arbetat hemifrån på distans under en tid på minst tre månader. Samtliga intervjuer har spelats in och ordagrant transkriberats inför analysprocessen. En tematisk analysmetod har använts för analys av det insamlade materialet. Studiens syfte besvaras genom uppsatsens två frågeställningar.

Studiens slutsatser är att det påtvingade distansarbetet bidrar till bättre upplevelse av balans i arbetstagares livspussel. Distansarbetet medför flertalet fördelar såsom mer flexibilitet och frihet samt att det frigör mer tid. Det övriga livets sfär upplevs gå vinnande ur distansarbetet till följd av Coronapandemin. Samtliga respondenter menar att det finns fler fördelar än nackdelar med arbetsformen vilket gör att de önskar arbeta vidare på distans i viss utsträckning även efter Coronapandemin. Strategier används i olika utsträckningar hos arbetstagarna för att särskilja sfärerna. Vi har noterat att den rumsliga uppdelningen har mest betydelse. Det är viktigt för många att ha en avskild arbetsplats i sitt hem där arbete kan ske ostört. Även anpassning till tid och familjemedlemmar ses som värdefulla strategier när det kommer till att skapa gränser. Vidare kan vi fastställa att individer växlar mellan att ibland sätta tydliga gränsdragningar mellan sfärerna och ibland mindre markanta. Detta växlande kan betraktas som en betydande strategi för att främja upplevelsen av balans i tillvaron. Vi avslutar studien med en sammanfattande diskussion gällande uppsatsens resultat, metod samt förslag till vidare forskning.

Nyckelord: *Distansarbete, Work-Life Balance, Livspussel, Gränsdragningsproblematik, Strategier, Covid-19.*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
1.1 Problembakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsning	3
1.4 Disposition	3
2 TEORETISK REFERENSRAM	4
2.1 Distansarbete	4
2.1.1 Uppkomst och definition.....	4
2.1.2 Drömmen om distansarbete	4
2.1.3 För- och nackdelar ur arbetstagarens perspektiv	5
2.1.4 Distansarbete och Work-Life Balance	5
2.2 Work-Life Balance	7
2.2.1 Segmenteringsmodellen.....	8
2.2.2 Spillöver-teori	8
2.2.3 Kompensationsteori	9
2.2.4 Konfliktteori.....	10
2.2.5 Förenklad sammanställning av studiens Work-Life Balance-modeller	11
2.3 Gränsdragningsproblematik.....	12
2.3.1 Sorteringstekniker för arbetsliv och övrigt liv	12
2.3.2 Individuella sorteringsstrategier	14
2.3.3 Upplevelser av balans och konflikt.....	15
3 METOD	16
3.1 Val av metod.....	16
3.2 Förförståelse.....	17
3.3 Deduktiv & induktiv ansats.....	18
3.4 Urval av respondenter.....	18
3.5 Intervjuguide & struktureringsgrad.....	18
3.5.1 Intervjuguide	18
3.5.2 Struktureringsgrad.....	19
3.6 Genomförande av intervjuerna	19
3.6.1 Pilotstudie.....	19
3.6.2 Onlineintervjuer via Teams	20
3.7 Presentation av studiens verksamhet & respondenter	21
3.8 Databearbetning & kodning	22
3.8.1 Tematisk analys	22

3.9 Etiska överväganden.....	23
3.9.1 Informationskravet.....	23
3.9.2 Samtyckeskravet.....	24
3.9.3 Konfidentialitetskravet.....	24
3.9.4 Nyttjandekravet.....	24
3.10 Reliabilitet & Validitet	25
3.10.1 Reliabilitet.....	25
3.10.2 Validitet	25
3.11 Metodreflektion	26
4 ANALYS & RESULTAT.....	27
4.1 Balans	27
4.1.2 Vad är balans?	27
4.1.3 Upplevelser av balans kopplat till påtvingat distansarbete	28
4.1.4 Spillöver	31
4.1.5 Kompensationer	32
4.1.6 Konflikter	33
4.2 Strategier.....	35
4.2.1 Tid, rum och familjemedlemmar.....	35
4.2.2 Symboliska markörer.....	37
4.2.3 Övriga sorteringstekniker	38
5 SAMMANFATTANDE DISKUSSION	40
5.1 Slutsatser.....	40
5.1.1 Hur upplever arbetstagare balansen mellan arbetsliv och övrigt liv vid påtvingat distansarbete?.....	40
5.1.2 Använder sig arbetstagare som arbetar på distans av strategier för att separera arbetsliv och övrigt liv och i sådana fall hur?	40
5.2 Diskussion.....	41
5.2.1 Resultatdiskussion	41
5.2.2 Metoddiskussion	41
5.3 Förslag på vidare forskning.....	43
6 KÄLLFÖRTECKNING	44
7 BILAGOR.....	47
7.1 Bilaga 1 Informationsbrev	47
7.2 Bilaga 2 Intervjuguide.....	48

1 INLEDNING

I uppsatsen första kapitel kommer vi presentera problembakgrunden som syftar till att ge läsaren en inblick gällande varför vårt ämnesområde är av intresse att kartlägga. Vi beskriver kortfattat det nuvarande kunskapsläget samt vilka brister det finns i tidigare forskning. Vidare redogör vi studiens syfte och valda frågeställningar följt av uppsatsens avgränsning. Avslutningsvis beskriver vi uppsatsens disposition.

1.1 Problembakgrund

Vi lever just nu i en värld där många av oss har förvandlat sina köksbord till skrivbord, sina sovrum till mötesrum och sina balkonger till fikarum. Våra hem är inte enbart våra hem längre, det är även vår arbetsplats. Hemmet har blivit vår nya arbetsplats som kräver precis lika stort fokus på arbetsuppgifterna som tidigare, samtidigt som vi ständigt kan betrakta familjens smuts-tvätt och gårdagens disk i periferin. Det påtvingade distansarbetet i samband med Coronapandemin har blivit en trend världen över. Det är därför av största vikt att belysa vilka effekter arbetsformen medför och kartlägga på vilka sätt den påverkar oss människor.

I december 2019 identifierade smittskyddsmyndigheten i Wuhan, Kina ett nytt coronavirus som snabbt spred sig jorden runt. Virusets namn är sjukdomen Covid-19, vilket är förkortningen för Coronavirus disease 2019 (Arbetsmiljöverket 2021). Sedan viruset spreds till Sverige har Folkhälsomyndigheten kontinuerligt följt utvecklingen och kommit med information och rekommendationer löpande för att minska smittspridningen. Redan så tidigt som den 16 mars 2020 kom rekommendationer från Folkhälsomyndigheten att anställda i Stockholm som har möjlighet att arbeta hemifrån bör göra det (livsmedelsföretagen 2020). Idag rekommenderas distansarbete i hela landet men det är upp till företagen att avgöra om det är genomförbart. Rekommendationerna gäller till och med 30:e juni 2021 (Folkhälsomyndigheten 2020). Trots att Folkhälsomyndigheten enbart ger rekommendationer kan man se att svenska företag försöker bidra till minskad smittspridning. Enligt en undersökning av företaget Tele2 (2020) gällande hur Sveriges befolkning upplever distansarbete under pandemin, så arbetar 32% hemifrån på distans. Det är därmed en ökning på 400% jämfört med innan Coronakrisen. I Karlstad kommun som vi har för avsikt att undersöka i vår studie, så ska alla medarbetare som har möjlighet att arbeta hemifrån göra det fram till den 30:e juni 2021 (Karlstad kommun 2021).

Distansarbete medför inte bara utmaningar för företag som möjligtvis behöver ändra rutiner och anpassa arbetet i organisationen efter de rådande omständigheterna, utan det medför även utmaningar för anställda. Hur upplever arbetstagare att deras liv påverkas när gränsen mellan arbetsliv och övrigt liv har suddats ut på grund av det påtvingade distansarbetet? Upplever individer att arbetslivet inkräktar på det övriga livet i högre grad eftersom man arbetar i sitt hem, eller upplever man i stället att det övriga livet inkräktar på arbetslivet? Bidrar det påtvingade distansarbetet till en större känsla av tillfredsställelse när det kommer till att få ihop livets alla pusselbitar, eller har det motsatt effekt?

Work-Life Balance, eller livspusslet som det också kan benämnas, innebär att individen strävar efter att uppnå en så bra balans mellan arbetslivet och det övriga livet som möjligt. Work-Life Balance är något som de flesta strävar efter, men det är inte så lätt att uppnå då det pågår en ständig kamp mellan dessa sfärer. I dagens samhälle ställs det krav på individen både från arbetslivet och det övriga livet vilket gör att någon av dessa sfärer kan bli lidande eller påverkat på grund av att den ena sfären tar över (Noon, et al. 2013, s 344).

Vi har uppmärksammat en hel del forskning som gjorts i samband med Coronapandemin. I en studie kunde man se att distansarbete under Coronapandemin har visat sig vara mer utmanande eftersom den är obligatorisk snarare än frivillig samt att arbetsformen är på heltid, snarare än deltid. Undersökningar visade även positiva effekter i samband med det påtvingade

distansarbetet (Cartmill 2020 refererad i ILO 2020, s 17). Det mest användbara verktyget för att individer ska upprätthålla balans mellan arbetsliv och övrigt liv har enligt International Labour Office (2020, s 17) visat sig vara att fokus bör ligga på resultat, snarare än antalet arbetade timmar. Har anställda en hanterbar arbetsbelastning med tydliga och realistiska förväntningar om vilka specifika resultat som ska uppnås, så blir arbetarna i sin tur bättre rustade att organisera sin egen tid och uppgifter för att effektivt balansera sina arbetsförpliktelser med sitt övriga liv, inklusive deras familjeansvar.

En av de största utmaningarna för distansarbetare under pandemin är att den konflikt individer tidigare upplevt mellan arbetsliv och övrigt liv har förändrats på grund av att gränsen mellan sfärerna har försvunnit. Att gränserna mellan arbetsliv och övrigt liv suddas ut har konstant varit ett problem i samband med distansarbete, även under normala förhållanden. Men det verkar vara särskilt problematiskt på grund av de unika omständigheterna som pandemin medfört. Faktum är att COVID-19-krisen har krossat uppfattningen om att betalt arbete och övrigt liv är två helt separata domäner, liksom den perfekta arbetarmyten om att arbetare kan och alltid bör vara tillgängliga för att utföra sina arbetsrelaterade åtaganden. Studier har visat att distansarbete ökar arbetsintensiteten, vilket stör balansen mellan arbetslivet och det övriga livet (Eurofound & ILO 2017 refererad i ILO 2020, s 17).

Den forskning vi har uppmärksammat har dock inte genomförts i Sverige, utan i England där en så kallad lockdown ägt rum, vilket innebär att individer inte får lämna hemmet och det mesta i samhället stängs ner. I Sverige har vi inte haft lockdown, utan i stället har regeringen valt att vidta åtgärder i form av restriktioner och rekommendationer. Vidare anser vi att det finns en brist inom forskning när det kommer till att studera länder som inte har berörts av en lockdown, som bland annat Sverige. Det finns idag en stor mängd forskning kring såväl distansarbete som Work-Life Balance i samband med Coronapandemin, vi anser dock att det finns en kunskapslucka när det kommer till studier som berör länder där det inte råder lockdown. Denna kunskapslucka önskar vi med vår studie att bemöta. Vi menar att forskning i länder där det inte råder lockdown skulle kunna utgöra ett komplement till tidigare studier och eventuellt bidra med fler nyanser till området.

På grund av Coronapandemin har distansarbete blivit den nya arbetsformen för många individer världen över, och enligt Felstead & Reuschke (2020) så är det en arbetsform som kommer tillämpas mer i framtiden även efter Coronapandemin. Det har tidigare gjorts studier om distansarbete kopplat till Work-Life-Balance (se exempelvis Kaylin 2007 och Gálves, et al. 2011-2012). I dessa studier har dock distansarbetet varit frivilligt och självvalt, vilket skiljer sig från vår studie. Det gör att vi finner det särdeles betydelsefullt att uppmärksamma det icke-självvalda distansarbetet i vår undersökning. Eftersom vi fortfarande lever mitt uppe i Coronapandemin, så blir ämnet även intressant ur ett sociologiskt perspektiv. När det kommer till studier gällande påtvingat distansarbete och Work-Life Balance anser vi att ytterligare forskning bör tillföras eftersom det är ett synnerligen gediget område. Vi har heller inte kunnat se att liknande studier har gjorts inom kommunal verksamhet, vilket gör att vår forskning även blir relevant ur den aspekten. Framför allt har vi upplevt att det inte finns tillräcklig forskning när det kommer till vilka strategier individer använder sig utav för gränshantering av arbetsliv och övrigt liv. Detta har i sin tur lett oss fram till syftet med vår studie och valet av belysta frågeställningar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det primära syftet med denna studie är att belysa och diskutera kring arbetstagares upplevelser gällande Work-Life Balance och påtvingat distansarbete till följd av en pandemi. För att kunna besvara syftet med studien har vi valt att lyfta fram följande frågeställningar;

- Hur upplever arbetstagare balansen mellan arbetsliv och övrigt liv vid påtvingat distansarbete?
- Använder sig arbetstagare av strategier för att separera arbetsliv och övrigt vid påtvingat distansarbetet och i sådana fall på vilket sätt?

1.3 Avgränsning

Vi har valt att avgränsa vår studie till individer som blivit påtvingade att arbeta heltid på distans på grund av den rådande Coronapandemin. Dessa individer har alla en anställning inom Karlstad kommun och distansarbetet ska ha pågått under en tid på minst tre månader. Vi har valt att avgränsa oss till tjänstemän inom Karlstad kommun då denna arbetsgivare är en av de som uppmanat sina anställda att arbeta hemma på distans om möjlighet finns. Ytterligare en anledning till denna avgränsning är att vi inte uppmärksammat att liknande forskning har gjorts inom kommunen. Den forskning vi har uppmärksammat kring Coronapandemin och påtvingat distansarbete som till exempel Felstead & Reuschke (2020), har berört olika typer av arbetstagare både inom privat och offentlig sektor. Vi har inte noterat att kommunala tjänstemän har undersökts. Vi har även valt en avgränsning när det kommer till tiden för hur länge distansarbetet ska ha pågått. Anledningen till att vi har satt ett kriterium på minst tre månader är för att vi vill att arbetstagarna ska ha kommit in i distansarbetet och fått känna på dess bidragande effekter. Vi tror att upplevelserna kan skilja sig mellan den som arbetat hemma på distans i tre veckor och för den som arbetat på distans i fyra månader. Vidare kommer denna studie enbart utgå från de anställdas perspektiv och upplevelser gällande studiens ämne.

1.4 Disposition

I uppsatsens följande kapitlet presenteras den teoretiska utgångspunkten. Dessa teorier används senare i uppsatsen i samband med studiens analys och resultat. Uppsatsens tredje kapitel behandlar genomförandet av studien samt vilken metod som har använts. Efter metodkapitel kommer vi till studiens resultat. Resultatet analyseras med hjälp av berörda teorier och tidigare forskning. I studiens femte och sista kapitel framförs studiens slutsatser tillsammans med en diskussion gällande uppsatsens styrkor och brister. Det förs också en diskussion om förslag på vidare forskning.

2 TEORETISK REFERENSRAM

I det här kapitlet kommer vi redogöra för tidigare forskning, relevanta teorier och väsentliga begrepp inom området för vår studie. Detta för att kunna analysera empirin och besvara studiens forskningsfrågor och för att på så sätt kunna uppfylla syftet med studien. Inledningsvis kommer vi att uppmärksamma distansarbete, eftersom det är en del av vårt studieområde. Vidare kommer vi att presentera Work-Life Balance och belysa valda modeller såsom *Segmenteringsmodellen*, *Spillöver-teori*, *Kompensationsteori* och *Konfliktteori*. Vi har valt att lyfta fram dessa modeller för att visa att Work-Life Balance är ett omfattande område, och för att skapa oss en bättre bild av fenomenet så anser vi att diverse perspektiv bör klargöras. Avslutningsvis kommer vi även att belysa gränsdragningsproblematik och vilka strategier en individ kan använda sig av för gränshantering mellan arbetsliv och övrigt liv. Vår undersökning kommer ha den teoretiska referensramen som utgångspunkt både när det kommer till skapandet av intervjufrågorna och när vi senare analyserar vårt insamlade material.

2.1 Distansarbete

Eftersom vår studie berör arbetstagare som blivit påtvingade att jobba på distans, så anser vi att det är relevant att inleda vår teoretiska referensram med att belysa distansarbete. Vi kommer beskriva distansarbetets uppkomst, dess definition och dess för- och nackdelar. Vi kommer även beskriva kopplingen mellan distansarbete och Work-Life Balance för att ytterligare förena området med vår undersökning.

2.1.1 Uppkomst och definition

Distansarbete fick sitt genombrott i USA på 1970-talet i samband med den rådande oljekrisen. Att arbeta på distans ansågs vara lösningen på situationen så att arbetarna inte skulle behöva pendla till jobbet. Under denna tid ansåg man att distansarbete var lösningen på flertalet individuella, organisatoriska och sociala problem. Förutom att det skulle innebära en stor reduktion av stadstrafiken, innebar det också nya arbetsmöjligheter för personer med olika typer av funktionsnedsättningar och andra missgynnade grupper. Vidare innebar det en minskning av anställningskostnader, högre produktivitet och en allmän förbättring av arbetarnas livskvalitet då arbetsglädjen ökade och stressen minskade (Angell, 2000; Bailey & Kurland, 2002; Handy, 1990; Kowalski & Swanson, 2005; McLuhan & Powers, 1989; Nilles, 1976; Toffler, 1980 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278).

Sedan dess har flertalet definitioner av distansarbete florerat. Att det är ett komplext koncept som innefattar många olika fenomen, som till exempel olika arbetskontrakt, arbetets plats, vad man har för typ av arbetsuppgifter etcetera, gör att det nästan blir omöjligt att fastställa en definition. Det finns dock en samstämmighet i att distansarbete är decentraliserat, att det är beroende av information- och kommunikationsteknik samt att det särskiljer sig från det traditionella arbetet som utförs i hemmet (Baruch, 2001; Sullivan, 2003 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278). I vår studie har vi valt att definiera distansarbete utifrån Statens offentliga utredningars (1998:115, s 13) definition som lyder enligt följande; "Arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats". Vi har valt att utgå från denna definition då vi anser att den är tydlig och att den förstärker att arbetet inte utförs på sin traditionella arbetsplats. Definitionen överensstämmer med studiens syfte och därmed valet av respondenter.

2.1.2 Drömmen om distansarbete

Det dröms om att få arbeta på distans för såväl arbetsgivare som arbetstagare. För arbetsgivarna handlar det om att kunna ha mindre kontor och en förhoppning om att de hemarbetande ska arbeta mer effektivt. IT-företagen ser i synnerhet en stor, växande marknad i samband med allt som har att göra med elektronisk kommunikation. Man ser positiva aspekter som mer frihet för den enskilde och bättre lönsamhet för företaget. För arbetstagarna framstår distansarbete som

en dröm om att bland annat kunna få bättre balans i livet, bättre blandning av arbetsliv och övrigt liv, få större makt över ens tillvaro, slippa pendling och få en djupare närhet till familjen och naturen (Granberg 2011, s 385).

2.1.3 För- och nackdelar ur arbetstagarens perspektiv

Det finns flertalet fördelar med distansarbete ur arbetstagarens perspektiv. En av de främsta är upplevelsen av frihet och flexibilitet. Denna frihet har dock olika innebörd för kvinnor och män. Frihet för männen syftar till att inte bli bunden geografiskt sett, ha en mer fri arbetsform och komma bort från hierarkisk kontroll. Frihet för kvinnor syftar i stället till att kunna förena barnomsorg och yrkesarbete. När man arbetar hemma kan man arbeta i lugn och ro och koncentrera sig bättre, vilket gör att arbetet blir mer effektivt. Att få ihop livets olika delar ses också som en stor fördel. Det handlar om mindre resor, ägna mer tid till familjen och att lättare kunna kombinera arbetsliv och övrigt liv (SOU 1998:115, s 63 f). Kylin (2007, refererad i Granberg 2011, s 387) beskriver en positiv aspekt som tidigare inte har lyfts fram. Det är när en individ lyckas kombinera arbetets psykiska påfrestning med hemmets fysiska bestyr. Hon beskriver det enligt följande; "Säg att du jobbar med datorn och kör fast i en text. Om du då tar en paus för att starta tvättmaskinen så får du inte bara mer fritid på kvällen - dessutom ökar chansen att arbetet med texten lossnar".

I en ny färsk studie av Felstead & Reuschke (2020) framkom det att nio av tio anställda sa att de önskade fortsätta att arbeta på distans även efter pandemin. Anställda som saknade tidigare erfarenheter av distansarbete hade också upplevt flera fördelar och 50 procent av dessa personer hade uppgett att även de önskade arbeta hemifrån på distans ofta, eller alltid, när Corona-restriktionerna lättat. Detta tyder på att distansarbete kommer vara ett betydligt mer förekommande arbetssätt än det någonsin varit förr. Denna studie är genomförd i England, men vi påstår också, i enlighet med författarna, att distansarbete kommer få ett lyft som arbetsform även för oss i Sverige.

De nackdelar som finns kopplade till distansarbete är ofta arbetsrelaterade. Den största nackdelen beskrivs vara problemen med att särskilja arbete och övrigt liv, det vill säga att kunna släppa arbetet på fritiden. Ytterligare en stor nackdel är att man får sämre kontakt med sina arbetskamrater. Det kan också upplevas besvärligt att få tekniken att fungera på ett tillfredsställande sätt eller att det finns en brist av arbetsmaterial. För personer som arbetar på distans under en längre tid hemma i sin bostad uppstår problem som till exempel att familjemedlemmar stör och att arbetet gör intrång i ens bostadsyta och privatliv. Arbetsgivarens attityd och olika arbetsvillkor kan också upplevas som bekymmersamt ur arbetstagarens perspektiv (SOU 1998:115, s 64). I Felstead & Reuschke (2020) studie kunde man se att distansarbetet framför allt påverkade de anställdas psykiska hälsa i negativ bemärkelse. Denna negativa effekt minskade dock desto mer vana arbetstagarna blev i sitt distansarbete. Eftersom vi i vår studie fokuserar på arbetstagares upplevelser kring distansarbete, så kommer vi inte att lyfta fram för- och nackdelar ur arbetsgivarens perspektiv.

2.1.4 Distansarbete och Work-Life Balance

Genom att studera litteratur kan man notera en hel del oenigheter när det kommer till vilka effekter distansarbete har i det dagliga livet. Även om många organisationer använder sig av distansarbete som en strategi för att underlätta balansen mellan arbetsliv och övrigt liv för sina anställda, så styrs riktlinjerna för distansarbete av kostnadsbesparingar snarare än ett sätt att främja Work-Life Balance (Daniels, et al. 2001 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278).

Flertalet studier har påvisat att arbeta hemma medför en högre grad av stress. Detta gäller särskilt för kvinnor, eftersom det inte finns någon rumslig separation av sfärerna så är de ständigt tillgängliga för sina familjemedlemmar. Distansarbete förändrar inte könsroller och hemmet

fortsätter vara en könssegregerad miljö (Gurstein, 2001; Wikström et al. 1998 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278). I motsats till den idealiserade visionen om att distansarbete främjar en bättre balans mellan arbete och övrigt liv, kan det i stället leda till att kvinnors roll i hemmet förstärks (Gothoskar, 2000; Sullivan & Lewis, 2001 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278). Detta innebär dock inte att distansarbete inte kan vara en familjevänlig strategi, utan att distansarbete inte är helt jämställt i sin funktion (Sullivan & Lewis 2001, s 142 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 278).

Friedman och Johnson (1996 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 277) menar att det finns tre dimensioner kring organisationers kultur som är viktiga när det kommer till att uppnå Work-Life Balance. Dessa tre dimensioner är;

1. Organisatoriska krav gällande tiden man ska spendera på arbetet, eller att det finns en förväntan att de anställda ska prioritera arbetet framför det övriga livet.
2. Att arbetstagare kan uppleva negativa konsekvenser i sin yrkeskarriär på grund av att de använder sig av Work-Life-Balance åtgärder, eller för den tid de ägnar åt att ta familjeansvar.
3. Stöd från ledningen och att det finns en förståelse gentemot deras anställdas familjeansvar.

Därför är anställda mer benägna att använda företagets Work-Life Balance-åtgärder när det finns en stöttande organisationskultur kring användningen av balansåtgärder (Friedman & Johnson 1996 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 277).

Thompson och Prottas (2005 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 277) beskriver tre organisatoriska faktorer som uppmuntrar anställda att använda Work-Life Balance åtgärder för en positiv effekt. Den första faktorn är formellt och informellt organisatoriskt stöd. En viktig del i detta är att få stöd både från såväl kollegor som överordnade gällande användningen av åtgärder för att nå en balans mellan arbete och övrigt liv. Detta tillsammans med att anställda vågar använda sådana åtgärder utan att ha en rädsla över att det ska påverka arbetet och deras yrkesmässiga karriärer i negativ bemärkelse. Den andra faktorn handlar om autonomi på arbetsplatsen. Anställda som har större inflytande över hur de kan utföra sitt arbete känner sig generellt mer tillfreds med sin familj, sitt arbete och livet i det stora hela. De uppvisar en lägre grad av stress, de är mindre benägna att byta jobb och upplever inte att det finns någon större konflikt mellan arbetsliv och övrigt liv. Den tredje faktorn syftar till att använda sin kontroll som ett sätt att medla. Känslan av att anställda upplever att de har kontroll försonar relationen mellan informellt organisatoriskt stöd, autonomi på arbetsplatsen och tanken att lämna arbetet.

Gálves, et al. (2011-2012, s 293) hävdar att distansarbete medför flexibilitet för arbetstagare. Det gör att det blir en arbetsmodell som ses som en värdefull strategi för att främja balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Utöver detta upptäckte författarna också att det fanns många andra typer av upplevelser. Dessa skillnader har påverkats av i vilken utsträckning distansarbete har integrerats i organisationers arbete och kultur. Organisationer som inte har integrerat distansarbete i deras organisationskultur och som anser att det viktigaste fortfarande är att ha deras anställda på plats, skapar konflikter och obalans i livet hos de som arbetar på distans. I organisationer där distansarbete i stället är väl integrerat i organisationskulturen upplever inte anställda som arbetar på distans samma typ av obalans. De upplever att det känns lika befogat att arbeta på distans som att vara på arbetsplatsen.

Utifrån Gálves, et al. (2011-2012) resonemang menar vi att det spelar stor roll för arbetstagare som blivit påtvingade att arbeta på distans om företagetskulturen har en stöttande inställning till arbetsformen. Om den anställde känner sig lika uppskattad när hen arbetar hemma på

distans, som den gör när den befinner sig på arbetsplatsen så främjar det upplevelser av balans i livspusslet.

2.2 Work-Life Balance

Distansarbete är en utgångspunkt i vår studie och vår andra utgångspunkt är Work-Life Balance. Vidare kommer en presentation om Work-Life Balance, dess historia och definition. Vi har valt att lyfta fram fyra modeller som befinner sig inom området; Segmenteringsmodellen, Spillöverteori, Kompensationsteori samt Konfliktteori. Vi kommer redogöra ingående för samtliga fyra modeller, för att sedan illustrera en mer lättöverskådlig översikt över modellerna och dess huvudsyften.

Begreppet Work-Life Balance kan översättas till livspusslet på svenska. Work-Life Balance handlar om att försöka finna en balans mellan en individs två livssfärer - arbetsliv och övrigt liv. Det är dock svårt att kunna fastslå vad som anses vara en god balans mellan sfärerna, eftersom vi är individer som upplever saker på skilda sätt. I grund och botten kan man ändå enas om att en god balans handlar om att inte låta den ena sfären inkräkta i för stor utsträckning på den andra sfären, så att den blir lidande. Den största anledningen till obalans mellan arbetsliv och övrigt liv i modern tid är kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Det innebar att man gick från ett enförsörjarhushåll till ett tvåförsörjarhushåll och på så sätt ändrade hela familjestrukturen samt fördelningen av det obetalda hemarbetet (Noon, et al. 2013, s 340-347).

Vidare menar Noon, et al. (2013, s 350 f) att en bidragande faktor till obalans mellan sfärerna är det ökade antalet tvåförsörjarhushåll. Detta kan grunda sig i att vi strävar efter en bättre levnadsstandard. Vi lever i dag i ett konsumtionssamhälle där konsumtion har en viktig roll i hur vi skapar vår tillfredsställelse och identitet. Det har inte bara skett förändringar när det gäller konsumtionen i samhället sedan industrialiseringen, även ur ett familjelivperspektiv har det skett stora förändringar. Dagens familjesituation är mycket mer komplexa och relationerna inte lika stabila vilket kan leda till att separationer och skilsmässor blivit allt vanligare samtidigt som det har skapat en större del ensamstående föräldrar. Vilket också en bidragande faktor till fler konflikter i Work-Life Balance.

Under den senaste tiden har konceptet Work-Life Balance inte bara varit en fråga om konflikt, utan att det snarare är arbetsliv och övrigt liv som skapar balans. Att uppnå balans mellan sfärerna är, enligt en rapport från Organisation for Economic Co-operation and Development (2013, s 50); "en nyckelkomponent i människors välbefinnande". Mellner, et al. (2014, s 3 f) menar att balans mellan arbete och övrigt liv syftar till att ha en övergripande tillfredsställelse i balansen mellan arbete och icke-arbete, snarare än en konflikt mellan dessa. Vidare bör fokus inte bara ligga på familjen som den specifika icke-arbetande domänen. I samtida samhälle kan individer antas ha många andra intressen, prioriteringar och ansvar utanför arbetet än just deras familj. Mellner, et al. (2014, s 4) har i sin studie valt att använda termerna personligt liv eller icke-arbete vilket omfattar familj såväl som andra människor. Exempelvis måste även vänner och andra aspekter som är av betydelse i individers personliga liv balanseras i förhållande till deras arbetsliv.

Trots att mycket av litteraturen kring Work-Life Balance använder just termen familjeliv som motsats till arbetslivet, upplever vi att denna term är något snäv och kan misstolkas. Precis som Mellner, et al. (2014, s 4) tar upp så upplever vi att det finns mycket mer än bara familjen som spelar in. Därför har vi valt att sätta "övrigt liv" som kontrasterande sfär till arbetsliv då vi anser att det är ett större begrepp som fångar fler aspekter. Vi kommer att använda oss av benämningarna arbetsliv och övrigt liv som de två livssfärerna. Vidare kommer vi att redovisa för fyra olika modeller som finns inom området Work-Life Balance.

2.2.1 Segmenteringsmodellen

Enligt Segmenteringsmodellen existerar de två sfärerna arbete och övrigt liv vid sidan av varandra utan att påverka varandra, det vill säga som två skilda världar. Arbetslivet tillgodosåg främst materiella behov och det övriga livet fyllde de sociala och emotionella behoven. Detta synsätt var inte enbart ett sätt att skildra det existerande förhållandet mellan sfärerna, det var också ett förhållande som ansågs vara önskvärt att förhålla sig till. Denna segmentering av sfärerna uppkom i det industrisamhälle där en stor del av arbetskraften hade tydligt specialiserade och fysiskt tunga arbeten. För dessa människor krävdes det en tydlig gräns mellan arbete och övrigt liv. Livet utanför det hårda, fragmenterade arbetet skulle inte påverkas av arbetets karaktär utan det skulle finnas en respekt för individens fria val. Segmenteringen gjorde att hemmet blev den sfär där individen kunde slappna av och få ett skydd från alla krav i världen runt omkring (Allvin, et al. 2006, s 105).

Senare forskning visar på att om denna typ av segmentering mellan sfärerna råder, så inträffar den inte "naturligt" av sig själv (Lambert 1990, s 241). I stället försöker individer aktivt att särskilja sfärerna som en strategi för att kunna hantera arbetsrelaterad stress (Piotrkowski 1979, s 98 refererad i Lambert 1990, s 241). Segmenteringsmodellen handlar således om att människor behandlar arbetsliv och övrigt liv som två skilda sfärer. Detta kan endera bero på att sfärerna ses som separerade i sin natur, eller för att individer aktivt arbetar för att särskilja dem åt (Lambert 1990, s 241). När vi numera tvingas arbeta i våra hem, hävdar vi att livssfärerna inte blir separerade i sin natur i enighet med Lambert (1990). Som segmenteringsmodellen beskriver kan vi anta att om segmentering mellan arbetsliv och övrigt liv råder, så är det på grund av att människor själva skapar denna uppdelning för att kunna hantera den nya arbetssituationen som de befinner sig i.

2.2.2 Spillöver-teori

Till skillnad från Segmenteringsmodellen som menar att livssfärerna existerar parallellt utan att påverka varandra, så menar Spillöver-teori att arbete och övrigt liv måste ses genom ett helhetsperspektiv och att gränserna mellan sfärerna är genomsläppliga. Spillöver-teori benämns även som överspridningsmodellen. Vi har valt att endast använda oss av benämningen Spillöver-teori i vår studie, för att vara konsekventa och undvika att skapa förvirring. Att de två sfärerna arbetsliv och övrigt liv måste ses ur ett helhetsperspektiv var något som forskare tidigt insåg. Spillöver-teori syftar till att besvärligheter i den ena sfären har en tendens att "spillars över" på den andra sfären. Det innebär att till exempel upplevelser och attityder inom arbetslivet kan påverka beteenden inom familjelivet, och vice versa. Det betyder i sin tur att beroende på hur innehållet i en individs arbetsliv ser ut, så har det betydelse för hur resten av individens liv kommer att se ut. Man har kunnat se en överspridning av både positiv och negativ karaktär i båda sfärerna (Allvin, et al. 2006, s 105 f). Den tydligaste överspridningen man dock har uppmärksammat är den negativa från arbetsliv till övrigt liv (Frankenhaeuser, et al. 1989; Johansson & Aronsson 1991; Meissner 1971 refererad i Allvin, et al. 2006, s 106).

Lambert (1990, s 242) menar att Spillöver-teori är ett av de mest uppmärksammade sätten att studera relationen mellan arbetsliv och övrigt liv, och hur dess effekter "spiller över" på varandra. Crouter (1984a refererad i Lambert 1990, s 242) har identifierat hur positiva effekter av spillöver kan ta sig i uttryck. Ett exempel på detta är arbetare som hade jobb som krävde att de skulle vara delaktiga i att fatta olika beslut. Dessa arbetare utvecklade nya färdigheter som de sedan började använda sig av hemma, vilket gjorde att de bland annat kunde hantera sina barn på ett bättre sätt. Spillöver kan som tidigare nämnt också vara negativt. I en rapport från Upjohn Institute (1973, s 29 refererad i Lambert 1990, s 242) visade studier hur problem på arbetet spillde över på övriga livet. Den frustrerande arbetaren som arbetade vid löpande band förflyttade sin arbetsrelaterade frustration och aggression över till familjemedlemmar, grannar

och även till främmande människor. En annan arbetare var så matt efter en dag på jobbet att allt han orkade göra var att säcka ihop framför teven.

Spillöver kan till exempel komma i uttryck inom områden såsom humör och beteenden (Edwards & Rothbard 2000, s 185 f). "Spill" inom humör förekommer när humör i den ena sfären påverkar humöret i den andra sfären. Denna effekt kan förklaras med hjälp av att humör i ena sfären sammankopplas med uppförande och belöningar i den andra sfären. Positiva humör förbättrar kognitiva funktioner, ökar handlingskraft och uthållighet samt gynnar positiva interaktioner med andra människor (Staw, et al. 1994 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 185). På samma sätt fungerar det med negativa humör. Negativa humör från ena sfären påverkar uppträdande och belöningar i den andra sfären och skapar negativ stämning där (Edward & Rothbard 2000, s 185). Barling och Macewen (1992 refererad i Edward & Rothbard 2000, s 185) stödjer detta resonemang då de upptäckte att negativa humör som kommer från arbetet besvärade familjerelationerna, vilket i sin tur ledde till att skapa ett missnöje med familjen.

Vi vill påstå att Spillöver-teori blir ett ytterst intressant perspektiv för oss att ta i beaktning i vår studie, då arbetsliv och övrigt liv bör ses mer genom ett helhetsperspektiv som Allvin, et al. (2006) menar. Vi kan här se en koppling till Europafound och ILOs (2017 refererad i ILO 2020) studie som menar att gränserna mellan arbetsliv och övrigt liv suddas ut i samband med distansarbete. Utifrån dessa resonemang menar vi att livssfärerna snarare bör ses genom ett helhetsperspektiv, än som två separata sfärer. Som vi nämnde ovan visar Spillöver-teori på att det negativa "spillet" från arbetsliv till övrigt liv är det mest förekommande. I och med distansarbetets införande så anser vi att det kan vara något problematiskt att anta att det vanligaste "spillet" kommer från arbetslivet till det övriga livet. Detta då livssfärerna är mer sammansvetsade nu än innan distansarbetets införande vilket gör det svårare att kunna avgöra vart "spillet" kommer ifrån.

2.2.3 Kompensationsteori

Kompensationsteori är ytterligare en modell inom Work-Life Balance. Med kompensation menar man att individen försöker kompensera missnöjet inom en sfär, genom att söka tillfredsställelse inom en annan (Burke & Greenglass 1987; Champoux 1978; Lambert 1990; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 180). Enligt Edwards & Rothbard (2000, s 180) har man i Work-Life Balance litteratur särskilt två former av kompensationer; en beträffande engagemang och en beträffande belöningar. Vidare kommer vi beskriva båda dessa former av kompensation.

Den första formen är när individen minskar engagemanget i den sfär som man är missnöjd med, och ökar engagemanget i den sfär som potentiellt kan vara tillfredställande (Champoux 1978; Evans & Bartolome 1984; Lambert 1990; Staines 1980; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 180 f). Därför kan denna typ av kompensation ses som en omplacering av vad som är viktigt. Med det menar man att tid eller uppmärksamhet kan flyttas från en sfär med missnöje, till den sfär som ger tillfredsställelse (Edwards & Rothbard 2000, s 181). Den andra formen handlar om belöningar. Ifall individen upplever missnöje eller besvikelse i den ena sfären, kan reaktionen bli att denne söker belöning i den andra sfären. Denna typ av kompensation har utvecklats vidare till kompletterande och reaktiv kompensation (Kando & Summer 1971; Zedeck 1992 refererad i Edwards och Rothbard 2000, s 181).

Kompletterande kompensation inträffar när belöningar som är otillräckliga i en sfär, eftersöks inom den andra sfären (Evans & Bartolome 1986; Kando & Summers 1971; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 181). Till exempel kan en individ med lite självstyrande på jobbet, söka självständighet utanför arbetet. Reaktiv kompensation inträffar när oönskade upplevelser inom en sfär, åtgärdas av att individen söker motsatta upplevelser i den andra sfären

(Kando & Summers 1971; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 181). Det kan till exempel handla om att individen vilar ut hemma efter en slitsam dag på jobbet, eller tvärtom gräva ner sig i arbete för inte behöva tänka på familjeproblem (Evans & Bartolome, 1986; Kando & Summers 1971; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 181).

Även om vi anser att själva kompensations teorin i sig är intressant ur ett Work-Life-Balance perspektiv, vill vi påstå att den har vissa brister då den tydligt särskiljer livssfärerna. Som vi tog upp ovan visar tidigare forskning att individer använder dessa kompensationer som en slags medveten eller omedveten strategi för att hitta belöning i den sfär som kan tillgodose deras behov. Med tanke på att vår studie har fokus på distansarbete så kan vi möjligtvis inte särskilja arbetsliv och övrigt liv på ett lika tydligt sätt, som kompensations teorin gör. Det gör att vi finner ett behov av att undersöka huruvida individer på samma sätt hittar belöning eller positiva upplevelser när arbetsliv och övrigt liv på många sätt integrerats i varandra och blivit en helhet snarare än två sfärer.

2.2.4 Konfliktteori

Konfliktteori syftar till en form av interrollkonflikt där kraven på en individs roll i arbetslivet och kraven på rollen i det övriga livet är inkompatibla. Med det menar man att kraven från en roll, gör det svårt att möta kraven i den andra (Noon, et al. 2013, s 343). Greenhaus och Beutell (1985, s 77) menar att det finns tre grundläggande anledningar till att konflikt mellan arbete och övrigt liv existerar; tidsbaserad konflikt, stambaserad konflikt samt beteendebaserad konflikt. Vidare kommer vi att förklara dessa tre konflikter på ett mer ingående sätt för att skapa en bättre förståelse för dess innebörd.

2.2.4.1 Tidsbaserad konflikt

Tidsbaserad konflikt uppstår när sfärerna konkurrerar om individens tid. Tid som spenderas åt aktiviteter inom en sfär, kan i allmänhet inte spenderas åt aktiviteter inom en annan sfär. Tidsbaserad konflikt kan till exempel uppstå när individer spenderar mycket tid till arbetet eller tar med sig arbetet hem. Detta skapar i sin tur problem när individen samtidigt måste fullgöra sina åtaganden hemma (Noon, et al. 2013, s 343).

Vidare kan man se att tidsbaserad konflikt påverkas av arbetsrelaterade åtaganden. Konflikt mellan arbete och familj har en koppling till antalet arbetade timmar per vecka (Burke et al. 1980b; Keith & Schafer, 1980; Pleck et al. 1980 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 78). Förutom antalet arbetade timmar per vecka, kan flexibiliteten i arbetsschemat ge upphov till konflikt mellan arbete och övrigt liv (Pleck et al. 1980 Greenhaus & Beutell 1985, s 78). Det har också uppmärksammats att föräldrar upplever högre grad av konflikt mellan arbetsliv och övrigt liv, än icke-föräldrar (Herman & Gyllstrom 1977 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 80).

Vidare kan arbetsscheman, arbetsorientering, äktenskap, barn och makarnas anställningsmönster i stor utsträckning skapa obalans mellan arbete och övriga livet. Konflikter uppstår när tidspress är oförenliga med kraven från andra rollen (Greenhaus & Beutell 1985, s 80).

2.2.4.2 Stambaserad konflikt

Stambaserad konflikt är vår egen översättning av det som Noon, et al. (2013, s 344) benämner som: "strain-based conflict". Det är en form av konflikt mellan arbetsliv och övrigt liv som innefattar rollproducerad belastning. Detta kan till exempel uppstå om individen har någon närstående som är sjuk eller att man har personliga problem. Uppstår sådana problem kan individen få problem med att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter. Det samma kan uppstå när arbetsrelaterade problem spiller över på övrigt liv (Noon, et al. 2013, s 344). Enligt Pleck, et al. (1980 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 80) uppstår stambaserad konflikt när belastning i en roll påverkar ens prestation i en annan roll. Rollerna är oförenliga i den meningen att den

ansträngning som skapas i en sfär gör det svårt att uppfylla kraven i den andra. Vidare menar Kopelman, et al. (1983, Studie 1 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 81) att konflikter inom familjen kan vara en bidragande faktor till obalans mellan arbetsliv och övrigt liv.

2.2.4.3 Beteendebaserad konflikt

Här syftar man till att specifika mönster för rollbeteende kan vara oförenliga med förväntade beteendet i en annan roll. Ett exempel på detta kan vara att den manliga, ledande stereotypen betonar självförtroende, emotionell stabilitet och aggressivitet (Schein 1973 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 82). Familjemedlemmar å andra sidan förväntar sig att en person ska vara varm, vårdande, emotionell och sårbar i hans eller hennes interaktion med dem. Om en person inte kan anpassa sitt beteende för att möta förväntningarna från olika roller, så kommer hen sannolikt uppleva konflikt mellan rollerna (Greenhaus & Beutell 1985, s 82).

När det gäller konfliktteori tror vi att den kan vara intressant ur flera aspekter då den belyser flera olika områden som påverkar balansen mellan arbete och övrigt liv. Trots att teorin visar att konflikter påverkar individen tror vi att det under distansarbete kan bli mer komplext när individer kanske har svårare separera arbetslivet och övriga livet då gränsen mellan dessa inte är lika tydlig.

2.2.5 Förenklad sammanställning av studiens Work-Life Balance-modeller

Figur 1: Egen illustrerad förenklad sammanställning av de Work-Life Balance-modeller som vi valt att lyfta fram i vår studie.

Work-Life Balance modeller	Förenklad innebörd
Segmenteringsmodellen	Arbetsliv och övrigt liv betraktas som två skilda sfärer utan inbördes verkan. Det finns en tydlig gränsdragning mellan sfärerna.
Spillöver-teori	Arbetsliv och övrigt liv betraktas genom ett helhetsperspektiv, och att gränserna mellan sfärerna är genomsläppliga. Känslor och beteenden i en sfär kan "spilla över" och påverka känslor och beteenden i den andra sfären.
Kompensationsteori	Kompensation sker när missnöje inom en sfär, uppmanar individen att söka engagemang eller belöningar i den andra.
Konfliktteori	Individer har en begränsad mängd tid och energi, som sfärerna behöver samsas om. Konfliktteori delas in i; <i>Tidsbaserad konflikt</i> - Olika roller konkurrerar om individens tid. <i>Stambaserad konflikt</i> - Belastningen av en roll påverkar ens prestation i den andra. <i>Beteendebaserad konflikt</i> - Ett specifikt beteende kan vara oförenligt med förväntningarna i andra roller.

Denna sammanställning av Work-Life Balance och dess olika modeller som vi valt att belysa ger oss en bättre översikt över de olika modellerna, samt en kortfattad sammanfattning av dess betydelse. Den bidrar till att få en tydligare helhetsbild över Work-Life Balance som fenomen. Att lyfta fram dessa modeller menar vi är betydelsefullt för att få en större förståelse över att Work-Life Balance handlar om så många olika aspekter och visar på att livspusslet kan komma i uttryck på skilda sätt för varje enskild individ. Vidare kommer vi nu att lyfta fram gränsdragningsproblematik samt vilka strategier tidigare forskning har framställt gällande gränsdragning mellan arbetsliv och övrigt liv.

2.3 Gränsdragningsproblematik

Enligt Hochschild (2001) tenderar arbetsliv och övrigt liv att flyta samman. Högkvalificerade arbetstagare har fått ett friare arbete, högre grad av trivsel och känner sig tryggare i sin arbetsroll. Det gör att dessa arbetstagare känner sig mer uppskattade och trygga i sig själva på arbetet, än vad de gör hemma i sin familjeroll. Det kan bland annat bero på att arbetet erbjuder flera typer av utbildningar och kompetensutveckling, samtidigt som familjelivet inte erbjuder något av detta. Idag är vi människor inte lika förberedda för familjelivets utmaningar som vi var på 1970-talet. En konsekvens av detta är just att arbetsliv och övrigt liv har en benägenhet att flyta samman, och dessutom ta varandras egenskaper. Detta kan exempelvis ske genom att arbetet gör intrång i det övriga livet. Hochschild (2001, s 38) menar att de två livssfärerna har blivit omkastade. Arbetet har blivit vårt hem, och vårt hem har blivit vårt arbete. I enighet med Hochschilds (2001) resonemang så menar vi att livssfärerna har en tendens att flyta samman mer i samband med distansarbetets införande. Vi ställer oss dock frågande till om arbetslivet betraktas som den primära sfären för uppskattning och trygghet.

I en studie om distansarbete gjord av Allvin (2001, refererad i Allvin, et al. 2006, s 122) visade det sig att chefer och högkvalificerade tjänstemän arbetade betydligt mer än de andra anställda. De fanns också tillgängliga på kvällar och helger i större utsträckning. Studien visade att de flesta upplevde att det var svårt att släppa arbetet mentalt. Fast man låg hemma i feber och var sjuk så ringde telefonen flera gånger under dagen. Det var också vanligt att vissa arbetsuppgifter integrerades i dagliga livet. Har man en bärbar dator är det väldigt lätt att smyga in arbetet när som helst, till exempel i soffan framför tv:n. Att arbetsliv och övrigt liv flyter in i varandra kan också vara att privatlivet invaderar arbetslivet. Det kan till exempel handla om att den anställde får en introduktion till sitt arbete på kvällen, på en restaurang över en middag.

De traditionella ramarna för arbete och övrigt liv har luckrats upp, vilket gör att sfärerna flyter in i varandra. Till exempel är arbetet inte längre lika bundet till tid och rum, och det behöver inte enbart förutsätta ett ekonomiskt beroende. Det övriga livet har inte nödvändigtvis hemmet som sin medelpunkt, och är heller inte begränsat till endast kvällar och helger. Det övriga livet behöver till exempel inte kännetecknas av social närhet och känslomässig återhämtning, utan kan ibland vara lika instrumentellt organiserat som arbetslivet (Allvin, et al. 2006, s 123). Vi är eniga i Allvin, et al. (2006) resonemang gällande att de traditionella ramarna för sfärerna har suddats ut, en stor del av det är att många av oss inte längre får arbeta på sina arbetsplatser. Vi är dock tveksamma till att hemmet inte skulle vara vår medelpunkt. Som samhället ser ut idag under förändringar av en pandemi så är hemmet den centrala punkten för de flesta av oss eftersom Folkhälsomyndigheten uppmanar människor att stanna hemma.

2.3.1 Sorteringstekniker för arbetsliv och övrigt liv

Att arbetsliv och övrigt liv flyter in i varandra måste inte innebära att de blandas ihop. Vi har dock svårare att se sfärerna som två skilda domäner, eftersom de inte skiljer sig åt i sina traditionella former (Allvin, et al. 2006, s 123). Vi kan upprätta både fysiska och psykiska gränser mellan arbetsliv och övrigt liv. De fysiska och beteendemässiga gränserna kan till exempel handla om att man inte öppnar sin arbetsrelaterade email på kvällarna. De psykologiska

gränserna kan handla om att släppa jobbrelaterade tankar när man är ledig och kunna vara närvarande med sin familj eller vänner (Mellner 2018, s 39). Det påtvingade distansarbetet har definitivt bidragit till att livssfärerna är svårare att särskilja då arbetet har tagits ur sin traditionella form. Vi ska nu lyfta fram sju olika sorteringstekniker som kan hjälpa individer att upprätthålla gränsen mellan arbetsliv och övrigt liv.

Den vanligaste tekniken som används för att skilja arbetet från övrigt liv är den som ansluter till uppdelningar av *tid* och *rum*. När det kommer till tid handlar det om att sätta tydliga gränser gällande tiden till arbetet och övrigt liv. Det kan till exempel handla om att man bestämmer sig för att bara arbeta på dagtid, inte kvällar och helger. Det kan också vara att man stänger av sin mobiltelefon, inte kollar mailen och inte tar med sig arbetet när man är på semester. När det kommer till rum handlar det om uppdelningar av olika platser. Det kan till exempel vara att man har ett speciellt rum i hemmet där man sitter och arbetar, och det kan också vara att man skapat arbetsfria platser som exempelvis sovrummet. Att upprätta sådana gränser blir samma som att dra gränser mellan arbetsliv och övrigt liv (Allvin, et al. 2006, s 123). Vi menar att denna teknik kan vara mycket tillämpningsbar för anställda som blivit påtvingade att arbeta på distans i sina hem.

En annan teknik som används för att skilja livssfärerna åt, är det Harvey (1999 refererad i Allvin, et al. 2006, s 124) benämner som *tidsekonomier*. Denna teknik handlar om att själva sättet man gör något på skiljer sfärerna åt. När man arbetar får man betalt för endera ackumulerad tid eller för ett resultat. I dessa fall är arbetstiden begränsad och karaktäriseras av målmedvetenhet. Hushållets tidsekonomi präglas inte av fastställda tidsenheter och resultat. Den består av diverse uppgifter som delvis kan ske parallellt som till exempel matlagning, undanplockning, tvätt et-cetera. Dessa uppgifter är tvungna att utföras i en viss ordning, men behöver inte ske inom givna tidsramar eller givna resultat. Till skillnad från arbetstiden är hushållstiden konstant och evig. Taylor (2004 refererad i Allvin, et al. 2006, s 124) menar att de skilda tidsekonomierna gör att det också blir en skillnad mellan arbetsliv och övrigt liv. Man arbetar om man utför en aktivitet enligt arbetstidens ekonomiska logik. Utför man däremot aktiviteten enligt hushållets ekonomiska logik så arbetar man inte. Det vill säga om man håller på med en aktivitet under en längre tid för att färdigställa den, betraktas det som arbete. Om man sedan ägnar sig åt någon av vardagens sysslor, har man skiftat tidsekonomi och tar igen sig från arbetet.

Kontrasterande aktiviteter är en annan sorteringsteknik. Om man inte kan släppa tankarna på arbetet när man är hemma eller med sin familj, kan man rikta uppmärksamheten på en annan aktivitet. Detta för att få bort arbetet ur tankarna och fokusera på något annat (Allvin, et al. 2006, s 124). Det kan till exempel vara aktiviteter som att gå till gymmet, spela paddel eller måla. Denna teknik tror vi kan vara något problematisk att använda sig av när vi befinner oss i en pandemi. Aktiviteter som individer annars har kunnat använda sig av för att flytta sitt fokus från arbetet, kan eventuellt inte längre vara möjliga att utföra. Å andra sidan kan individer ha skapat sig nya kontrasterande aktiviteter som anses vara "Coronavänliga" såsom att vara ute i naturen mer eller ta en joggingtur vilket också kan flytta tankarna bort från arbetet.

Ytterligare en sorteringsmekanism enligt Allvin, et al. (2006, s 124) är en individs *familjemedlemmar*. Det kan till exempel vara att arbetsdagen börjar när man lämnat barnen på förskola/skola och att arbetsdagen slutar när man måste hämta hem barnen. På samma sätt kan det se ut för make eller maka, att partners arbetstid får styra ens egna arbetstid.

Att planlägga olika *sociala aktiviteter* fungerar också som ett sätt att sortera tillvaron. Dessa planerade aktiviteter gör att individen måste ta avbrott i arbetet. Ett exempel på det är när två distansarbetande kollegor träffas för att äta lunch tillsammans. Utöver att man får en paus från arbetet så får man även i sig en ordentlig måltid, vilket många kanske annars slarvar med. Andra

sociala aktiviteter kan exempelvis vara gemensamma joggingturer, en fika på stan eller åka till affären tillsammans (Allvin, et al. 2006, s 125). Även denna teknik kan vara något problematisk under Coronapandemin eftersom vi bör förhålla oss till restriktionerna om social distansering.

Nippert-Eng (1996 refererad i Allvin, et al. 2006, s 125) menar att olika små, mer obetydliga artefakter och ritualer kan vara betydelsefulla *symboliska markörer*. Dessa symboliska markörer är också en teknik som hjälper oss att särskilja arbetsliv och övrigt liv. Symboliska artefakter kan exempelvis vara kalender eller nycklar. Vi kanske har två olika kalendrar, en som gäller arbetet och en för det övriga livet. Detsamma gäller våra nycklar. Vi kanske har separata nyckelknippor för arbetet och för hemmet. Det kan också handla om ritualer för påklädning, och att man har olika kläder på sig beroende på om man arbetar eller inte. Skilda matvanor kan också vara ett sätt att skilja på sfärerna. Denna teknik menar vi kan vara intressant att studera eftersom det inte krävs en så stor ansträngning från individen att använda sig av olika typer av kläder för att skapa gränser mellan sfärerna.

Den sista sorteringstekniken som Allvin, et al. (2006, s 125) lyfter fram är *Informationstekniken*. Det handlar om att det virtuella rummet, precis som det fysiska rummet, kan separera arbete och övrigt liv. Det virtuella rummet kan exempelvis vara ens dator, internet eller tv:n. Exempelvis att ens dator är till för arbetsrelaterade saker, och öppnar man den träder man in i arbetslivet oavsett vart man befinner sig. När det gäller internet så anses vissa hemsidor som arbetsplatser, medan vissa inte alls gör det. Tv:n kan fungera som något som utesluter arbetet och signalerar fritid. Tekniken blir därmed en symbol för vilken livssfär vi befinner oss i.

Utöver Allvin, et al. (2006) sju sorteringstekniker, har även Palm, et al. (2020, s 9 f) identifierat sju strategier för att hantera den digitala gränsdragningen mellan arbetsliv och övrigt liv. Vi kommer i vår studie att utgå från Allvin, et al. (2006) tekniker, då vi upplever de som tydliga och relevanta men vill komplettera dessa med Palms, et al. (2020) strategi som benämns som *växlare*. Det är individer som inte har några tydliga strategier för gränsdragning mellan sfärerna. De är inkonsekventa i sina gränsupprätthållande aktiviteter, vilket innebär att ena dagen svarar man på arbetsrelaterade mail på kvällen, medan nästa dag stänger man igen datorn klockan fyra. Vi tycker att denna strategi lyfter fram individer som blandar olika tekniker så att det blir en sorteringsteknik i sig själv. Något som vi tycker saknas i Allvin, et al. (2006) beskrivning gällande sorteringstekniker.

2.3.2 Individuella sorteringsstrategier

De ovanstående teknikerna som vi nämnt får sin konkreta betydelse när vi ordnar in dem i övergripande strategier, och dessa är individuella (Allvin, et al. 2006, s 126). Felstead och Jewson (2000 refererad i Allvin, et al. 2006, s 126) menar att strategierna endera handlar om att tydliggöra gränser inom hemmet, eller runt om det. Hårt dragna interna gränser tillsammans med svaga externa gränser, kan antyda att man prioriterar arbetet framför det övriga livet. Svaga interna gränser tillsammans med starka externa gränser, kan i stället antyda det motsatta.

Allvin, et al. (2006, s 126 f) skriver att det finns två olika förhållningssätt till de individuella strategierna. Det ena förhållningssättet fokuserar på arbetet och karriären, medan det andra strävar efter att integrera arbetsliv och övrigt liv. För den som har ett förhållningssätt där man fokuserar på arbetet så arbetar man till exempel ogärna hemma och långa tider i sträck. För de som har ett förhållningssätt där man strävar efter att integrera arbete och övrigt liv, arbetar man helst hemma och är noga med att dela upp arbetsdagen med luncher, möten och promenader. Hur man väljer att organisera arbetet anger därmed också hur man vill att relationen mellan arbetsliv och övrigt liv bör se ut.

2.3.3 Upplevelser av balans och konflikt

Upplevelse av att ha balans skänker tillfredsställelse och kan fungera som ett skydd mot ohälsa. Upplevelser av konflikter mellan arbetsliv och övrigt liv är bland annat kopplat till ohälsa, stress och frånvaro. Det är dock inte helt lätt att peka ut vad som upplevs som konflikt och vad som upplevs som balans. Vi är individer som upplever saker på olika sätt vilket gör att vad en person upplever vara en konflikt, kan en annan se på ett annat sätt. Men om vi ser till de två olika förhållningssätten (fokusering på arbetet och integrering av arbete och övrigt liv) kan vi förmoda att villkoren för balans och konflikter kan bero på hur man ser på relationen mellan arbetsliv och övrigt liv (Allvin, et al. 2006, s 128).

För individer som fokuserar på arbetet upplevs störningar i arbetsprocessen som en konflikt. Det betyder att så fort familjen, hushållet eller något annat i omgivningen kräver personens engagemang, stör det arbetsprocessen och konflikt uppstår. I detta förhållningssätt handlar balans om att det övriga livet bör anpassa sig till arbetslivet och att det ska skapa goda förutsättningar till arbetets krav. I det andra förhållningssättet där individer strävar efter att integrera arbete och övrigt liv, upplever man konflikter när man inte får ihop tillvaron. Man känner sig otillräcklig, hemmet förfaller och man hinner inte med att rå om sig själv eller sin familj. En annan stor konflikt här är ekonomin, detta då arbetet i största möjliga mån ska anpassas till det övriga livet. Balans handlar här om att känna harmoni i tillvaron. Man vill känna att man har kontroll över livets alla delar. Arbetsuppgifter växlas med vardagslivets sysslor som tillsammans blir en helhet i tillvaron (Allvin, et al. 2006, s 128 ff).

Palm (Sunt arbetsliv 2019) hävdar att det som i största grad avgör om människor ska må bra på sikt är mängden aktiviteter. Individer som väljer att särskilja arbetsliv och övrigt liv har ofta gjort det avsiktligt. Detta i syfte för att kunna må bättre och uppleva större tillfredsställelse i livet. De som i stället integrerar arbete och övrigt liv gör inte lika medvetna val. Dessa individer upplever inga större problem att vara tillgänglig i båda livssfärerna, om inte arbetsmängden är för hög. Det är när arbetsmängden blir för omfattande som forskarna ser att det blir bekymmersamt att integrera. Det innebär att om individen har för många aktiviteter i båda sfärerna, som till exempel många arbetsuppgifter på jobbet samtidigt som man har sjuka barn och är mitt uppe i en flytt så kan det bli påfrestande.

Vi har nu presenterat och bearbetat den gränsproblematik som råder när till exempel arbetet inte längre förhåller sig inom sina traditionella former. Vidare har vi lyft fram olika tekniker som individer kan använda sig utav för gränsdragning mellan arbetsliv och övrigt liv. Beroende på om individen har ett fokus på arbete eller integrering av arbetsliv och övrigt liv, så upplever vi balans och konflikter utefter vårt förhållningssätt. Vi vill ändå påvisa vikten av att upplevelser av balans och konflikt är komplext att fastställa eftersom vi alla är individer som upplever saker på många skilda sätt.

3 METOD

I detta kapitel följer en grundlig genomgång av hur vi har gått till väga i arbetsprocessen i vår studie. Vi har för avsikt att vara så öppna som möjligt i vår metodbeskrivning för att ge läsaren en tydlig inblick i vårt tillvägagångssätt. Inledningsvis kommer en presentation om vårt val av metod, det vill säga kvalitativ ansats. Sedan följer en diskussion om vår förståelse gällande ämnet. Vidare tar vi upp hur vår urvalsprocess gick till, hur intervjuguiden utformades och hur genomförandet av intervjuerna gick till väga. Det följs sedan av hur analys och bearbetning av datainsamlingen har utförts. Vidare reflekterar vi över begreppen reliabilitet och validitet samt beskriver de forskningsetiska principerna och hur vi har förhållit oss till dessa. Kapitlet avslutas med en metodreflektion.

3.1 Val av metod

Att göra ett medvetet metodval är enligt Ejvegård (2009, s 3) ett grundläggande sätt att sträva efter att uppnå vetenskaplighet. För vår studie har vi valt att använda oss av en kvalitativ ansats. Det var tämligen självklart för oss att välja den kvalitativa ansatsen då vår studie syftar till att nå en beskrivning av individers skilda upplevelser gällande Work-Life Balance och distansarbete under förändringar av en pandemi. Jacobsen (2017, s 115) betonar att när man ska välja metod bör man alltid gå till sin problemställning för att utifrån den avgöra vilken metod som är mest lämplig, vilket även vi gjorde. Flertalet författare såsom Jacobsen (2017, s 88) och Carlsson (1991, s 28) menar att när man är intresserad av att få en djupare förståelse av ett fenomen och önskar få fram nyanserade beskrivningar så är den kvalitativa ansatsen mest lämplig att använda sig utav. Den kvantitativa ansatsen var därför inte ett passande alternativ för vår studie och våra frågeställningar, utan den kvalitativa metoden lämpade sig bättre.

Det finns flertalet fördelar med att använda sig av en kvalitativ metod. Jacobsen (2017, s 86 f) uppmärksammar några av de viktigaste som att metoden ger närhet, skapar nyansrikedom samt innehar flexibilitet. Det finns en närhet mellan forskaren och de som blir undersökta, detta eftersom man är intresserad av de som undersöks och deras egna uppfattningar. När respondenterna framför sina individuella åsikter så leder det till att vi får en mycket nyansrik data. Vi får därmed en djup, rik data som innehåller variation. Att den kvalitativa ansatsen är flexibel är ytterligare en fördel som gör att arbetsprocessen ständigt är förändringsbar. Denna flexibilitet är något vi har upplevt som en stor fördel. Det har gjort att vi inte känt oss så låsta i vår arbetsprocess, utan att vi har kunnat gå tillbaka och vinklat om våra frågeställningar exempelvis.

Det finns även några nackdelar med den kvalitativa ansatsen som vi också bör vara medvetna om. Jacobsen (2017, s 87 f) beskriver att den kvalitativa ansatsen är resurskrävande och att det råder generaliseringsproblem. Att genomföra djupgående intervjuer är mycket tidskrävande, vilket gör att vi ofta får nöja oss med att enbart kunna ha med ett fåtal respondenter i undersökningen. Vi får därför en nyansrikedom, men går miste om att ha med en stor mängd respondenter. Detta leder i sin tur till att studien får generaliseringsproblem. Nyansrikedom och flexibilitet ger inte enbart fördelar, utan medför även vissa svårigheter. Varje enskild intervju kan generera en stor mängd information, vilket gör att forskare kan få problem gällande hur man ska hantera den. Informationen kan vara svår att tolka samtidigt som det kan vara svårt att få en lättöverskådlig överblick av materialet. Flexibiliteten möjliggör förändringar under arbetsprocessen, men det kan samtidigt göra att vi aldrig känner oss riktigt färdiga med arbetet.

Vi anser oss ha känt på såväl de positiva som negativa aspekterna gällande vårt val av kvalitativ metod. Våra djupintervjuer har berikat oss med en stor mängd information, samtidigt som vi har haft svårigheter när det kommer till att tolka allt material. Flexibiliteten har varit till stor fördel för oss eftersom vi exempelvis har kunnat vinklat om våra frågeställningar och har kunnat lägga till intressant information under arbetets gång. Samtidigt har denna flexibilitet gjort att vi aldrig riktigt känt oss helt tillfredsställda över vår studie och aldrig riktigt har kunnat

släppa någon av uppsatsens delar eftersom de ständigt går att bearbeta ytterligare. Vi anser dock att de positiva sidorna har vägt tyngre än de negativa, vilket gör att vi känner oss nöjda över valet av metod.

Även om vi anser att den valda metoden är mest lämplig så har vi diskuterat om det hade funnits bättre sätt att genomföra studien på. Att kombinera olika metoder i sitt forskningsarbete kallas för triangulering. Det kan till exempel vara att man både använder sig av kvalitativ och kvantitativ metod för att studera samma sak fast utifrån olika synvinklar (Bell 2006, s 116). Det hade varit önskvärt att exempelvis studera vårt problemområde även ur en kvantitativ synvinkel för att få ett fylligare underlag vid analys. Då hade vi kunnat nå ut till många personer för att få ett resultat som är mer av förklarande än förstående karaktär. Det hade kunnat ge oss konkreta siffror gällande exempelvis hur många som tycker saker eller hur stor andel som använder sig av strategier etcetera. Det menar vi hade varit gynnsamt för vår studie och dess problemområde. Det är dock inte genomförbart beroende på C-uppsatsens begränsade tid vilket gör att vi måste hålla studien till endast en metod.

3.2 Förförståelse

Förförståelse innebär att vi inte bara förstår verkligheten genom våra sinnen, utan våra sinnesintryck rymmer även en stor dos tolkningar. Det är en slags förkunskap vi har om något som formar vårt sätt att se på verkligheten (Thurén 2007, s 58). Vi har båda en förförståelse gällande vår undersökning. Våra tankar och föreställningar om det vår studie ska undersöka är härmed presenterat utifrån ett tidigt skede i arbetsprocessen. Detta eftersom vi beskriver vår förförståelse på ett mer genuint sätt. Hade vi i stället beskrivit vår förförståelse vid ett senare skede i arbetsprocessen, så skulle den möjligtvis ha kunnat bli färgad av vår undersökning och inte lika renodlad som den härmed beskrivs.

Eftersom vi har läst Personal- och arbetslivsprogrammet på Karlstad universitet under snart tre års tid, så har det gjort att vi har en viss förförståelse för olika områden, teorier och begrepp inom arbetsvetenskap. Utbildningen har lyft fram Work-Life Balance som ett omfattande fenomen. Work-Life Balance är ett problem för alla arbetande människor och kommer alltid att vara ett aktuellt ämne då det ständigt krävs mer och mer från individer både när det kommer till arbetslivet och det övriga livet. Utöver att utbildningen uppmärksammat Work-Life Balance så känner vi själva av att livspusslet är ett högst aktuellt ämne. Vi har båda familj och två barn vardera vilket gör att vi ofta upplever det svårt att få ihop livets alla pusselbitar. Vi är samstämmiga i att det är svårt att känna sig tillräcklig och att det är svårt att få tiden att räcka till. Vi är båda föräldrar, studenter, arbetstagare och vi har egna intressen vilket gör att det ofta är svårt att finna en balans mellan alla dessa roller.

Ser vi till studiens frågeställningar så har vi en bild av att de som arbetar hemma på distans på grund av Coronapandemin möjligtvis kan uppleva en högre grad av balans och tillfredsställelse när det kommer till att få ihop livspusslet. Detta då individen spar in restid till och från jobbet, kan slänga in en tvätt mellan arbetsuppgifterna och uträta ärenden på arbetstid etcetera. Vi har också en bild av att många människor inte upplever denna typ av balans, utan i stället upplever en högre grad av obalans. Utöver arbetsuppgifterna så känner man att man samtidigt måste ta itu med andra icke arbetsrelaterade saker vilket gör att man lätt tappar fokus på arbetsuppgifterna etcetera. När det kommer till om individer använder sig av strategier för gränsdragning mellan sfärerna, så tror vi att det kan finnas skillnader mellan olika individer. Vi kan tänka oss att det finns de som har tydliga gränsdragningar och som aktivt arbetar för att hålla isär arbetsliv och övrigt liv, i synnerlighet barnfamiljer. Samtidigt kan vi också tänka oss att det finns de som drar mindre tydliga gränser och låter sfärerna gå in i varandra utan att det är något som stör.

Vår förförståelse med våra egna tankar och bilder kommer vi försöka i största möjliga mån inte låta påverka vår studie. Vi kommer fokusera på att vara objektiva och så öppna som möjligt när det kommer till vår undersökning. Det kommer leda till att studiens resultat inte kommer färgas av vår förförståelse.

3.3 Deduktiv & induktiv ansats

Vi har i denna kvalitativa studie valt en kombination av deduktiv och induktiv ansats för att kunna relatera teori till empirin. Johansson Lindfors (1993, s 59) talar om den gyllene medelvägen som är ett metodiskt angreppssätt där man har en slags växelverkan mellan teori och empiri, vilket brukar benämnas abduktion. Ur ett hermeneutiskt perspektiv kan det ses som att man går från teori via empiri för att sedan gå tillbaka till teorin. Valet av att använda inslag av en deduktiv ansats anser vi faller sig tämligen naturligt då befintliga teorier kring Work-Life Balance kommer ligga till grund för vilken information som samlas in. Samtidigt vill vi utifrån den empiri vi samlat in kunna dra egna slutsatser. Enligt Patel och Davidsson (2011, s 23) så kännetecknas deduktion av att man som forskare utgår från befintliga teorier för att kunna dra slutsatser om enskilda företeelser. Här bestämmer med andra ord de teorier man valt vilken information som ska samlas in, hur informationen ska tolkas och i slutändan hur resultatet ska relateras till teorin. Vidare menar de att det deduktiva arbetssättet stärker objektiviteten i forskningen då man har befintlig teori som utgångspunkt. Induktion kan å andra sidan ses som en slags motsats. Här kan forskaren studera forskningsobjektet utan att i förväg grunda sin undersökning i befintlig teori. Resultatet av detta blir då att man utifrån den insamlade empirin kan formulera en generell teori.

3.4 Urval av respondenter

Urvalet av intervjupersoner gjordes utifrån studiens syfte och frågeställningar. Urvalsmetoden i denna studie har bestått av en kombination av målstyrt urval, bekvämlighetsurval samt snöbollsurval. Enligt Bryman (2018, s 496) så betyder ett målstyrt urval att enbart intervjupersoner som är relevanta för studien handplockas. Detta för att man vill få ut den mest relevanta informationen utifrån forskningsprojektets syfte och frågeställningar. Vidare menar Bryman (2018, s 496) att intervjupersonerna måste uppfylla de kriterier som behövs för att kunna besvara studiens syfte. Kriterierna för intervjupersonerna i vår studie har således varit att de ska vara tjänstemän anställda på Karlstad kommun samt blivit beordrade att arbeta hemifrån i minst tre månader på grund av Coronapandemin. Vi kontaktade tre bekanta som uppfyllde dessa kriterier och frågade om de ville ställa upp på en intervju, vilket gjorde att det mynnade ut i ett bekvämlighetsurval. Jacobsen (2017, s 195) förklarar att ett bekvämlighetsurval innebär att man väljer ut någon som man enklast kan få tag i. Dessa personer fick ett informationsbrev (se bilaga 1) skickat till sig några dagar innan intervjutillfället där vi bland annat berättade om huvudsyftet med studien. En av dessa personer fick vårt informationsbrev mailat till sig och mailade i sin tur vidare det till sina medarbetare inom organisationen. Det gör att vi också använde oss av snöbollsurval. Enligt Carlsson (1991, s 35) går snöbollsurval ut på att man genom en intervju-person kan hitta en till person som i sin tur leder till en annan person och så vidare. På så sätt kan man genom andras kontaktnät anträffa relevanta intervjupersoner som är intresserade att ställa upp på en intervju.

3.5 Intervjuguide & struktureringsgrad

3.5.1 Intervjuguide

Enligt Hartman (2004, s 280 f) är intervjuer den vanligaste datainsamlingsmetoden till kvalitativa undersökningar. Den kvalitativa intervjun är relativt fri, men det krävs ändå en noggrann förberedelse. För att intervjuerna inte ska sväva iväg för långt bort från undersökningens område, så utformar man därför en intervjuguide innan man börjar intervjua respondenterna. I intervjuguiden belyser man studiens olika teman och sätter dessa i en bestämd ordning. Den så

kallade trattekniken är en vanlig form man använder sig av när man bestämmer ordningsföljd av frågorna. Det innebär att intervjuaren börjar med att ställa mer generella och allmänna frågor gällande ämnet, för att sedan smalna av och göra frågorna mer specifika.

När vi började formulera vår intervjuguide så inledde vi med att skriva upp vilka områden vi ville formulera frågor utifrån. Detta gjorde vi utifrån vår teoretiska referensram och med studiens frågeställningar i åtanke. Vi kom fram till fem områden; Work-Life Balance, kompensation, konfliktteori, gränsdragning och strategier samt organisationskultur. Till dessa formulerade vi sedan frågor (se bilaga 2). Utöver dessa frågor kopplade till våra fem områden, formulerade vi några bakgrundsfrågor, två öppningsfrågor samt två avslutningsfrågor. Vi upplevde att det var förhållandevis svårt att skapa bra frågor och det tog oss lite tid att formulera intervjuguiden. Vi använde oss av trattekniken enligt Hartman (2004) och bestämde oss för att öppna intervjun med att ställa två större övergripande frågor som respondenterna själva fick prata runt omkring. Jacobsen (2017, s 104 f) lyfter också fram fördelar med att inleda intervjuer med allmänna frågor. Genom att börja intervjun på ett sådant sätt så får respondenten möjlighet att prata om det hen anser vara viktigt och det kan leda till att hela intervjun flyter på bättre. Intervjuguiden skickade vi sedan till vår handledare som gav oss en återkoppling. Det visade sig att vi formulerat för många frågor som dessutom var relativt lika varandra. Vi fick därmed ta bort en hel del frågor och även omformulera några av de kvarstående frågorna.

3.5.2 Struktureringsgrad

Kvalitativa intervjuer kan ha olika grader av strukturering, det vill säga olika grader av öppenhet (Jacobsen 2017, s 100). Jacobsen (2017, s 101 f) beskriver tre typer av struktureringsgrader: mycket låg, medelhög och hög. Har man en intervjuguide med mycket låg struktureringsgrad så innebär det att intervjuaren endast har ett fåtal övergripande frågor att utgå ifrån vid intervjutillfället och respondenterna får prata väldigt fritt. En medelhög struktureringsgrad låter också respondenterna få prata relativt fritt, men här har intervjuaren på förväg bestämt vilka teman som ska beröras och om inte respondenterna nämner dessa så tar intervjuaren upp dessa. En hög struktureringsgrad har färdigformulerade frågor som också är uppsatta i en bestämd ordningsföljd.

Eftersom vi inte är några vana intervjuare så valde vi att ha en relativt hög struktureringsgrad till vår intervjuguide. Vi skulle vilja påstå att vi hamnade någonstans mellan en medelhög och hög struktureringsgrad. Vi hade förbestämda intervjufrågor som vi valde att sätta i en viss ordning. Samtidigt så var vi öppna för vad respondenterna sa och kunde avvika från intervjuguiden om respondenterna förde in oss på andra intressanta områden. Vi lyssnade in, ställde följdfrågor och bad respondenterna vidareutveckla vissa resonemang. Anledning till att vi valde en högre struktureringsgrad var för att säkerställa att vi inte skulle missa att få fram relevant information till vår studie. Bell (2006, s 163) menar att om man är ute efter en viss typ av information så är det bra att ha struktur i sin intervjuguide. Om man inte har en viss struktur så kan det bli att man får för mycket information som man inte vet vad man ska göra med, eller att man inte får reda på det man faktiskt är ute efter. Ytterligare en fördel är att det insamlade materialet blir lättare att analysera.

3.6 Genomförande av intervjuerna

3.6.1 Pilotstudie

Efter att ha fått återkoppling av vår handledare gällande vår intervjuguide och efter att ha korrigerat vissa frågor, så bestämde vi oss för att genomföra en så kallad pilotstudie. Pilotstudien genomfördes genom ett bekvämlighetsurval och hölls online via Teams. I vårt fall hade vi en bekant som arbetar inom kommunen och har blivit påtvingad att arbeta hemifrån på distans under det senaste halvåret. Enligt Patel och Davidson (2003, s 58) syftar en pilotstudie till om man vill testa en teknik för att samla in information, eller om man vill pröva en viss

upplägning. Vår pilotstudie var mycket värdefull för oss eftersom vi fick testa våra intervjufrågor och kunde skapa oss en bättre uppfattning om hur lång tid intervjun kunde ta. Pilotstudien tog oss 35 minuter att genomföra, vilket gjorde att vi fick tänka på att ställa fler följdfrågor och få respondenterna att vidareutveckla sina svar. Efter pilotstudien korrigerades ytterligare några frågor som respondenten inte riktigt förstod vad vi menade med. Vi la även till två avslutande frågor, av mer sammanfattande karaktär.

3.6.2 Onlineintervjuer via Teams

Sedan var det dags att genomföra intervjuerna. På grund av Coronapandemin och Folkhälsomyndighetens (2020) restriktioner om att hålla social distansering så diskuterade vi aldrig att genomföra face-to-face intervjuer, utan det var givet för oss att hålla intervjuerna online på distans. Alla intervjuer genomfördes via Teams då det är en kommunikationsplattform som anställda inom Karlstad kommun använder sig av i sitt distansarbete. Howlett (2021, s 7 f) har upptäckt flera positiva effekter vid användandet av online-intervjuer i samband med Coronapandemins utbredning. Hon menar att respondenter upplever sig kunna vara betydligt mer avslappnade och delar lättare med sig av detaljerade saker om sig själva och sina privatliv. Även relationen mellan intervjuare och respondent uppfattas som mindre formell och ses mer som ett samtal vänner emellan. Online-intervjuer bidrar också till att ge en mer fullständig bild av vem respondenten är. Tidigare kunde man kanske bara förknippa respondenten genom exempelvis personens yrkestitel, nu kan man även få med saker såsom "hundägare", "partner" och "två-barnspappa". Detta är bilder som vi med stor sannolikhet hade gått miste om vid face-to-face intervjuer som vanligtvis hålls i neutrala sammanhang.

Vi tycker att vi har upplevt dessa positiva sidor i våra onlineintervjuer. Vi upplever att våra respondenter har varit avslappnade och att samtalen har flutit på bra. Vi tror att en bidragande anledning till det kan vara att samtalet inte upplevs vara lika strikt och formellt eftersom vi alla får en inblick i varandras hemmiljö. Flera av respondenterna visade upp sina barn under videosamtalet, vilket också kan indikera på att situationen uppfattas som avslappnad och trygg. Vi tycker också att det tydligt speglar det som hela vår studie belyser gällande Work-Life Balance och att arbeta på distans i sitt eget hem. Jacobsen (2017, s 100) hävdar dock att en negativ aspekt med icke-fysiska möten är att intervjuaren går miste om att ha kontroll över intervjusituationen. Vi är till viss del eniga i det Jacobsen (2017) menar, eftersom vi inte kan kontrollera intervjusituationen när vi befinner oss på distans. Det har kommit barn med i samtalet, hundskall har hörts och ljud- och bild-upptagningen har ibland laggat. Samtidigt så ger denna typ av icke-kontroll också en berikande bild av respondenternas värld, vilket kan vara av värde för vår studie.

Samtliga intervjuer utfördes tillsammans av båda författarna. Vi turades om att ställa intervjufrågor. Även om vi hade sparat in tid på att genomföra intervjuerna separat så tyckte vi att det kändes viktigare att genomföra intervjuerna tillsammans av flera skäl. Dels kunde båda följa upp respondenternas svar med olika följdfrågor under samtalet, dels kunde vi tillsammans diskutera upplevelser av intervjuerna efteråt.

Innan vi startade intervjuerna så började vi samtalen med en inledande del där vi bland annat uppdaterade respondenterna om huvudsyftet med studien och deras rättigheter. Alla respondenter blev tillfrågade om det var okej för dem att vi gjorde en ljudupptagning av samtalet. Samtliga tio deltagare godkände ljudinspelningen. Vi hade laddat hem en applikation för ljudinspelning på våra mobiltelefoner som vi använde oss utav. Små noteringar fördes även vid sidan av ljudinspelningen. Jacobsen (2017, s 103) menar att alla intervjuer bör spelas in då ett bra samtal kräver att man har ögonkontakt och för att samtalen kan transkriberas ordagrant i efterhand. Ljudinspelning kan dock medföra att respondenterna påverkas negativt av att bli inspelade. Därför var det viktigt att vi alltid frågade respondenterna om deras samtycke till

ljudinspelningen och förtydligade att det inspelade materialet skulle raderas när vårt arbete var färdigt så att de kunde känna sig trygga.

Omfånget på intervjuerna var i genomsnitt 60 minuter per intervju. Enligt Jacobsen (2017, s 103) så är det en rimlig tidsram då en intervju bör hålla sig mellan 60-90 minuter. Över lag hade vi inte några tekniska bekymmer med till exempel ljud och bild, utan alla möten fungerade väldigt bra. Alla intervjuer transkriberades i efterhand till skriftligt format, vilket var ett mycket tidskrävande arbete. Enligt Bell (2006, s 166) tar det minst fyra timmar att transkribera en intervju på en timma. Det anser vi är en rimlig tidsuppfattning. Att ha samtalen nedskrivna ordagrant tyckte vi kändes oerhört viktigt för att kunna göra en rättvis tolkning och analys av materialet senare.

3.7 Presentation av studiens verksamhet & respondenter

När vi hade bestämt studiens syfte och frågeställningar så började vi reflektera över vilken verksamhet vi skulle beröra. Eftersom vi ville undersöka arbetstagare som blivit påtvingade att jobba på distans så var vi medvetna om att tjänstemän inom Karlstad kommun gjorde det. Vi har bekanta som arbetar inom kommunen så därför visste vi att de sedan april 2020 blivit uppmanade att arbeta på distans i den mån det är möjligt. Det gjorde att valet att verksamhet blev just Karlstad kommun. Karlstad kommun har cirka 7500 anställda (Karlstad kommun 2020) och har uppmanat alla anställda som kan arbeta hemifrån att göra det fram till 30 juni 2021 (Karlstad kommun 2021). Med anledning av det så är verksamheten ytterst relevant för vår studie. Vi anser att vår valda organisation tillför nya perspektiv på distansarbete då det är påtvingat, vilket kan komplettera befintliga studier kring området.

Nedan följer en presentation av studiens respondenter. I vår studie har vi totalt intervjuat tio respondenter. Att det blev just tio respondenter beror bland annat på att kursens riktlinjer har fastställt att sex till tio respondenter är ett rimligt antal att förhålla sig till, samt att C-uppsatsen skrivs under en begränsad tidsperiod vilket gör att vi har svårt att hinna med fler. Enligt Jacobsen (2017, s 127) så ska man intervjuas personer tills man uppnått en mättnad av information. Det vill säga att man fått tillräckligt med information och att nya intervjuer inte skulle tillföra ny empiri. Vi upplever att vi uppnått en mättnad i vår studie då vi fått en variation i våra respondenters svar och anser inte att fler intervjuer skulle kunna ge oss ny information.

Sex av våra intervjupersoner är män och fyra är kvinnor. Att vi fått en relativt jämn könsfördelning är slumpartat eftersom vi inte hade några kriterier på kön vid urval. Det kan möjligtvis vara en fördel då man i analysen eventuellt kan upptäcka olikheter i intervjupersonernas upplevelser av distansarbete kopplat till deras kön. Respondenterna har av samma anledning också blivit tilldelade fiktiva namn. De tilldelade namnen överensstämmer med personernas könstillhörighet. Detta för att läsaren själv ska kunna ha möjlighet att analysera om respondenternas svar kan ha en sammankoppling med vilket kön man har. Åldersspannet på respondenterna är 30-43 år. Det är tio tjänstemän inom olika förvaltningar som har en anställning inom Karlstad kommun och har arbetat hemifrån på distans under en tid på minst tre månader.

Vi har valt att presentera respondenterna tillsammans med deras familjesituation då vi anser att det är en faktor som kan ligga till grund för deras skilda svar och upplevelser. Men också för att ge läsarna en bild över vilka som deltagit i studien. Vi har samtidigt valt att inte ge en mer detaljerad beskrivning än så för att bevara respondenternas anonymitet.

Namn:	Familjesituation:
Richard	Sambo och ett barn.
Tobias	Sambo och ett barn, delad vårdnad.
Elsa	Sambo och två barn.
Emanuel	Sambo.
Elvira	Man och tre barn.
Joakim	Fru och två barn.
Eva	Sambo och två barn.
Malek	Sambo och två barn.
Alexander	Tre barn, delad vårdnad.
Susanne	Sambo och två barn.

3.8 Databearbetning & kodning

All data som fås från det insamlade intervjumaterialet måste registreras, analyseras och tolkas. Intressanta upplevelser och upplysningar får ingen betydelse vare sig för forskaren eller för läsaren om det inte kategoriseras. Det handlar om att leta efter likheter, skillnader, formationer och mönster - samt efter det som är särskilt viktigt (Bell 2006, s 205). Den kvalitativa analysen är en växling mellan de enskilda detaljerna och helheten (Jacobsen 2017, s 130).

3.8.1 Tematisk analys

Ett vanligt sätt att inleda den avslutande delen av analysen är att försöka finna teman (Ely et al. 1993, s 165). Teman i detta sammanhang kan förklaras som en meningsutsaga som manifesterar sig på två sätt. Dels kan det visa sig i sin helhet eller de fakta man anser vara relevant. Dels i en liten del av de fakta som har en markant känslomässig eller avgörande betydelse (Ely 1984 refererad i Ely et al. 1993, s 165). Vidare menar Ely et al. (1993, s 165 f) att teman kan ses som en slags slutsats utifrån forskarens upptäckter. Dessa slutsatser lyfter fram underliggande eller uttryckta attityder i förhållande till uppfattningar, liv eller beteende utifrån intervjupersonens synvinkel. I en kvalitativ analys är det till exempel vanligt att utforma teman utifrån uttalanden.

Nedan kommer vi utifrån Elys et al. (1993, s 165) rekommendationer beskriva den 10-steps processen som vi kommer använda oss av för att utveckla teman. Processen lyder enligt följande;

1. Studera den rådata man samlat in flera gånger för att skapa sig en intim och detaljerad kunskap.
2. De direktintryck man får ska antecknas.

3. Gör en uppställning över möjliga kategorier.
4. Finslipa kategorierna med hjälp av resultatet i steg två och tre. Därefter studerar man all data i steg ett åter igen.
5. Placera data i de preliminära kategorierna, förbättra kategorierna om så behövs.
6. Koppla samman data med kategorierna genom att välja ut och ordagrant återberätta avsnitt i loggens redogörelse.
7. Granska resultatet från steg sex och omarbeta om det behövs.
8. Utifrån varje deltagare ska det skrivas temautsagor där man uppriktigt försöker att återberätta intervjupersonens ståndpunkt med hjälp av att koppla samman data mellan kategorierna.
9. Införliva upptäckterna om varje deltagare.
10. Ställ upptäckterna mot varandra för att hitta mönster, likheter, unika drag och skillnader.

Vi har i vår analysprocess utgått från Elys et al. (1993) 10-stegsmetod. Rådatan började vi att studera när vi ordagrant transkriberade intervjumaterialen, vi har sedan tittat igenom materialet vid ett flertal tillfällen. Samtidigt som vi gick igenom vår rådata skrev vi ner våra intryck och skapade kategorier utifrån detta. Utifrån studiens frågeställningar så har vi kommit fram till två huvudkategorier; *Work-Life Balance* och *strategier*. Utifrån vårt insamlade material och våra två övergripande kategorier har vi även formulerat underkategorier. Varje underkategori har vi även färgkodat för att vi lättare ska kunna urskilja underkategorierna i intervjumaterialet. Nedan följer ett exempel på hur indelningen av kategorierna och färgkodningen har sett ut:

- **Work-Life Balance:**
 - Balans.
 - Spillöver.
 - Kompensationer.
 - Konflikter.
- **Strategier:**
 - Tid, rum och familjemedlemmar.
 - Symboliska markörer.
 - Övriga sorteringstekniker.

Ely et al. (1993, s 166) menar att de kategorier man skapat hjälper forskaren att strukturera data samt att hitta teman genom att åskådliggöra relationer mellan dem. Vidare hävdar Jacobsen (2017, s 142) att det är helt nödvändigt att använda sig av direkta citat vid kvalitativ metod. Såväl generella resultat som avvikelser bör lyftas fram i analysen för att illustrera resultat. Inspelade intervjuer ger oss helt korrekta citat, vilket ses som en stor fördel. Vi har använt oss av citat i största möjliga mån för att styrka de slutsatser vi kommit fram till.

3.9 Etiska överväganden

Ejvegård (2009, s 148) skriver att etik syftar till vad en individ får och inte får göra, utifrån grundläggande synpunkter. Jacobsen (2017, s 34) menar att det är en forskares plikt att reflektera över hur forskningen kan påverka de individer som hen forskar om, samt tänka igenom hur forskningen kommer att tolkas av andra och hur den kommer att användas. Enligt Vetenskapsrådet (2002, s 6) finns det fyra grundläggande krav på forskning; *informationskravet*, *samttyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*. Vidare kommer vi att beskriva samtliga krav mer utförligt, samt hur vi förhållit oss till dessa i vår studie.

3.9.1 Informationskravet

Detta krav syftar till att den person som undersöks, ska delta i undersökningen helt frivilligt. Personen ska också vara väl underförstådd med vilka eventuella risker som deltagandet kan

medföra samt vilka fördelar deltagandet resulterar i (Jacobsen 2017, s 35). Jacobsen (2017, s 35 f) tydliggör informationskravet i fyra delar: Kompetens, frivillighet, fullständig information och förståelse. Kompetens handlar om att den person vi undersöker måste vara förmögen att själv kunna bestämma om hen vill delta i undersökningen eller ej. Frivillighet syftar till att personen själv får välja om hen vill delta i undersökningen, utan att känna ett tryck från andra personer eller ens omgivning. Fullständig information borde egentligen kallas för tillräcklig information. Det innebär att de vi undersöker måste få information om studiens syfte och hur uppgifterna ska användas etcetera. Den sista delen är förståelse och handlar om att de som deltar också måste kunna förstå informationen. Ett krav som heller inte är enkelt att förverkliga, då det är svårt för forskare att kunna avgöra om deltagaren förstår vad hen sagt.

Innan själva intervjutillfället skickade vi ut ett informationsbrev (se bilaga 1) till samtliga deltagare där vi återigen beskrev studiens huvudsyfte, att deras deltagande är frivilligt och att de när som helst kan välja att avbryta samt hur studiens resultat kommer att presenteras. Detta gör att vi förhåller oss till informationskravet i enighet med det Jacobsen (2017, s 35 f) skriver. Även Bell (2006, s 157) framhäver vikten av att ge respondenterna skriftlig information innan intervjutillfället, så att de får tid på sig att förstå vad de deltar i och även att de har möjlighet att avstå från att bli intervjuade.

3.9.2 Samtyckeskravet

Samtyckeskravet syftar till att personerna som deltar i undersökningen bestämmer över sin medverkan själva. Intervjupersonerna måste informeras om att deras medverkan är helt frivillig (Patel och Davidsson 2011, s 63). Vidare så har enligt Vetenskapsrådet (2002, s 9 f) intervjupersonen rätt att när som helst under studiens gång avbryta sin medverkan i undersökningen. Det innebär att alla uppgifter från personen i fråga måste förstöras. Då vi hade för avsikt att spela in intervjuerna för att sedan transkribera betonar Vetenskapsrådet (2017, s 27) att man även ska få samtycke kring detta, vilket vi alltid såg till att inhämta från våra respondenter. Vi framförde att respondenternas medverkan var helt frivillig samt att det vid två tillfällen samt att de fick avbryta intervjun om så önskades. Först skriftligt i vårt informationsbrev (se bilaga 1) och sedan även muntligt vid själva intervjutillfället.

3.9.3 Konfidentialitetskravet

Konfidentialitetskravet syftar till att alla uppgifter om personerna i en studie ska vara konfidentiell i så stor utsträckning som möjligt. Vidare ska personuppgifter förvaras så att ingen annan kan få tillgång till dem. Man skulle kunna se detta som en slags sekretess. Det innebär att man inte ska lämna ut uppgifter till utomstående som gör det möjligt att identifiera personer när studien är färdigställd. Trots att undersökningar publiceras utan att individers namn nämns behöver forskaren reflektera över att tillräckligt detaljerad information ger vissa läsare möjligheten att identifiera personen i fråga. Här bör man vidta åtgärder för att försvåra för läsarna att identifiera enskilda individer (Vetenskapsrådet 2002, s 13). Konfidentialitetskravet har vi förhållit oss till genom att exempelvis ha presenterat studiens respondenter med fiktiva namn och inte valt att upplysa läsaren om respondenternas ålder, yrkestitel och så vidare. Respondenternas transkriberade intervjuer finns i varsitt enskilt dokument som endast vi författare har tillgång till, vilket gör att ingen utomstående kan ta del av deras personuppgifter eller angivna svar.

3.9.4 Nyttjandekravet

Nyttjandekravet handlar om att den information man samlat in om enskilda personerna enbart ska användas till forskningsändamål (Patel & Davidsson 2011, s 63). Vetenskapsrådet (2002, s 14) anser att man kan låna ut personuppgifter insamlade för forskningsändamål till andra forskare. Detta förutsätter dock att forskaren åtar sig samma förpliktelser gentemot uppgiftslämnaren som tidigare var utlovat. Vi har förhållit oss till nyttjandekravet genom att förklara för

respondenterna i informationsbrevet (se bilaga 1) att allt insamlat material kommer att raderas efter studien. Det gör att vi säkerställer att informationen inte hamnar i fel händer.

3.10 Reliabilitet & Validitet

Oavsett vilken metod man väljer att använda sig av i sin studie så måste man alltid beakta begreppen reliabilitet och validitet. Det handlar om att man måste kunna kritiskt granska sin insamling av information för att kunna avgöra hur tillförlitlig och giltig informationen är (Bell 2006, s 117).

3.10.1 Reliabilitet

Reliabilitet kan också benämnas som tillförlitlighet. Det är ett mått på i vilken utsträckning ett tillvägagångssätt ger samma resultat vid olika tidpunkter fast vid lika omständigheter (Bell 2006, s 117). Begreppet reliabilitet och dess innebörd skiljer sig också mellan kvalitativa och kvantitativa studier. Ett exempel kan vara om man intervjuar en och samma person vid ett flertal tillfällen men denne ger olika svar vid varje tillfälle. I en kvantitativ studie kan detta betraktas som ett tecken på låg reliabilitet. I en kvalitativ undersökning kan detta å andra sidan ses som att intervjupersonen fått en annan uppfattning, lärt sig något nytt eller att stämningen inte är den samma och så vidare. Reliabiliteten bör i stället sättas i relation till den unika situation som infinner sig vid intervjutillfället. Att spela in intervjuerna är också ett sätt att säkerställa att man uppfattat respondenternas svar korrekt (Patel & Davidsson 2011, s 104 ff). När man ska skaffa sig en bild av kvalitativa metoders trovärdighet så bör man enligt Carlsson (1991, s 98) se till hur väl forskarna har tydliggjort hur arbetet tillkommit samt hur väl läsarna ges möjligheten att sätta sig in i hur forskarna har resonerat. Detta har vi haft i åtanke och strävat efter att vara så beskrivande som möjligt gällande vår arbetsprocess och förda resonemang. Alla våra intervjuer har spelats in vilket har gjort att vi har kunnat gå tillbaka och lyssnat igen för att säkerställa att vi uppfattat respondenterna på rätt sätt, vilket bidrar till en högre reliabilitet. Vi har även diskuterat vissa störningsmoment som uppkommit under vissa av onlineintervjuerna. Tre av respondenterna blev avbrutna en, eller flera gånger, av sina barn under samtals gång. Sådana störningsmoment kan ha påverkat respondenternas fokus och eventuellt angivna svar. Det kan påverka att vi får en lägre grad av reliabilitet.

3.10.2 Validitet

Begreppen validitet och reliabilitet finns inom både kvalitativa och kvantitativa studier men har inte samma innebörd. I kvantitativ forskning syftar validiteten till att man studerar rätt företeelser. När det kommer till kvalitativa studier ligger fokus i stället på att upptäcka företeelser, att förstå och tolka livsvärlden eller att kunna beskriva uppfattningar. Validiteten i en kvalitativ studie är inte relaterad till endast datainsamlingen utan är något som ska genomsyra hela forskningsprocessen. Det kan till exempel spegla sig i forskarens förmåga att använda sig av sin förförståelse i hela processen. När det gäller validiteten för datainsamlingen syftar den till om forskaren har fått fram material för att trovärdigt kunna tolka intervjupersonens livsvärld. Validiteten kan även kopplas till huruvida forskaren lyckas ta vara på det mångtydiga som till exempel relationen mellan det speciella, typiska och normala. Vidare kan validiteten kopplas till om forskaren kan presentera sina tolkningar så att de på ett rättvist sätt speglas i studien (Patel & Davidsson 2011, s 105 f). För att stärka validiteten har vi bland annat strävat efter att utforma rätt typ av frågor i vår intervjuguide för att fånga det vi är intresserade av. Frågorna har utformats efter vår teoretiska referensram för att sträva efter att uppfylla studiens syfte. Att vi genomförde en pilotstudie stärker också studiens validitet. Vi har även ställt tolkningsfrågor under intervjuerna, som till exempel "Uppfattade jag dig rätt nu att balans för dig är...?". Detta för att säkerställa att vi gjort en korrekt tolkning av olika resonemang, vilket också är ett sätt att stärka studiens validitet.

3.11 Metodreflektion

När vi skickade ut en förfrågan om att delta i en intervju till vår studie så fick vi följande svar av en person; “Jag vill gärna ställa upp, men frågan är när jag ska klämma in det mellan allt jobb och vab och så vidare”. Trots att vi förklarade att vi var anpassningsbara och att hon själv fick avgöra dag och tid för intervjun så upplevde denna person att hon inte hade tid att ställa upp. Hennes svar fick oss att reflektera över hur representativt studiens urval är. De som väljer att ställa upp i en intervju kan möjligen uppleva en större grad av balans eftersom de upplever att de kan avvara tid till en intervju. De som inte vill ställa upp på en intervju kan eventuellt uppleva en större grad av obalans och större svårigheter att få ihop livspusslet. Det innebär att vi möjligtvis inte lyckas fånga upp de individer som upplever en större grad av obalans i livspusslet

Slutligen anser vi att det är fördelaktigt att diskutera studiens generaliserbarhet. Statistisk generalisering innebär att man utifrån en eller ett fåtal observationer kan påstå att det man har kommit fram till gäller för fler än studiens urval. Det finns även något som kallas för teoretisk generalisering. Det innebär att man utifrån ett eller ett fåtal fall formar en mer generell teori om hur verkligheten ser ut och hur företeelser hänger ihop (Jacobsen 2017, s 62). I vår studie skulle vi vilja påstå att en teoretisk generalisering kan vara möjlig av studiens resultat. Om resultatet av vår studie skulle slås samman med resultatet av andras studier hade man kunnat se om saker pekar åt samma håll, vilket gör att teoretisk generalisering därmed är möjlig.

4 ANALYS & RESULTAT

I detta kapitel redogör vi för vad vi har kommit fram till i vår studie. Vi kommer att presentera vårt empiriska material och sammankoppla existerande forskningsresultat och teorier med det. Materialet analyserar vi genom att vi till exempel lyfter fram likheter, skillnader samt redogör för olika slutsatser som dras. I inledningen framförde vi uppsatsens syfte och frågeställningar. Då analys och resultat kommer utgå från dessa så vill vi återigen belysa studiens frågeställningar;

- Hur upplever arbetstagare balansen mellan arbetsliv och övrigt liv vid påtvingat distansarbete?
- Använder sig arbetstagare som arbetar på distans av strategier för att separera arbetsliv och övrigt liv och i sådana fall hur?

Detta avsnitt kommer att återspegla vad som framkommit av respondenternas intervjuvar. Genom att använda oss av direkta citat från intervjuerna kommer vi kunna motivera somliga resonemang i vår analys. Det följande avsnittet presenterar ett resultat som har vuxit fram utifrån analysens gång.

4.1 Balans

Som bland annat Noon, et al. (2013, s 340 f) har lyft fram så är Work-Life Balance ett högst aktuellt ämne som handlar om att försöka få en balans mellan individens arbetsliv och övriga liv. Vi kan fastslå att det inte är lätt att få ihop livets alla pusselbitar. Det är viktigt för oss att prestera väl i arbetslivet samtidigt som vi vill ha en betydelsefull fritid. Inledningsvis vill vi börja med att lyfta fram en analys gällande balans.

4.1.2 Vad är balans?

Innan vi tar reda på hur arbetstagare upplever balansen mellan arbetsliv och övrigt liv vill vi först uppmärksamma vad balans innebär. När vi bad respondenterna att berätta vad balans innebär för de så var majoriteten av respondenterna tvungna att tänka till innan de kunde framföra ett svar. En del uttryckte sig genom att säga; "Oj vilken svår fråga!" och andra "Hmm.. jag måste få tänka lite". Det tyder på att även om det kan vara givet att vi människor strävar efter att uppnå en bra balans mellan arbetsliv och övrigt liv, så är det inte lika självklart vad en bra balans faktiskt innebär.

Fler än hälften av våra respondenter berättade att balans för dem var att deras arbete inte skulle göra intrång i deras övriga liv. Richard uttrycker sig tydligt; "Att jobbet inte inkräktar efter arbetstid. När liksom klockan har slagit fyra då är det slut på arbetsdagen och man ska helst inte bli uppringd liksom". Två andra respondenter resonerar på samma sätt; "För det första är det jätteviktigt att ha balans. Jag prioriterar min familj först och främst. Det inser man ju nu när man har barn. Så att sluta i tid, gå hem i tid. Att inte lägga all sin energi på jobbet och inte ha någon energi för fritiden. Det är balans för mig" (Susanne). Vår andra respondent Joakim förklarar också att balans handlar om att arbetslivet inte ska ta över det övriga livet.

...Jag sätter jobbet i andra hand. För mig är det viktigt. Förut har jag satt jobbet i första hand och det är bara jag och andra som mår dåligt av det, och jag får ingenting tillbaka för det. Att jag känner att jag får återhämtning när jag är hemma, avkoppling. Att jag kan lägga bort jobbtelefon, mail, tankar på jobbet och att jag bara kan vara. Den perfekta balansen som jag har känt det är när jag befinner mig på en lekplats med barnen. Och jag är inte stressad över att barnen ska göra sig illa, och jag står inte och tänker på jobbet. När man bara är, och bara får vara brukar jag säga. Det är väl den perfekta balansen skulle jag säga. (Joakim)

Ovanstående citat indikerar på det som Noon, et al. (2013, s 341) beskriver - att balans handlar om att inte den ena sfären ska inkräkta på den andra. I synnerlighet att inte arbetslivet tar över det övriga livet. För majoriteten av våra respondenter så handlar därmed balans om att arbetslivet inte ska inkräkta på det övriga livet i för stor grad. Vi menar att det kan gå emot Hochschilds (2001, s 38) resonemang om att de två livssfärerna har blivit omkastade. Enligt Hochschild (2001) så har arbetslivet blivit vårt hem där vi trivs bättre, får mer uppskattning och vill lägga större delen av vår tid. Medan vårt hem mer betraktas som ett arbete där vi inte får lika mycket erkännande och inte vill investera lika mycket tid. Eftersom flera av våra respondenter uppger att det övriga livet måste få komma i första hand, så innebär det att arbetslivet ses som mindre viktigt i förhållande till varandra. Vi kan därmed inte se en sammankoppling till Hochschild (2001) förda resonemang.

Övriga respondenter berättade att balans är att både ha tid för jobbet och tid för sin familj. Att det handlar om att må bra och ta hand om sig själv och inte ställa för höga krav. Balans handlar också om att inte känna sig stressad och att ha tillräckligt med tid för saker. En av våra respondenter gav oss en annan bild av balans och dess innebörd, som ingen av studiens andra respondenter tog upp. Det var att balans är när man inte har några psykiska påfrestningar;

Men det känns jobbigare ifall det är någonting som jag går runt och tänker på hela tiden. Någonting som belastar en liksom psykiskt, som får en att känna sig otillräcklig eller nån sån grej. Kanske mer än om jag sitter och fyller i något som jag hade behövt göra på arbetstid som jag behöver göra på kvällen eller så. Någonting som ligger och gror känns värre tycker jag. (Elvira)

Det är därmed svårt att sätta ord på vad balans faktiskt innebär. Det beror i stor omfattning på hur man är som person och är ytterst individuellt. För ett fåtal av våra respondenter handlar balans om att det finns en flexibilitet mellan arbetsliv och övrigt liv. Övriga livet kan träda in i arbetslivet och vice versa, utan att det upplevs som negativt. För de flesta av våra respondenter så kunde vi ändå notera att balans handlar om att inte låta arbetslivet inkräkta i det övriga livet i för stor grad.

4.1.3 Upplevelser av balans kopplat till påtvingat distansarbete

Vi noterade att samtliga respondenter upplevde att det påtvingade distansarbetet bidrog till en högre grad av tillfredsställelse när det kom till Work-Life Balance.

Ja, mer balans, absolut... Att kunna jobba hemifrån så här och göra alla vardagssysslor på dagtid som man annars gör på kvällstid är att få en bättre balans i vardagen. För när jag hämtar barnen kan jag fokusera på dem och jag slipper springa och handla eller passa på att städa eller laga mat bara för att jag slutar tidigare. Jag kan ju umgås med barnen och det är ju en jättefördel och det skulle jag säga är en skönare balans. (Susanne)

Enligt SOUs (1998:115, s 63 f) utredning så kunde man se flertalet fördelar med distansarbete för arbetstagare. En av de största anledningarna var att distansarbete bidrog till att få ihop livspusslet på ett bättre sätt. Även Granberg (2011, s 385) menar att distansarbete gynnar livspusslet. Vår studie bekräftade också dessa fördelar. Elvira beskriver också det påtvingade distansarbetet som en bidragande faktor till en högre grad av upplevd balans;

Jag kan vara mer närvarande för mina barn som kommer hem från förskolan på eftermiddagen. De stora då, de kräver ju inte så mycket tillsyn så liksom, men de är lättare att bara småprata med dem. Och man har kortare ställtider, vilket gör att mitt förskolebarn får lite kortare dagar. I stället för att jag cyklar en halv timma enkel väg så blir de att jag hämtar dem direkt när jag är klar. Och att jag kanske inte behöver hänga tvätt på kvällen. Så jag tror ändå att familjelivet går lite vinnande ur det här. (Elvira)

Ovanstående citat visar att våra respondenter upplever en större grad av balans i samband med det påtvingade distansarbetet. Anledningarna till att de upplever att det främjar livspusslet stämmer också överens med det som SOU (1998:115, s 63 f) beskriver. I utredningen fastställdes att distansarbete även bidrar till högre grad av frihet och flexibilitet. Arbetet blir mer effektivt när det utförs på distans då arbetstagarna inte blir störda och koncentrationen blir starkare på arbetet. Flera av våra respondenter berättade om denna typ av frihet, flexibilitet och den högre graden av effektivitet. Emanuel säger; "Man får mer gjort. Ökad produktivitet tycker jag". Även Eva uttrycker sig på ett liknande sätt;

Ja, nästan lite för effektiv (skratt)... Det är ingen som stör. Och när jag säger stör, så är det ju inte alltid att det stör mig men det kanske stör mitt arbetsflow eller vad man ska säga. Ja men att man blir avbruten många gånger så blir det ju att man många gånger får hoppa tillbaka och vart var jag någonstans och fortsätta. Och blir man inte avbruten så flyter ju saker på mer. (Eva)

Att kunna hämta barnen tidigare från förskolan, att ha möjlighet att uträtta ärenden under dagen, att planera kvällens middag, hänga en tvätt, arbeta mer koncentrerat och känna sig effektivare är alla bidragande faktorer till varför våra respondenter upplever en större grad av balans i livspusslet. Det påtvingade distansarbetet har gjort att det finns en önskan om att normalisera och lyfta fram att det är okej att utföra hemmasysslor under arbetstid. Detta går hand i hand med det som Kylin (2007, refererad i Granberg 2011, s 387) har lyft fram i sin studie. När en individ lyckas kombinera hemmets fysiska åtaganden med arbetets psykiska påfrestningar så leder det till positiva upplevelser. Hennes resonemang gällande att man kan starta en tvättmaskin när man kört fast i sina arbetsuppgifter för att få mer frihet på kvällen och för att kunna återgå till arbetsuppgifterna med ny energi, ser vi hos flertalet av våra respondenter. Respondenterna menar precis som Kylin (2007) att det ger positiva effekter som i sin tur bidrar till en upplevelse av bättre balans. Tobias berättar;

Alla säger när vi har möten att de ska ta en bensträckare. Jag har aktivt börjat säga att jag ska bara slänga i tvättmaskinen för att markera att det inte är något fel med det. Det stjälar inte mer av arbetet än tillåtet. I stället för att man ska ta en paus bara. Det underlättar livspusslet. Det kan säker bli något negativt, men det är något jag skulle behöva göra på fritiden. Om jag kör igång tvättmaskinen så den är klar när arbetsdagen är slut så slipper man ju sitta å vänta på den efter arbetet. (Tobias)

De flesta av våra respondenter berättade att en stor anledning till att distansarbetet sågs som något positivt ur ett Work-Life Balance perspektiv var att de inte längre hade någon pendlings-tid till och från arbetsplatsen. Arbetsdagen började så fort barnen hade lämnats på förskolan och slutade precis innan det var dags att gå och hämta hem dem. Elsa beskriver det på följande sätt; "Jag skulle säga att det är lättare nu vid distansarbete, man slipper pendla. Jag brukar cykla annars, den tiden spar man ju genom att avsluta ordentligt innan man hämtar barnen eller att man börjar tidigare. Man spar tid". Även vår respondent Emanuel som inte hade några barn upplevde också att det kändes komfortabelt att slippa pendlings-tiden; "Ja, jag tycker att det är fördelaktigt att jobba på distans just nu. Det sparar in en hel del tid och sen så sparar du ju in mycket under arbetstid i stället för att behöva förflytta sig mellan olika platser". Detta styrker det som bland annat Granberg (2011, s 385) tar upp - att en fördel med distansarbete är att slippa pendling till och från sin arbetsplats.

Ett fåtal av våra respondenter upplevde inte enbart fördelar med att slippa pendlings-tiden till och från jobbet. Det fanns också de som kunde se ett värde med att ha restid. Joakim berättar följande; "Den här lilla korta bilresan, eller cykelresan hem, kan vara enorm återhämtning. Den

återhämtningen får man inte alls på samma sätt när man jobbar hemma tycker jag”. Det finns således både för- och nackdelar med att slippa pendlingstid i samband med distansarbetet. Vi har också observerat att det ibland också kan vara komplicerat att avgöra om avsaknaden av pendlingstiden är fördelaktig eller inte, vilket Elvira svar exemplifierar;

Man får ju inte den här ställtiden före och efter, utan det är väldigt effektivt liksom. När man loggar ut från datorn så är man nästan på förskolan liksom. Så hinner man inte riktigt släppa det tycker jag. Så den tiden har jag gått miste om lite, men så tycker jag det är lyx att inte ha pendlingstid. Men det fyller ju ett värde också liksom. (Elvira)

I vår studie kunde vi inte se någon märkbar skillnad på innebörden av friheten för de olika könen, vilket kan strida mot tidigare forskning. I SOUs (1998:115, s 63 f) utredning framgick att upplevelserna av frihet och flexibilitet skiljde sig mellan män och kvinnor. Frihet för män var att inte vara geografiskt fastbunden, ha en friare arbetsform samt bli av med hierarkisk kontroll. För kvinnor handlade frihet om att kombinera yrkesarbete och barnomsorg. Ser vi på hur studiens manliga respondenter har svarat så handlar den upplevda friheten kopplat till distansarbete även för dem att det finns bättre möjligheter att kombinera arbetet med barnomsorg, precis som hos kvinnorna. Tobias berättar; “Man kan få ett effektivare livspussel när man kan göra vissa hushållssysslor under arbetstid. Och samma med min son, det är lättare att få en balans”. Ser man på studiens kvinnliga respondenter så kan vi även se hos dem att exempelvis frihet i samband med distansarbete också handlar om att inte vara geografiskt bunden. Vi har därmed inte kunnat se några markanta skillnader i våra manliga och kvinnliga respondenter svar, vilket inte kan sammankopplas med tidigare studiers forskning gällande kön och upplevelser av distansarbete.

Vidare kunde vi utifrån vår analys inte se någon märkbar skillnad på innebörden av friheten för de olika könen, vilket kan strida mot tidigare forskning. I SOUs (1998:115, s 63 f) utredning framgick att upplevelserna av frihet och flexibilitet skiljde sig mellan män och kvinnor. Frihet för män var att inte vara geografiskt fastbunden, ha en friare arbetsform samt bli av med hierarkisk kontroll. För kvinnor handlade frihet om att kombinera yrkesarbete och barnomsorg. Ser vi på hur studiens manliga respondenter har svarat så handlar den upplevda friheten kopplat till distansarbete även för dem att det finns bättre möjligheter att kombinera arbetet med barnomsorg, precis som hos kvinnorna. Tobias berättar; “Man kan få ett effektivare livspussel när man kan göra vissa hushållssysslor under arbetstid. Och samma med min son, det är lättare att få en balans”. Ser man på studiens kvinnliga respondenter så kan vi även se hos dem att exempelvis frihet i samband med distansarbete också handlar om att inte vara geografiskt bunden. Vi har därmed inte kunnat se några markanta skillnader i våra manliga och kvinnliga respondenter svar, vilket inte kan sammankopplas med tidigare studiers forskning gällande kön och upplevelser av distansarbete.

Även om vi har kunnat utläsa att våra respondenter upplever fler fördelar än nackdelar i samband med distansarbetet så har vi även noterat en del negativa aspekter. Samtliga av våra respondenter berättade för oss att den sociala biten var den största negativa konsekvensen. Vissa upplevde det också bekymmersamt att arbeta hemma på grund av att familjemedlemmarna kunde störa och att arbetet utfördes i ens egna hem. Detta kan bekräfta de negativa faktorer som SOU (1998:115, s 64) beskriver i sin utredning. Som bland annat att det kan vara svårare att släppa arbetet när man är ledig och att man inte får en lika bra kontakt med sina arbetskollegor. Det kan också upplevas problematiskt när familjemedlemmar stör och arbetet inkräktar i individens hem och privatliv.

Vi har ju varit hemma i många dagar liksom, så den här VAB perioden den är ju oftast inte att barnen är så sjuka utan att man måste vara hemma och då känner man

att jag kanske kan jobba men så märker man att det kanske var lite mycket begärt att min 4-åring ska klara sig själv liksom. Som ni märker själva **skrattar och barnet kräver uppmärksamhet**! Så det är väl den balansen som är lite utmanande. (Elvira)

Utöver att detta bekräftades genom respondenternas utsagor så kunde vi även skåda denna problematik i samband med utförandet av våra intervjuer. Flera av respondenterna arbetade i sina hem samtidigt som sina sambos och flera hade sjuka barn hemma vilket gjorde att vi fick en inblick i deras vardag och denna problematik synliggjordes.

Vidare kan det utifrån intervjupersonernas uttalanden antas att en stor anledning till den upplevda balansen beror på det formella och informella stöd individerna får. I enlighet med det Thompson och Prottas (2005 refererad i Gálves, et al. 2011-2012, s 277) hävdar så kan man se vikten av att få stöd från sina kollegor, överordnade och arbetsgivare rörande åtgärder för att uppnå en bättre balans i livspusslet. Ett tydligt exempel på detta är Evas uttalande; "Jag jobbar hos en arbetsgivare som accepterar att VAB inte är något konstigt. Det är liksom ingenting som jag skäms över, eller "Åh nu fick jag vabba en vecka till" eller sådär. Att ha en acceptans kring att man har ett privatliv från arbetsgivaren ger balans i sin tur". Även vår respondent Elsa nämner att flexitid och att det finns en acceptans kring vård av barn är avgörande för att uppleva en högre grad av balans; "Vi har flexitid. Sen när vi ska boka möten ska vi inte boka möten efter klockan 16 för att vi har småbarnsföräldrar. Det är aldrig problem att vabba. Så man behöver inte känna att det skiter sig för att man är hemma en dag". Majoriteten av våra respondenter upplevde att distansarbetet numera är införlivat i organisationskulturen vilket också kan vara en anledning till att de upplever en högre grad av balans i livspusslet. Precis som Gálves, et al. (2011-2012, s 293) menar så medför distansarbete flexibilitet för anställda, vilket leder till att det blir en arbetsform som gynnar balans mellan arbetsliv och övrigt liv. Organisationer som har integrerat distansarbete i deras kultur bidrar till att arbetstagare upplever en högre grad av balans i livspusslet, precis som vår studie tyder på.

4.1.4 Spillöver

Vi kunde genom våra respondenters utsagor se hur vissa individer upplever att arbetslivet spiller över på övriga livet och vice versa under det påtvingade distansarbetet. Enligt Allvin, et al. (2006, s 105 f) syftar Spillöver-teori på att övrigt liv och arbetsliv bör ses ur ett helhetsperspektiv samt hur besvärligheter i en sfär kan "spilla" över på den andra. Med andra ord så kan attityder eller upplevelser i den ena sfären påverka den andra. Detta "spill" kan både vara av positiv och negativ natur. Susanne beskriver denna upplevelse på följande sätt;

Mitt jobb är ju stressigt så det kan ju göra att jag inte har energi efter jobbet och det kan göra att jag blir sur och grinig på min sambo eller att det går ut över barnen. Det är absolut svårt att balansera det, hitta en ro liksom. Man tänker ju på saker när man jobbar, vad man ska göra sen och när man inte jobbar så är man stressad över jobbet. (Susanne)

Precis som citatet ovan visar överensstämmer detta med det Frankenhaeuser, et al. (1989; Johansson & Aronsson 1991; Meissner 1971 refererad i Allvin, et al. 2006, s 106) har observerat. Det tydligaste negativa spillet kommer från arbetsliv till övrigt liv, vilket även andra intervjupersoner bekräftar. Evelina förklarar det på följande sätt; "Felar det hemma har jag nog mer overseende med det, mot när det felar i jobbet för då påverkas jag nog mer av det". I följande citat kan vi dock tydligt se hur "spill" från övrigt liv kan påverka arbetslivet; "Sen är det klart om man haft ett bråk här hemma jag och min sambo, så är det klar att det följer med in i arbetet som jag irriterar mig över som gör att jag kan ha svårt att fokusera på jobbet". (Elsa)

Oftast så brukar ju många prata om hög arbetsbelastning, men håller man på med renoveringsprojekt eller har andra problem i sitt privata liv så spiller det ju över. Det blir åtminstone en bidragande faktor i arbetslivet. Så länge som jag mår bra i det privata livet så kommer jag må bra i arbetslivet. (Emanuel)

Men det behöver som vi tidigare tagit upp inte endast vara negativt när en sfär spiller över på den andra. Hos vissa av våra respondenter kunde vi se hur ett positivt humör följde med från en sfär till den andra. Emanuels svar exemplifierar detta;

Eftersom jag trivs väldigt bra på jobbet så är jag mycket gladare nu än vad jag var under det förra arbetet som jag hade. Där kan jag se en stor personlig skillnad. Mitt humör är bättre efter jobbet nu. Jag hade intervjuer för två veckor sedan, så drog vi över lite på tiden till kl 18. Efteråt så sa sambon att jag var så jäkla glad med det jag gör just nu. Jag har verkligen träffat helt rätt. Det ger väldigt, väldigt mycket energi tycker jag jämfört med hur det kunde se ut med arbetet som jag hade innan när det drog över lite på tiden. (Emanuel)

Vi kunde därmed observera det som Edwards och Rothbard (2000, s 185 f) har fastställt, att spillöver kan spegla sig i individens beteende och humör. Det humör som skapas i ena sfären kan därmed spilla över och påverka humöret i den andra sfären. Vidare kan denna typ av "spill" bland annat främja positiva interaktioner med andra personer.

Vi anser att vårt resultat överensstämmer med tidigare forskning gällande Spillöver-teori även när det gäller påtvingat distansarbete. Vi kan se att "spill" förekommer från arbetsliv till övrigt liv i störst bemärkelse, men att det även spiller över från övrigt liv till arbetsliv. Vi menar att livssfärerna bör betraktas som en helhet då dessa två sfärer spiller över på varandra, vilket överensstämmer med Allvin, et al. (2006, s 105 f) resonemang om Spillöver-teori. Dock menar vi att spillet blir något mer svårdefinierat. Detta då man inte helt kan avgöra vilken sfär spillet kommer ifrån och vilken sfär det spiller över på när arbetslivet och övriga livet befinner sig inom samma väggar. Vår studie tyder på att respondenterna uppfattar livssfärerna som mer sammansvetsade i och med det påtvingade distansarbetet, precis som även Europafound och ILOs (2017 refererad i ILO 2020) studie visar på.

4.1.5 Kompensationer

Vi har i vår studie kunnat se att respondenter som upplever missnöje i en sfär söker efter tillfredsställelse i den andra. Utifrån våra intervjuutskrifter kan vi utläsa att om en arbetstagare upplever att det är besvärligt inom arbetslivet så flyttar man över tid och uppmärksamhet till något man tycker är roligare, som till exempel att leka med sina barn eller umgås med sina nära. Joakim beskriver det enligt följande;

Ja, om det är jobbigt på jobbet så försöker jag få utlopp för det privat. Och d.et kan te sig på olika uttryck. Antingen att jag försöker vara väldigt social, försöker umgås med folk. Eller väldigt social, social skulle jag väl säga. Umgås med folk, att jag känner en längtan efter det. Det tycker jag ju är jobbigt nu under Covid att man inte längre kan umgås på samma sätt. Sen har ju vi en väldigt bra relation med våra grannar eftersom redan inledningsvis så ingick vi en sorts pakt att ja men vi kan hålla tight ihop i vår bubbla. Det är väl den kompensationen jag försöker göra, att umgås med dem. Eller att låta barnen leka av sig och sådana saker. (Joakim)

Detta speglar de kompensationer som Edwards och Rothbard (2000, s 180) har identifierat. Det vill säga att om individen upplever missnöje i en livssfär, så försöker hen få tillfredsställelse inom den andra sfären. Vidare har de kunnat identifierat två typer av kompensationer, en gällande engagemang och en gällande belöningar. Ovanstående citat exemplifierar kompensationer beträffande engagemang. Om man i stället upplever ett minskat engagemang i det övriga

livet så kan det vara något mer komplicerat att öka sitt engagemang i arbetslivet i och med det påtvingade distansarbetet. Hade man inte varit tvunget att arbeta på distans hade individer kunnat välja att exempelvis åka tidigare till jobbet eller stanna kvar en stund längre på arbetsplatsen för att kompensera ett minskat engagemang i det övriga livet. Joakim fortsätter med att berätta;

Ah det där är ju svårt. Jag önskar jag kunde åka till jobbet ibland. Men då åker jag och handlar oftast. Även om vi har fullt med grejer hemma så kan jag hitta en anledning. Ah men jag har slut på snus eller nåt. Det fick jag ju förklara för min fru ett tag att men jag vill åka i väg och handla, det är inget besvär för mig. Jag vill, jag tycker det är skönt att åka i väg. Jag kan bara sitta i bilen 5 minuter extra och bara *andas in* det här är skönt. Så en sådan kompensation kan det vara. (Joakim)

Citatet ovan anser vi tydligt påvisar att det påtvingade distansarbetet gör det besvärligare för individer att försöka öka sitt engagemang i arbetslivet när den fysiska arbetsplatsen inte längre är tillgänglig. Vi har också kunnat se att när våra respondenter har upplevt oönskade händelser i en av livssfärerna så har de sökt efter helt motsatta upplevelser i den andra sfären. Eva berättar hur denna form av kompensation kan ta sig i uttryck; "Eh.. ja...om man då ska jämföra det med det som jag berättade om 2018 då jobbade jag för mycket. Då blev ju det kompenserat med att jag gick hem och la mig och sov. Då fick jag ju kompensera min fritid för att klara av mitt arbetsliv". Trots att detta utspelade sig innan distansarbetets införande så anser vi att det är ett tydligt exempel på det som Kando & Summers (1971; Zedeck 1992 refererad i Edwards & Rothbard 2000, s 181) förklarar som en reaktiv kompensation. Utifrån våra respondenters utsagor kan vi även se denna reaktiva kompensation när det kommer till vård av barn. Flera av våra respondenter har berättat att vård av barn (vab) som är en del av det övriga livet, är något som påverkar arbetslivet i stor utsträckning. Eva fortsätter att berätta;

Vi hade väldigt mycket vab när vi skolade in. Det blev liksom sjukdom på sjukdom, och vi hade en vecka här och en vecka igen två veckor senare och så var det liksom. Och då försökte jag kompensera genom att jobba ikapp. Typ när den lille sov lunch, så gick ja in och jobbade även fast jag vabbade för att hinna med. Och då blev det att jag kompenserade på jobbet för att liksom privatlivet påverkade jobbet, och då försökte jag kompensera det. (Eva)

Vi kan därmed se att sökandet efter kompensation både sker från arbetslivet till övriga livet och vice versa. Kompensationerna kan vara något besvärligare att uppnå på grund av Coronapandemins utbrott och det påtvingade distansarbetet. Innan distansarbetets införande kunde individer som exempelvis upplevde besvärligheter i det övriga livet åka till jobbet för att må bättre. Idag är hemmet även din arbetsplats vilket gör att den formen av kompensation blir lidande. Det kan i sin tur påverka individers Work-Life Balance.

4.1.6 Konflikter

Våra respondenter berättade att innan distansarbetets införande så upplevde de konflikter gällande att tiden inte räckte till för att få ihop livspusslet. När arbetslivet och övriga livet konkurrerar om individens tid menar Noon, et al (2013, s 343) att det är en tidsbaserad konflikt. Tidsbaserade konflikter uppstår bland annat när individer tillägnar mycket tid åt arbetet eller tar med sig arbetet hem. Detta kan leda till konflikter när individen parallellt måste utföra sina åtaganden hemma. Majoriteten av respondenterna har uttryckt att den tidsbaserade konflikt man tidigare upplevt har minskat i samband med distansarbetets införande. Med största sannolikhet beror det på att de åtaganden intervjupersonerna tidigare var tvungna att utföra efter arbetstid nu kan utföras under arbetsdagens gång vilket frigör mer tid till det övriga livet. Detta resonemang framgår av följande citat;

Det är ju otroligt bekvämt att man kan sköta tvätt och sånt på ett lättare sätt. Det är inte den här fredags-eftermiddags-tvätten, som jag som småbarnsförälder har. Men

nu kan man ju fixa allt sådant under veckan, och likadant sådana saker som tandläkarbesök och andra saker. Man kan lägga upp det på ett helt annat sätt. Hämta maten när jag handlat online, nu behöver inte jag göra det samma tid som alla andra efter 16.30. Tävla om den tiden och kösystemet. Utan nu kan jag åka vid 11 och så lägger jag in det i mitt schema som att jag tog en halvtimmes lunch. (Joakim)

Även Eva berättar om hur hon nu använder sig av sin arbetstid för att sköta hushållssysslor som annars skulle ha tagit tid från det övriga livet. Att hoppa över fikaraster ses som ett bra tillfälle att få hushållssysslor utförda.

I stället för att jag går till fikarummet när klockan är halv tio och tar en kvarts fika med någon så har jag ju inte någon att ta en kvarts fika med spontant. Så det blir snarare att man sätter på kaffebryggaren och går ner och slänger i en tvätt och går upp och sätter sig vid datorn igen. Så det blir ju liksom de "naturliga fikarasterna", som blir i stället att man tömmer diskmaskinen eller hänger en tvätt. (Eva)

I och med att man utför privata åtaganden under arbetsdagen kan man rimligtvis tro att den tidsbaserade konflikten påverkar arbetet. Men majoriteten av intervjupersonerna uppger att den tiden som läggs på privata åtaganden inte går ut över tiden man spenderar på arbetet. Den tiden går vanligtvis till raster eller social kontakt med kollegor vilket framgår i frågan om hur ofta man utför privata åtaganden där Susanne beskriver följande;

Varje dag, sen låter det ju som jag gör det i 8 timmar men det gör jag ju inte, jag jobbar 8 timmar men alla raster som jag beskrev förut. Någon dag tänkte jag ju om jag skulle ta rast men då dammsög jag ju hela huset på 30 minuter, det va ju min rast liksom.... det kan ju va om vi har fika 14.30 och jag slutar 15 så går jag 14.45 och gör allt innan barnen ska hämtas, middagen är färdig och att allt är framtaget till dagen efter. (Susanne)

Citatet ovan visar inte bara att den tidsbaserade konflikten blivit mindre märkbar i samband med distansarbetets införande. Det visar också att det motsäger det Pleck et al. (1980 refererad i Greenhaus & Beutell 1985, s 78) menar - att flexibilitet i arbetsschemat kan vara en orsak till konflikt mellan arbete och övrigt liv. Tobias uttryck styrker vårt resonemang; "Vår flexitid är en möjliggörare. När jag har flex så kan jag sluta tidigare för att umgås med min son".

Våra respondenter berättar att de haft svårigheter att koncentrera sig på sitt arbete då de vid flera tillfällen behövt ha sina barn hemma. Anledningen till detta är att barn på förskolan och grundskolan som har förkylningssymptom måste stanna hemma i upp till sju dagar. Detta har gjort att respondenterna ibland varit tvungna att vabba (vård av barn) trots att barnen hade varit friska nog att gå till skola eller förskola under normala omständigheter. Samtidigt beskriver majoriteten av intervjupersonerna att jobbet blir lidande och att de känner sig otillräckliga när de måste kombinera arbete och vård av barn. Elsa beskriver följande;

När man har sjuka barn. Då är det väldigt lätt tänka att det funkar bra att jobba hemifrån. Då kan jag jobba eftersom det funkar så bra. Då kan man känna att man ska jobba hemifrån även fast de är sjuka. Man var bättre på att vabba när man var på kontoret....det kan bli väldigt stressigt om man blir avbruten hela tiden och man känner att man inte är tillräcklig i det privata eller på jobbet. Det är en balansgång. Det försöker väl jag tänka själv, är båda barnen hemma och är förkylda, då är det liksom ingen idé. då är det bättre att vabba i stället. (Elsa)

Detta indikerar på det som Noon, et al. (2013, s 344) beskriver som en stambaserad konflikt. Det är en form av rollproducerad belastning som kan uppstå om till exempel en närstående har personliga problem eller är sjuk och denna belastning påverkar individens andra roller. En stor del av intervjupersonerna menar att denna typ av konflikt är ytterst märkbar när det gäller distansarbete och vård av barn.

Respondenterna upplever sig ha olika typer av roller såsom förälder, arbetstagare, sambo och vän. Däremot upplever de inte att det råder några beteendebaserade konflikter mellan rollerna. Vi menar att det kan bero på att de inte upplever sig ha för skilda roller med olika typer av tillhörande beteenden. Malek förklarar;

Det är inte så att jag tar på mig "pappahatten" när jag pratar med barnen. När jag jobbar är jag ju på jobbet. Men jag har alltid haft svårt att ha ett arbets-jag och ett privat-jag. Jag är mig själv. Det är klart att jag inte säger exakt vad jag tycker och tänker på jobbet men det skulle jag inte göra med såna jag inte känner heller. Det är mer sunt förnuft. (Malek)

Respondenterna upplever att de kan anpassa sitt beteende för att möta de förväntningar som ställs i de olika rollerna. Det uppstår därmed inte några konflikter, vilket gör att vi inte kan se det som Greenhaus och Beutell (1985, s 82) benämner som beteendebaserade konflikter i vår studie. Vi har däremot observerat att den tidsbaserade konflikten har reducerats, medan den stambaserade konflikten upplevs som förhöjd i samband med distansarbetets införande.

4.2 Strategier

Studiens andra frågeställning berör individers förhållningssätt till strategier för gränsdragning. Följande analys berör därmed frågeställning nummer två i vår studie. Flera av våra respondenter uppgav att det påtvingade distansarbetet har gjort att det är svårare att se på arbetsliv och övrigt liv som två skilda världar. Elvira uttrycker; "Ser de mer som en och samma tror jag nu när man jobbar hemma. Men det kunde ju va när man jobbade på kontoret att man, när man kom hem från en hel dag att man bara: "Oj det var länge sedan man var här", en sån känsla. Men det har man ju väldigt sällan nu *skrattar*".

Distansarbetet har därmed gjort att respondenterna inte ser livsdomänerna som separerade, vilket överensstämmer med Allvin, et al. (2006, s 123) resonemang. Det vill säga att arbetsliv och övrigt liv inte lika tydligt kan betraktas som två skilda livssfärer på grund av att de inte särskiljer sig genom sina traditionella former. Samtidigt anger våra respondenter att det inte måste innebära att de blandar ihop arbetsliv och övrigt liv helt och hållet, precis som Allvin, et al. (2006, s 123) också tydliggör. Mellner (2018, s 39) menar att individer kan utforma såväl fysiska som psykiska gränser för att inte livssfärerna ska blandas ihop i för stor utsträckning. Vidare kommer en mer ingående analys av hur individer utövar strategier för att skapa gränsdragning samt hur nyttjandet av dessa upplevs.

4.2.1 Tid, rum och familjemedlemmar

Vi har kunnat iaktta att användningen av tid och rum är den mest framträdande strategin hos våra respondenter. Richard uttrycker sig tydligt hur användandet av tid fungerar som en strategi för gränsdragning; "Jag försöker hålla det ganska Hitlermässigt liksom, är jobbet slut klockan 16.00 så är det slut". Detta stöds även av tidigare forskning som visar att den vanligaste tekniken individer använder för att skilja övrigt liv från arbete är det som förknippas med tid och rum (Allvin, et al. 2006, s 123). Vi har dock observerat att tidsaspekten är något mindre betydande än rum för våra intervjupersoner, då tider kan variera från dag till dag. En anledning till detta menar vi kan bero på att majoriteten av våra respondenter har någon form av flexibelt schema. Detta möjliggör att kunna ändra sin arbetstid så det passar deras tidsram samtidigt som man kan underlätta livspusslet.

Ja men det gör jag ju. Min ordinarie arbetstid är ju mellan 08-17 men eftersom jag har flex försöker jag jobba 07-16 så länge det funkar. Ibland har vi möten efter fyra. Men då får sambon hämta. Så det är mycket lättare när man jobbar hemma, då kan jag ta barnen och sambon fortsätta jobba. (Elsa)

Att intervjupersonerna har flexitid och kan styra dagen lite som de själva vill anser vi gynnar personerna och deras livspussel. Utifrån vår analys kan vi se att den upplevda friheten som kommer av de flexibla arbetstiderna väger tyngre än att man vill strukturera tiden för att sätta tydligare gränser mellan livssfärerna. Ett exempel på detta är Emanuels uttalande om gränsdragning kopplat till arbetstid; "Jag vill ha det ganska fritt, så som jag har det nu. Att själv sätta upp om jag vill jobba mer någon dag och sen vara ledig mer någon annan dag. Även om jag gillar struktur som person så vill jag ha flexibilitet i det".

Majoriteten av intervjupersonerna anger att de måste anpassa sig efter exempelvis barnens förskoletider vilket gör att dessa förutbestämda tider blir en sorteringsteknik. Användningen av denna teknik beror då på en individs familjemedlemmar, vilket gör att teknikerna tid och familjemedlemmar används tillsammans och att vi får något svårare att analysera dessa tekniker var för sig. När vi frågade Elvira hur hennes arbetsdag börjar så svarade hon enligt följande; "Det är när jag fått i väg min yngsta **skratt**. Så de brukar ha frukost på förskolan runt 8 så det är liksom så fort jag fått i väg honom och fått på kaffet och lite sånt så att jag är redo. Så sätter jag mig så fort jag kan liksom". Vidare berättar Elvira hur det ser ut när arbetsdagen är slut; Jo men det är ju förskoletiden som styr det måste jag säga. Som du märker är det svårt att få någonting gjort med en 4-åring **skrattar och barnet försöker få uppmärksamhet från sin mamma**. Allvin, et al. (2006, s 123 f) presenterar tid som en sorteringsteknik och anpassning till familjemedlemmar som en annan. Vi skulle vilja påstå att dessa två tekniker flyter samman och bör betraktas tillsammans. Att förhålla sig till olika tider för att upprätthålla gränser mellan livssfärerna är en strategi som används i viss utsträckning av våra respondenter, men samtidigt så styrs tiderna av respondenternas familjemedlemmar.

I våra intervjuer kunde vi utläsa att samtliga respondenter såg nyttjandet av rum som en verkningfull strategi för att skapa gränsdragningar mellan livssfärerna. När det kommer till rum så menar Allvin, et al. (2006, s 123) att det berör fördelning av olika platser i hemmet. Genom att individer skapar olika platser för arbete och icke-arbete så skapas också gränser mellan arbetsliv och övrigt liv. De flesta respondenter använder sig av uppdelning av rum sedan införandet av det påtvingade distansarbetet. Gästrum, Attefallshus, walk-in-closet och förråd har förvandlats till arbetskontor. Malek är tydlig med att rumsindelningen fungerar som en bra teknik för gränsdragning; "Mitt kontor på övervåningen där jag kan stänga dörren, det är en bra strategi. Det är att föredra när man ska sitta hemma att ha en yta att sitta på". Även Alexander berättar om vikten av rumsindelning och dess betydelse; "Jag gjort ett kontor men jag försöker flytta runt lite i huset. Det är viktigt att jag har en specifik arbetsplats hemma, både för god arbetsmiljö (dubbla skärmar, ordentlig stol) och för att känna en distans mellan privat och jobb när det behövs".

Majoriteten av våra respondenter använder sig således av uppdelning av rum som en sorterings-teknik för att tydliggöra om man befinner sig i arbetslivet eller i det övriga livet. Vi vill även belysa Richard som diskuterade kring avsaknaden av den strategin; "Jag sitter i en 3:a där jag jobbar och bor så därför tycker jag inte att jag har en tydlig gräns. Jag hade gärna haft ett eget rum eller hus där man har ett tydligt kontor där man kan låsa. Nu är det för nära inpå livet". Hans uttalande exemplifierar också att nyttjandet av rumsindelning ses som en värdefull strategi för gränsdragning mellan livssfärerna genom att beskriva saknaden av den. Susanne var en av de få som inte använde sig av rum som en sorteringsteknik. Hon menade att samtidigt som det var utmanande att inte ha en speciell arbetsplats i sitt hem, så gav det henne också positiva effekter;

Jag sitter vid vardagsrumsbordet. Det är ju en jätteutmaning men jag gillar att sitta på nedervåningen. Jag tycker att det är skönt för jag gillar ordning och reda och då kan jag gå runt och plocka lite i fem minuter och sen sätta mig och jobba igen, nu är

ju inte det jättebra för det tar ju tid från arbetet. Jag har jättesvårt för när det finns disk och jag är hemma och jobbar. Sånt fixar ju jag eller min sambo med på frukosten, och vi lagar maten och jag tvättar, plockar och städar, rensar. Jag gör alla vardagssysslor som jag annars skulle göra utöver, nu kan jag göra det på mina raster eller min lunch. (Susanne)

Sammanfattningsvis kan vi se att användning av tid, rum och familjemedlemmar ses som viktiga strategier för att skapa gränsdragningar för våra respondenter. Vi går vidare med att beskriva hur användandet av andra strategier kan ta sig i uttryck.

4.2.2 Symboliska markörer

Ungefär hälften av våra respondenter berättade att de hade en och samma mobiltelefon och dator för både arbete och privat bruk. De som använde sig av samma mobiltelefon kunde där välja att stänga av notiser från arbetet när det exempelvis var kväll eller helg, vilket också är ett sätt för att skilja livsfärerna åt. Elsa säger; "Jag försöker att ha en strategi att inte läsa jobbmailen, jag har bland annat stängt av notifikationer. Jag är ganska jobbcentrerad, men jag har försökt ta bort det." Detta kan sammankopplas med det som Nippert-Eng (1996 refererad i Allvin, et al. 2006, s 125) benämner som symboliska markörer. Det är diverse artefakter och ritualer som individer kan använda sig utav för att särskilja arbetsliv och övrigt liv.

Det är enklast (slipper gå runt med två telefoner) och jag sparar även någon slant. När jag har semester så kopplar jag bort mejlen så att jag inte enkelt kan öppna inkorgen. Jag kopplar även bort mitt fasta nummer till telefonen så att det bara går att nå mig på mobilnumret under semestern". (Alexander)

Så oavsett om respondenterna har samma eller olika mobiltelefoner för arbetsliv och övrigt liv, så kan det ändå vara ett sätt att skapa gränsdragningar. För de som använder sig av skilda mobiltelefoner kan vi utläsa att det är en teknik för att särskilja de två sfärerna. Malek berättar; "Jag skulle nog inte vilja ha jobbtelefonen privat för det plingar till hela tiden med mail eller i Teams. Så den kan man ju lägga undan och skilja lite på att man inte är på jobbet. Jobbtelefonen har jag när jag jobbar sen får den ligga kvar här". Även Susanne är inne på samma spår; "Det är skönt att ha separerade telefoner för att skilja på när jag är ledig och inte".

Det som utmärkte sig var att samtliga tio respondenter hade skilda mailadresser för privat bruk och för arbete. Det kan tyda på att separata mailadresser är ett tydligt sätt att hjälpa individerna att dra gränser mellan arbetsliv och övrigt liv. Vidare berättade några av våra respondenter att de klädde sig olika beroende på om de skulle arbeta eller inte arbeta. För dessa personer hjälpte det att exempelvis stiga upp på morgonen och klä på sig skjorta och chinos för att på så sätt träda in i arbetets sfär. Elvira berättar; "Nej men jag har tänk på det rätt mycket faktiskt och det här är väl inte representativt för idag, men att jag försöker klä mig som om jag skulle till jobbet. För att få mig att pigga till lite liksom. Det gör skillnad tycker jag". Evas citat styrker också samma resonemang;

Ja men jag tror absolut kläderna kan ha betydelse. Det är på samma sätt som även fast jag är hemma så försöker jag ju ändå att göra mig i ordning på morgonen. Sen som sagt, mjukisbyxorna är oftast på nedtill ändå och det är lite av det här bekväma. Varför sitta i ett par trånga snygga jeans när ingen annan ändå ser dem? (Eva)

Detta tyder på det som Nippert-Eng (1996 refererad i Allvin, et al. 2006, s 125) beskriver - att olika ritualer för påklädning och val av kläder också kan vara symboliska markörer som hjälper individer att dra gränser mellan sfärerna. Det framgår dock tydligt att majoriteten av våra respondenter har fått förändrade klädvanor i samband med distansarbetets införande. Även om somliga klär sig precis som om att de skulle arbeta på kontoret, så anger de flesta att mjukisbyxor och t-shirt blivit standard som dagens outfit. Elsa framför; **skratt** Nej, det är mysbrallor

dygnet runt nu”. Joakim upplever att det känns bra att se sina kollegor i mindre formella kläder som blivit i samband med det påtvingade distansarbetet;

Jag tyckte det är skönt på något sätt att de här grejerna visar sig nu. Att man visar sig vara lite mänsklig emellanåt. Att man inte kör den här profilen eller fasaden eller vad man ska säga på jobbet. Och sen när man träffar sina kollegor privat så är det bara VA? Det är en helt annan person kan det vara ibland. Om man åker på konferenser eller så, så kan det vara sådana kontraster. (Joakim)

Vissa av våra respondenter menar exempelvis att separata mobiltelefoner är nödvändigt för att upprätthålla gränser i samband med distansarbetet. Andra menar att det inte har någon större skillnad. Vi kan konstatera att mjukisbyxorna fått en ny mening i samband med distansarbetets införande. För de flesta av våra respondenter verkar inte val av olika kläder vara en särskilt användbar strategi för gränsdragning. De flesta är överens om att man inte klär sig speciellt annorlunda beroende på om man arbetar eller är ledig. Det råder således skilda tillämpningar av de tekniker som Nippert-Eng (1996 refererad i Allvin, et al. 2006) kallar för symboliska markörer för våra respondenter.

4.2.3 Övriga sorterings-tekniker

Vi har hittills lyft fram tid, rum, familjemedlemmar samt symboliska markörer som sorterings-tekniker för att särskilja arbetsliv och övrigt liv. Vid analyserandet av våra respondenters utsagor kan vi även se hur andra sorterings-tekniker tillämpas.

I samband med det påtvingade distansarbetet tycker vi oss kunna se att det sker fler skiftningar mellan sfärerna, vilket också är ett sätt att skilja på arbetsliv och övrigt liv. Att slänga in en tvätt på sin arbetstid är en vanlig skiftning som respondenterna använder sig utav. Då träder man ur arbetslivet och in i det övriga livet för att sedan skifta tillbaka till arbetslivet igen. Detta leder i sin tur till upplevelser av ökad balans för respondenterna. Denna teknik kan förklaras genom det som Harvey (1999 refererad i Allvin, et al. 2006, s 124) kallar för tidsekonomier. Att individer skiftar mellan olika tidsekonomier kan vi se kommer till användning hos flera av våra respondenter. Vi tror dock inte att skiftning mellan tidsekonomier möjligtvis görs för att skilja sfärerna åt, utan främst för att underlätta individens livspussel och främja upplevelsen av god balans.

Vidare har vi kunnat se att flera av våra respondenter har använt sig av motsatta aktiviteter för att skapa gränsdragning mellan sfärerna. Om respondenterna till exempel upplevde att arbetet tog för mycket tankekraft så kunde de i stället gå ut och promenera, vara i stallet eller syssla med trädgårdsarbete. När vi frågade vår respondent Richard om han upplevt hög arbetsbelastning och vad han gjorde för att motverka det så sa han; “Jag går ut och springer i stallet för att jobba då”. Att använda sig av helt skilda aktiviteter för att styra bort tankarna från den sfär som upplevs bekymmersam, benämner Allvin, et al. (2006, s 124) som kontrasterande aktiviteter. Denna teknik har vi kunnat observera även hos våra respondenter.

I vår studie har vi också kunnat se några respondenter som använder sig av ett slags växlande mellan strikta och vaga gränssättningar som en form av strategi. Susanne berättar för oss; “Jag gillar inte att tänka jobb eller prata jobb när jag är ledig. Det är nog utifrån hur jag är som person liksom och kanske vad jag har för yrke, det är känsligt och jobbigt. När vi är på jobbet jobbar vi och när vi är lediga släpper vi det”. Vidare berättar hon; “Jag skulle säga sen jag började jobba hemma så kollar jag mailen och det är jättedumt men jag har ju i princip datorn bredvid mig så ibland på kvällarna tar jag fram den och gör sånt”. Även Alexander växlar där det emellanåt känns acceptabelt att livssfärerna går in i varandra; “Jag som person mitt privatliv, min livssituation och mitt arbete passar bäst som det är nu, där det ibland är okej att jobb och privat flyter ihop. När jag exempelvis är och tränar så kan jag ta ett jobbsamtal och det har hänt att

barnen deltagit på ett fysiskt möte”. Att kunna växla mellan att upprätta mer eller mindre tydliga gränser mellan arbetsliv och övrigt liv när man känner att man behöver det ser vi som en användbar strategi hos våra respondenter. Vi tror att det till stor del beror på vad respondenterna har för behov just den dagen av såväl upprätthållning av gränser som till känslan av balans. Ovanstående resonemang kan sammankopplas med den teknik som kallas för växlare. Enligt Palm, et al. (2020, s 9 f) är växlare personer som saknar tydliga strategier för gränsdragning mellan arbetsliv och övrigt liv. Ena dagen kan till exempel tiden vara viktig att förhålla sig till och att arbete inte ska utföras efter klockan 16. Andra dagen spelar tiden inte alls någon betydelse och arbetet kan utföras när det passar individen.

Vi kan också notera att det inte passar alla att vara inkonsekvent i sitt gränsdragande. När Joakim fick frågan om han ansåg att det var viktigt att hålla isär arbetsliv och övrigt liv svarade han följande; “Ja, det är jätteviktigt...Jag måste skilja på det också för att kunna slappna av och må bra. Jag kan må bra av jobbet absolut, det gör jag annars skulle jag inte jobba med det jag gör. Men jag måste kunna skilja på det”. För ett fåtal av våra respondenter kunde vi se att det fanns en tydlig uppdelning av arbetsliv och övrigt liv. De hölls isär som en strategi för att uppnå bättre balans. Denna strategi kan gå i enighet med Segmenteringsmodellen, där Lambert (1990, s 241) menar att individer försöker särskilja livssfärerna för att hantera arbetsrelaterad stress. Men för de flesta av våra respondenter betraktades livssfärerna mer som en helhet där det var okej att arbetsliv och övrigt liv mer eller mindre flyter samman. Elvira säger om arbetsliv och övrigt liv; “... de går ju mycket i varandra och det tycker jag till viss del är okej. Det är en sorts dynamik som krävs för att få allting att rulla liksom”. Därför påvisar vår studie att arbetsliv och övrigt liv mer betraktas i enlighet med den teori Allvin, et al. (2006, s 105 f) beskriver som Spillöver-teori.

5 SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Studiens sista kapitel presenterar en sammanfattande diskussion av uppsatsens resultat. Det innebär att det kommer föras en diskussion kring arbetstagares upplevelser gällande Work-Life Balance och det påtvingade distansarbetet i samband med Coronapandemin. Uppsatsens frågeställningar kommer att besvaras och vi kommer redogöra för de slutsatser som dras. Kapitlet avslutas med en diskussion beträffande studiens styrkor och svagheter samt reflektioner gällande undersökningsprocessen och resultatet. Vår sista diskussionsdel berör förslag på vidare forskning.

5.1 Slutsatser

Härmed kommer vi redogöra för vad vi sammanfattningsvis har kommit fram till i vår studie. Studiens syfte och två belysta frågeställningar kommer att besvaras.

5.1.1 Hur upplever arbetstagare balansen mellan arbetsliv och övrigt liv vid påtvingat distansarbete?

- Arbetstagarna upplever en högre grad av balans i samband med det påtvingade distansarbetet som pandemin medfört.
- Den högre graden av upplevd balans handlar främst om att den flexibilitet och frihet som arbetsformen medför.
- Det övriga livet har tidigare upplevts som lidande i livspusslet. I samband med det påtvingade distansarbetet upplever respondenterna att det övriga livet underlättas, vilket i sin tur leder till en känsla av bättre balans.
- Konflikter som existerar mellan arbetsliv och övrigt liv har reducerats, främst den tidsbaserade konflikten. I och med att respondenterna numera kan utföra diverse sysslor under arbetstid frigör det samtidigt tid till övriga livet. Vilket också ger en upplevelse av balans.
- Att det råder en acceptans i organisationskulturen gällande distansarbete som arbetsform är också en bidragande faktor till den upplevda balansen.
- Vi kan även konstatera att det påtvingade distansarbetet inte enbart medför positiva effekter i samband med Work-Life Balance. Till exempel så är det svårare för respondenterna att söka efter kompensationer i livssfärerna. Det beror bland annat på att arbetsliv och övrigt liv inte längre är fysiskt skilda, vilket gör att det blir mer komplicerat för individerna att söka engagemang och belöningar i de olika sfärerna.

5.1.2 Använder sig arbetstagare som arbetar på distans av strategier för att separera arbetsliv och övrigt liv och i sådana fall hur?

- Ja, arbetstagare använder sig av strategier för att separera arbetsliv och övrigt liv.
- Dessa strategier tar sig i uttryck på skilda sätt. För de flesta av våra respondenter användes uppdelning av rum som en värdefull strategi. Respondenterna upplevde det viktigt att få sitta ostört i ett avskilt rum när de arbetade. Det hjälpte respondenterna att inte blanda ihop de olika sfärerna i för stor utsträckning.
- Tiden har också varit en betydande strategi för våra respondenter. Även om de flesta av våra respondenter inte hade fasta arbetstider så skapade många tidsramar för att få struktur och balans i livspusslet.
- Familjemedlemmar användes också som en strategi för att upprätta gränser mellan arbetsliv och övrigt liv. De flesta av våra respondenter startade arbetsdagen efter att barnen blivit lämnade på förskola/skola och avslutade arbetsdagen när det var dags att

hämta hem barnen igen. Denna strategi upplevdes befriande då det skapades en naturlig avgränsning mellan livssfärerna.

- Symboliska markörer och rutiner såsom att slå av datorn och stänga av notiser på mobiltelefoner efter arbetsdagens slut kunde vi också notera användes som en strategi för de flesta av våra respondenter. Dessa strategier upplevdes som tydliga markörer för respondenterna när det kommer till att skapa gränser mellan arbetsliv och övrigt liv.
- Att växla mellan att ibland sätta upp tydliga gränser och tekniker för att skilja sfärerna åt och att ibland inte tydliggöra gränserna fungerade också som en strategi för våra respondenter. Då det var svårt för våra respondenter att avgöra vad balans faktiskt innebär så kan det ena dagen vara att inte sfärerna ska inkräkta på varandra. Medan andra dagen kan balans vara att sfärerna flyter in i varandra mer. Att därmed kunna växla mellan att sätta mer eller mindre tydliga gränser kan ses som en betydande strategi för att främja balans.

5.2 Diskussion

5.2.1 Resultatdiskussion

När det kommer till studiens resultat har vi kunnat se att det påtvingade distansarbetet leder till upplevelser av bättre balans i arbetstagarnas livspussel. Vårt resultat bidrar till att stärka ILO's (2020, s 1) resultat som också visar att det påtvingade distansarbetet har lett till bättre upplevelser av Work-Life Balance. Vidare har vi kunnat betrakta att arbetsformen upplevs som fördelaktig i stor omfattning. Respondenterna i vår studie menar att distansarbetet underlättar livspusslet, ger högre grad av balans, skapar mer frihet och flexibilitet samt frigör mer tid. Detta är också i enighet med tidigare forskning om såväl självvalt (se exempelvis SOU 1998:115 och Granberg 2011) som icke-självvalt distansarbete (se exempelvis Felstead & Reuschke 2020 och ILO 2020).

När det gäller arbetstagarnas upplevelser av strategier för gränsdragning så var respondenternas erfarenheter av dessa något komplexa att tydliggöra. Flera av respondenterna var tvetydiga i sina svar. Samtidigt som vissa uppgav att de inte ville ha tydliga gränser mellan arbetsliv och övrigt liv så visade det sig att exempelvis respondenterna slog av pusch-notiser på mobilerna på kvällarna men de kunde ändå öppna arbetsrelaterade mail under kvällstid. Detta bekräftar Palm's, et al. (2020, s 12) resultat som också visade att även fast arbetstagare ständigt är kontaktbara så kunde de använda sig av tekniken för att särskilja sfärerna när de själva önskade. Vårt resultat visade också att tid och rum var de mest använda strategierna för gränsdragning, vilket bekräftar Allvin's, et al. (2006, s 123) forskning. Samtliga av våra respondenter anger att de önskar fortsätta arbeta på distans i viss mån även efter Coronapandemin, precis som Felstead & Reuschke (2020) studie också indikerar på. Därför bidrar vår forskning till ökad förståelse inom det påtvingade distansarbetet, Work-Life Balance och användning av strategier.

Ser vi till studiens generaliseringsmöjligheter så kan teoretisk generalisering vara möjlig. Det innebär att trots att studiens resultat enbart baseras på tio personers upplevelser kan vi få fram en generell bild av hur verkligheten ser ut. Det kan således tänkas att upplevelserna hos våra tjänstemän inom Karlstad kommun även kan delas av andra arbetstagare.

5.2.2 Metoddiskussion

I följande metoddiskussion kommer vi reflektera över vad som fungerat bra samt mindre bra i samband med studiens genomförande. Då vi besitter en förförståelse gällande vårt forskningsämne anser vi att det bör reflekteras över hur färgad studien kan ha blivit av den samt hur väl vår förförståelse stämmer överens med uppsatsens resultat. Eftersom vi är medvetna att vi

innehar förförståelse gällande vårt ämne har vi arbetat med att inte låta den ta över och endast “se det vi vill se”. Vårt insamlade empiriska material har presenterats genom ett objektiva förhållningssätt där vi tolkat materialet både ur ett helhetsperspektiv samtidigt som vi tillgodosett delarna i det. Vidare har vår förförståelse stämt relativt bra överens med studiens resultat. Det vi möjligtvis upplevde som mindre överensstämmande med våra tankar var att våra respondenter inte verkar uppleva hushållssysslor såsom disk, smutsvätt och dammiga golv som något som påverkar arbetslivet i negativ bemärkelse. Här trodde vi oss eventuellt kunna se fler diskussioner om hur hushållssysslorna upplevs som besvärande när man arbetar i sitt hem.

Vi har också diskuterat hur utformningen av vår intervjuguide och våra intervjufrågor såg ut. Vi upplever att flera av våra frågor gick in i varandra och att vi hade kunnat ställa lite färre frågor. Det hade kunnat förenkla analysarbetet något då vi hade fått en tydligare överblick över det insamlade materialet. En del av vårt insamlade material har inte kommit till användning eftersom vi upplever att det inte hör till studiens syfte och frågeställningar. Det har funnits en viss rädsla över att vi missat att lyfta fram intressant material. Samtidigt är vi tacksamma över att vi fått in ett så pass rikt material som gjort att vi har haft mycket empiriskt material att arbeta med. Vi vill understryka att vi upplever att det är något utmanande att utforma en god intervjuguide och okomplicerade frågor.

Vissa av våra intervjufrågor som exempelvis de beträffande roller (se bilaga 2, fråga 12) samt kompensationer (se bilaga 2, fråga 11 och 12) uppmärksammade vi var svårtydda för respondenterna att svara på. Här svarade respondenterna ibland på ett helt annat sätt än vad vi förväntade oss. Till exempel så hade en del svårt att ge exempel på vilka olika roller de kan tänkas ha. Det kan bero på respondenterna inte är insatta i ämnet på samma sätt som vi är. Inför varje intervju blev vi därför bättre på att tydliggöra dessa frågor genom att till exempel ge exempel på vilka roller en individ kan ha såsom förälder, arbetstagare och träningsinstruktör. Då märkte vi att respondenterna förstod frågan bättre och kunde ge flera exempel på olika roller. Riktlinjerna för antalet genomförda intervjuer till C-uppsatsen var mellan sex och tio respondenter. Att vi lyckades få till tio intervjuer samt en pilotintervju ser vi som en styrka. Vi har fått ett rikt empiriskt material till vår studie och vi anser att vi upplevt en så kallad mättnad i vår insamlingsmetod.

En annan styrka vi ser med vår studie är att samtliga tio intervjuer spelades in och transkriberades ordagrant i textformat efteråt. Det gör att vi har kunnat använda oss respondenternas egna ord och uttryck för att underbygga våra resonemang, vilket vi anser har varit särdeles betydelsefullt. Alla intervjuer genomfördes online via kommunikationsplattformen Teams. Vi menar att onlineintervjuerna har upplevts som berikande för vår studie då det har gett oss en inblick i våra respondenters liv. Det har nästintill fungerat som en form av deltagande observation till vår studie. Samtidigt så utesluter vi inte att intervjuerna kan ha påverkats då de inte genomfördes face-to-face i fysiska möten.

När det kommer till vår teoretiska referensram så har valda teorier varit aktuella och relevanta för vår studie. Vi har kunnat använda oss av dessa i vår arbetsprocess när det kommer till analys och resultat. Work-Life Balance är ett oerhört gediget område som rymmer flera tillhörande modeller. Det har varit något komplicerat att tydliggöra detta omfattande område på ett sätt som gör att vi inte väljer bort för betydande delar samtidigt som vi lyckas lyfta fram de mest väsentliga. Vi har haft svårigheter med att inte få en för omfattande teoridel och har vid flera tillfällen fått ta bort material. En stor del av vår teori utgörs av artiklar som är skrivna på engelska. Här kan det finnas en risk att översättningen inte alltid är helt korrekt, men att vi är två personer som läst igenom texten kan reducera risken av feltolkningar. Att använda sig av vetenskapliga

artiklar anses vara en av de viktigaste källorna och därför har vi försökt använda oss av dessa i så stor utsträckning som möjligt. Det har dock bidragit till att vi har en del andrahandskällor i vårt teorikapitel. Vi har försökt återgå till den primära källan, men flertalet av dessa har varit svåra för oss att få tillgång till då vissa har varit låsta och andra har vi inte kunnat få fram. Vi anser dock att vi varit ytterst noggranna i vår referenshantering för att läsaren tydligt ska kunna se vart informationen är hämtad ifrån.

5.3 Förslag på vidare forskning

Som vi tidigare tagit upp har vår koncentration varit att få fram arbetstagares upplevelser kring balans och strategier i samband med ett påtvingat distansarbete. Vi hade önskat att samma typ av frågor hade omformulerats för att lyftas fram i en kvantitativ ansats. Frågeställningarna skulle förslagsvis kunna formuleras;

- Hur många arbetstagare upplever bättre balans mellan arbetsliv och övrigt liv vid distansarbete under en pandemi?
- Hur vanligt är det att arbetstagare som arbetar på distans använder sig av strategier för att separera arbetsliv och övrigt liv?
- Hur stor andel av arbetstagare använder sig av tid och rum som strategi för gränsdragning?

Då hade betydligt fler respondenter kunnat delta och resultatet hade kunnat bli statistiskt generaliserbart. Det hade även varit intressant att undersöka om respondenternas upplevelser från vår kvalitativa studie skulle gå hand i hand med resultatet från en kvantitativ studie. Ett annat förslag vore att enbart fokusera på hur Work-Life Balance upplevs av arbetstagare vid distansarbete under en pandemi. Då Work-Life Balance är ett så pass omfattande område med flertalet olika modeller så hade fler modeller kunnat belysas och gått in mer ingående på. Vi hade också önskat göra samma typ av studie fast ur arbetsgivarens perspektiv för att se om upplevelser mellan arbetstagare och arbetsgivare hade särskilt sig. Ett annat perspektiv hade kunnat vara att ha ett djupare fokus på hur avgörande organisationskulturen är för att främja upplevelsen av Work-Life Balance vid påtvingat distansarbete. Då hade man behövt lyfta fram fler teoretiska utgångspunkter gällande organisationers kulturer. Förslagsvis hade den klassiska "lökteorin" av Edgar H.Schein (1998) kunnat komplettera en sådan studie.

6 KÄLLFÖRTECKNING

Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2006): *Gränslöst arbete - Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Arbetsmiljöverket (2021): *Coronaviruset och arbetsmiljön*.

Tillgänglig:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittris-ker-i-arbetsmiljon/coronaviruset> (2021-03-08)

Bell J (2006): *Introduktion till forskningsmetodik*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Bryman A (2018): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan. Malmö: Liber.

Carlsson B (1991): *Kvalitativa forskningsmetoder för medicin och beteendevetenskap*. Första upplagan. Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag.

Edwards J R & Rothbard N P (2000): "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs" [Elektronisk]. *Academy of Management Review*, Vol 25, No 1, pp 178-199.

Tillgänglig:

<https://doi.org/10.2307/259269> (2021-03-03).

Ejvegård R (2009): *Vetenskaplig metod*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Felstead A & Reuschke D (2020): "Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown" [Elektronisk]. Wiserd Report. Cardiff: Wales Institute of Social and Economic Research.

Tillgänglig:

<https://wiserd.ac.uk/publications/homeworking-uk-and-during-2020-lockdown> (2021-03-17)

Folkhälsomyndigheten (2020): *Arbete hemma*.

Tillgänglig:

[Arbete hemma — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se) (2021-03-17)

Gálvez A, Martínez M J, Pérez C (2011-2012): "Telework and Work-life balance: Some Dimensions for Organisational Change" [Elektronisk]. *J. Workplace Rights*, Vol 16, No 3-4, pp 239-257.

Tillgänglig:

http://triggered.stanford.clockss.org/ServeContent?url=http://baywood.stanford.clockss.org/BWWR/BAWOOD_BWWR_16_3/X41R44567W154226.pdf (2021-03-04).

Granberg O (2011): PAOU: *Personaladministration, HRM och Organisationsutveckling*. Stockholm: Natur & Kultur.

Greenhaus, J H & N Beutell (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles." [Elektronisk] *Review*, Vol 10, No 1, pp 76-88.

Tillgänglig:

https://www.jstor.org/stable/258214?origin=crossref&seq=5#metadata_info_tab_contents

Hartman J (2004): *Vetenskapligt tänkande. Från kunskapsteori till metodteori*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Hochschild A R (2001): *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Holt Paperback.

International Labour Office (2020): *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. Geneva: International Labour Office.

Tillgänglig:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (2021-03-13)

Jacobsen I D (2017): *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Johansson Lindfors M B (1993): *Att utveckla kunskap: om metodologiska och andra vägar vid samhällsvetenskaplig kunskapsbildning*. Lund: Studentlitteratur

Karlstads kommun (2021): *Karlstads kommun som arbetsgivare*.

Tillgänglig:

[Konsekvenser av de allmänna råden i Karlstads kommun](#) (2021-04-26)

Karlstads kommun (2020): *Så styrs Karlstad kommun*.

Tillgänglig:

[Karlstads kommuns organisation](#) (2021-04-19)

Kylin C (2007): "Coping with boundaries: a study on the interaction between work and nonwork life in home-based telework". Department of Psychology. Stockholm University.

Tillgänglig:

[\(PDF\) Coping with boundaries - A study on the interaction between work and non-work life in home-based telework \(researchgate.net\)](#) (2021-04-01).

Lambert S (1990): "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda" [Elektronisk]. *Human Relations*, Vol 43, No 3, pp 239-257.

Tillgänglig:

https://www.researchgate.net/publication/258139601_Processes_Linking_Work_and_Family_A_Critical_Review_and_Research_Agenda (2021-03-03).

Livsmedelsföretagen (2020): *Coronakrisen – viktig information för arbetsgivare*.

Tillgänglig:

<https://www.livsmedelsforetagen.se/coronaviruset-viktig-information-for-arbetsgivare/> (2021-03-12)

Howlett M (2021): "Looking at the "field" through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic" [Elektronisk]. *Qualitative Research*, pp 1–16. Januari 2021.

Tillgänglig:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1468794120985691> (2021-04-20)

Mellner C (2018): *Gränslöst arbete – Introduktion*. I Aronsson G. (red.). Rapport 2018:1 Gränslöst arbete –En forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Stockholm: Arbetsmiljöverket, s 37-46.

Mellner C, Aronsson G, Kecklund G (2014): "Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge Intensive, Flexible Work" [Elektronisk]. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol 4, No 4, pp 1-17.

Tillgänglig:

[\(PDF\) Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work \(researchgate.net\)](#) (2021-03-03).

Noon M, Blyton P, Morrell K (2013): *The Realities of Work: Experiencing work and employment in contemporary society*. 4 upplagan. Basingstoke: Palgrave.

OECD (2013): *How is life? 2013: Measuring well-being*, OECD

Tillgänglig:

<https://www.oecd.org/sdd/3013071e.pdf> (2021-05-19)

Palm K, Bergman A, Rosengren C (2020): *Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv*. Slutrapport AFA Försäkring.

Patel P & Davidson B (2003): *Forskningsmetodikens grunder. Att planera , genomföra och rapportera en undersökning*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Patel R & Davidson B (2011): *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

SOU 1998:115: *Distansarbete*.

Tillgänglig:

<https://lagen.nu/sou/1998:115> (2021-03-30)

Sunt arbetsliv (2019): *Hitta hållbara gränser mellan jobb och fritid*.

Tillgänglig:

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/hitta-hallbara-granser-mellan-jobb-och-fritid/> (2021-03-10)

Thurén T (2007): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Andra upplagan. Stockholm: Liber.

Tele2 (2020): *Distansarbete under corona*.

Tillgänglig:

<https://mb.cision.com/Public/7793/3109060/9c1b3728e95cae80.pdf> (2021-03-01)

Vetenskapsrådet (2002): *Forskningsetiska principer inom humanistisk -samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk].

Tillgänglig:

https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forsknings-etiska_principer_VR_2002.pdf (2021-03-15)

Vetenskapsrådet (2017): *God forskningssed*. [Elektronisk].

Tillgänglig:

https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf (2021-03-19)

7 BILAGOR

7.1 Bilaga 1 Informationsbrev

Hej!

Vi heter Diana Kalfas och Pål Lassen. Vi läser just nu vår sista termin på Personal-arbetslivs-programmet på Karlstad Universitet. Vi läser vår sista kurs - Arbetsvetenskap C där det ingår att genomföra en C-uppsats. Vi har valt att belysa anställdas upplevelser av Work-Life Balance och påtvingat distansarbete till följd av Coronapandemin. Syftet med studien är därmed att kartlägga upplevelser av balansen mellan arbetsliv och övrigt liv, samt undersöka vilka strategier individer kan använda sig av när det kommer till gränshantering mellan de två sfärerna. Med övrigt liv menar vi all tid utanför arbetet.

För att kunna uppfylla syftet med vår studie kommer vi att samla in material genom intervjuer. Vårt urval är kommunanställda som blivit påtvingade att jobba 100% på distans på grund av den rådande Coronapandemin. Vi har kommit i kontakt med dig då du uppfyller dessa krav och därför hoppas vi att du vill vara en intervjuperson i vår studie. Ditt deltagande möjliggör vår studie. Intervjun kommer att hållas av båda oss studenter och ske på distans, genom exempelvis Skype, Zoom eller Teams. Det finns inga svar som är rätt eller fel, och du behöver inte ha någon förkunskap om ämnet. Informationen du lämnar under intervjutillfället kommer att behandlas konfidentiellt, det innebär att det inte kommer framkomma vad just du som person har svarat. Din identitet kommer att inte avslöjas och i vår studie kommer alla respondenter bli tilldelade fiktiva namn. Det är enbart vi, och vår handledare, som kommer att ha tillgång till det insamlade materialet.

Ditt deltagande sker i enlighet med samtyckeskravet. Det innebär att ditt deltagande är helt frivilligt och att du när som helst kan välja att avbryta intervjun om du skulle önska. Väljer du att avbryta så behöver du inte ange någon orsak och informationen du eventuellt redan har gett oss kommer vi att radera. Vi har för avsikt att använda oss av ljudinspelning under intervjun, detta görs dock endast med ditt godkännande. Allt inspelat material kommer att raderas efter att studien slutförts.

Vi uppskattar att intervjun kommer att pågå i cirka 45-60 minuter. Det är bara att höra av dig om du har några frågor eller funderingar. Önskar du få ta del av vår C-uppsats så skickar vi den gärna till dig när den är färdigställd.

Tack för din medverkan och för att du gör det möjligt för oss att genomföra vår studie!

Vid intresse så kan du maila: XXXXXX@gmail.com.

Med vänliga hälsningar,

Diana Kalfas

Tel: 070-XXX XX XX

Pål Lassen

Tel. 073-XXX XX XX

7.2 Bilaga 2 Intervjuguide

Inledning:

Hej, tack för att du har valt att ställa upp på denna intervju! Huvudsyftet med vår studie är som sagt att belysa arbetstagares upplevelser av Work-Life Balance och det påtvingade distansarbetet till följd av Coronapandemin. Vi är enbart intresserade av vad dina upplevelser och känslor, det finns inga svar som är rätt eller fel. Ditt deltagande är helt frivilligt och skulle du vilja avbryta intervjun är det helt okej. Vidare är ditt deltagande helt konfidentiellt, det vill säga att din identitet inte kommer att kunna avslöjas. Vi kommer att spela in ljudet från denna intervju, är det okej med dig?

Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Vad har du för yrkestitel?
- Har du något ansvar i ditt arbete? (Om ja; Vilken typ av ansvar?)
- Hur ser din familjesituation ut?
- Hur länge har du arbetat på distans?
- Har du en specifik arbetsplats i ditt hem?

Öppningsfrågor:

1. Kan du berätta hur en typisk arbetsdag ser ut för dig?
(Arbetstider, avbrott, lunchpromenad med en kollega etc?)
2. Kan du berätta hur en typisk dag före och efter arbetstid ser ut för dig?

Work-Life Balance:

3. Vad är balans för dig när det kommer till arbetsliv och övrigt liv? Känner du att du lyckas uppnå en balans i ditt livspussel så som livet ser ut nu vid distansarbete?
Om ja;
-Kan du ge exempel på när du upplevt att du haft balans?
4. Upplever du några svårigheter när det kommer till att skapa balans mellan arbetsliv och övrigt liv?
5. Upplever du att arbetet påverkar ditt övriga liv?
Om ja;
- På vilket sätt då?
- Hur upplever du att det är att ta itu med arbetsrelaterade angelägenheter i det övriga livet?
- Hur ofta sker detta?
6. Upplever du att ditt övriga liv påverkar arbetslivet?
Om ja;
- På vilket sätt då?
- Hur upplever du att det är att ta itu med privata angelägenheter på arbetstid?
- Hur ofta sker detta?
7. Upplever du att du måste sätta ditt övriga liv åt sidan för arbetets skull?
Om ja;
Kan du ge oss exempel på hur det kan se ut?
Om nej;
- Hur kommer det sig att du aldrig har behövt sätta ditt övriga liv åt sidan?

8. Upplever du att du måste sätta arbetet åt sidan för att gynna det övriga livet?
Om ja;
- Kan du ge oss exempel på hur det kan se ut?
Om Nej;
- Hur kommer det sig att du aldrig behövt sätta arbetet åt sidan?
9. Upplever du att det är viktigt för dig att hålla isär arbetsliv och övrigt liv?
Om ja;
- Varför är det viktigt att hålla de isär? Vad gör du för att skilja dem åt?
Om nej;
- Varför är det inte viktigt att hålla isär dem? Kan du ge något exempel på hur det kan se ut för dig när du inte håller isär arbetsliv och övrigt liv?
10. Hur upplever du det är att "släppa arbetet" ur tankarna när du inte arbetar?

Kompensation:

11. Om du upplever att för stor belastning eller känner missnöje i arbetslivet eller övriga livet, gör du något för att motverka det?

Konfliktteori:

12. Anser du att du har flera olika roller i livet, vilka kan de vara (tex: Förälder, sambo, arbetstagare, träningsinstruktör etc.)?
- Hur upplever du det är att växla mellan dessa roller?
-Är det någon av dessa roller som kräver mer av dig? På vilket sätt? Påverkar det dina andra roller?

Gränsdragning och strategier:

13. Önskar du ha en tydlig gräns mellan arbetsliv och övrigt liv? Anser du att du har det?
14. Använder du några strategier för att hålla isär arbetsliv och övrigt liv? (Tex. speciella tider för arbete? Platser i hemmet för arbete?)
15. Har du något fritidsintresse? Om ja; Vad är fördelarna med det? Hur ofta utför du denna/dessa aktiviteter?

(OBS! Ställ endast om intervjupersonen har sambo eller barn)

16. Påverkas dina arbetstider av någon i din familj, tex. sambo eller barn?

17. Har du...

- En jobbtelefon? En privat mobil? Eller en som täcker båda?
- En arbetsdator? En privat dator? Eller en som täcker båda?
- En arbetsmail? En privat mail? Eller en som täcker båda?
- Olika kläder när du arbetar som när du inte arbetar?

18. Om du har arbetsutrustning (såsom jobbtelefon, arbetsdator och arbetsmail), använder du dessa när arbetsdagen är över? Varför då/varför inte? Finns det nackdelar?

19. Hur upplever du det är att arbeta på distans? Vad tycker du är positivt? Vad tycker du är negativt?

Organisationskultur:

20. Hur upplever du att din arbetsgivare och företaget i sig ser på distansarbete? (Stöttande inställning, eller negativ till distansarbete som arbetsform?)
21. Upplever du att du gör ett lika bra jobb på distans som du gör när du befinner dig på plats?
22. Upplever du att arbetsgivaren gör något för att du ska ha möjlighet att uppleva en bra balans mellan arbetsliv och övrigt liv? (Tex. har du flextid, inflytande i hur du lägger upp ditt arbete, komplement m.m)

Avslutning:

- Upplever du att distansarbetet bidrar till att skapa en bättre balans för dig i ditt liv?
- Skulle du önska att fortsätta arbeta på distans efter Coronapandemin? Varför/varför inte?