



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Det gränslösa arbetslivets villkor

En blandstudie om hur tjänstemän
i en global organisation upplever
och hanterar flexibla arbetsvillkor

KURS: Examensarbete i psykologi, 15 hp

PROGRAM: Personalprogrammet – personalarbete i en globaliserad värld

FÖRFATTARE: Johanna Boberg, Matilda Martinsson

EXAMINATOR: Roland S Persson

TERMIN: VT 2018

Abstrakt

Det moderna arbetslivets utveckling har bidragit till införandet av flexibla arbetsvillkor, vilket medfört ett ökat ansvar för medarbetaren att själv styra över sin arbetsituation och dra gränser mellan arbete och privatliv. Syftet med denna studie var att undersöka om det fanns några skillnader mellan tjänstemän med en gränsdragningspreferens för segmentering respektive integrering, när det kom till upplevelse och hantering av flexibla arbetsvillkor i en global organisation. I studien tillämpades ett målinriktat urval som resulterade i $n = 192$. Skillnader mellan grupperna studerades med hjälp av en blandstudie, där både kvantitativa och kvalitativa data inhämtades med hjälp av en webbaserad enkät. Data analyserades dels genom envägs variansanalys (ANOVA) i SPSS och dels genom en tematisk analys, för att kunna studera skillnader från olika infallsvinklar. Resultaten av de olika analyserna visade att det fanns skillnader mellan segmenterare och integrerare i upplevelse och hantering av de flexibla arbetsvillkoren. Skillnader mellan grupperna kunde framförallt påvisas när det flexibla arbetsvillkoret IT-tillgänglighet undersöktes. Sammantaget kan det konstateras att de skillnader som hittades, i de flesta fall, hade en tydlig koppling till det som i tidigare forskning fastställts som typiska karaktärsdrag för segmenterare respektive integrerare.

Nyckelord: segmenterare, integrerare, flexibla arbetsvillkor, tillgänglighet, arbets- och organisationspsykologi

Det gränslösa arbetslivets villkor

Globalisering och teknisk utveckling är två nyckelbegrepp som är vanligt förekommande vid skildringen av det moderna samhällets utveckling och som dessutom kommit att få inflytande över de förutsättningar som styr arbetsliv och arbetsmarknad. Globaliseringens utbredning har enligt Meller, Aronsson och Kecklund (2014) skapat ett behov av en organisation som snabbt kan anpassas till förändringar på den globala marknaden. Detta har lett till att organisationer strävar efter att bli mer smidiga [agile], vilket innebär att det ska finnas en hög beredskap att snabbt kunna konfigurera om strategi, struktur, processer, människor och teknik för att öka verksamhetens konkurrenskraft (Rigby, Sutherland, & Takeuchi, 2016). För att lyckas med detta krävs snabba beslutsvägar och effektiva kommunikationer som ökar förmågan att samarbeta och som i längden höjer situationsmedvetenheten bland organisationens medlemmar (Ali, 2016).

Uppkomsten av smidiga organisationer, möjliggjorda av den tekniska utvecklingen, har lett till att arbetslivet blivit mer portabelt (Kossek, 2016) och präglat av ständig tillgänglighet (Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015; Kossek, 2016; Mellner, 2015). Denna utveckling har bidragit till vad Allvin, Mellner, Movitz och Aronsson (2012) kommit att benämna som en avreglering av traditionella arbetsvillkor och införandet av flexibla arbetsvillkor. Det handlar om en ny organisation av arbetsförhållanden där arbetstid, arbetsplats och utförande inte längre regleras lika starkt av organisationen. Enligt Allvin et al. (2012) har de flexibla arbetsvillkoren resulterat i vad som kan definieras som gränslöst arbete, vilket innebär ett ökat ansvar för medarbetaren att själv styra över sin arbetssituation och sätta gränser mellan arbete och privatliv. Om medarbetaren inte får tillgång till de individuella förutsättningar denne behöver för att etablera och upprätthålla en gränsdragning mellan arbete och privatliv,

kan de flexibla arbetsvillkoren bli en tung börda att bära (Timms et al., 2014).

Organisation och ledare måste därför aktivt arbeta för att skapa en arbetsmiljö och arbetskultur som stimulerar *alla* individers möjligheter att i så stor utsträckning som möjligt kunna följa sin individuella gränsdragning, både på och utanför arbetsplatsen (Kossek, 2016; Kreiner 2006). Detta sätter fingret på en av de största utmaningarna som organisationer står inför i dagens moderna arbetsliv. Genom att undersöka hur olika medarbetare upplever och hanterar de flexibla arbetsvillkoren, med utgångspunkt i hur de föredrar att sätta gränser, kan organisationen erhålla en förståelse för dessa individuella skillnader och skapa en arbetssituation som är sund för både arbetsliv och privatliv.

Teoretisk bakgrund och flexibla arbetsvillkor i organisationen

I följande avsnitt presenteras, för studien, centrala begrepp och teoretiska utgångspunkter som grundas på tidigare forskning. Inledningsvis avhandlas individuell gränsdragning utifrån gränsteori, för att sedan efterföljas av en vidare presentation av de organisationsspecifika flexibla arbetsvillkor som förekommer i denna studie.

Gränsteori. Hur olika individer sätter gränser mellan arbete och privatliv kan beskrivas utifrån vad Campbell Clark (2000) kommit att benämna *gränsteori*. Enligt denna teori utgör arbete och privatliv två olika domäner som ställer särskilda krav på hur enskilda individer ska uppträda och agera i respektive domän. För att känna tillfredsställelse med arbetssituationen måste individen försöka upprätta gränser som leder till en fungerande balans mellan arbete och privatliv. Gränserna mellan dessa två domäner kan anta tre huvudsakliga former (1) fysiska gränser som tydliggör var arbete respektive privatliv äger rum; (2) tidsmässiga gränser som klargör när arbete utförs respektive när privata ärenden fokuseras; och (3) psykologiska gränser som återspeglar och tydliggör gränser för när olika tankemönster, beteendemönster och känslor får uppvisas i arbetsliv respektive privatliv (Piszczek, 2017). Eftersom kraven i de olika

domänerna skiljer sig åt individer emellan, föredrar således varje enskild individ att konstruera och upprätthålla dessa gränser på olika sätt, för att möta kraven i privatlivet respektive arbetslivet (Campbell Clark, 2000). Dessa skillnader i hur individer föredrar att dra gränser, kan beskrivas utifrån ett kontinuum som sträcker sig från integrering till segmentering (Nippert-Eng, 1996) vilket också indikerar individens gränsdragningspreferens.

Gränsdragningspreferenser – integrering och segmentering. Individer som har integrering som preferens, sätter inga direkta, tydliga eller starka gränser mellan de båda domänerna arbete och privatliv, utan låter dem istället integreras (Nippert-Eng, 1996). Den *ideala integreraren* hanterar krav i arbete och privatliv på samma sätt och har därför inte två separata roller för respektive domän. Integreraren agerar snarare utifrån en universell roll, där samma beteendemönster appliceras både i arbete och privatliv och uppmärksamhet kan ägnas åt båda domänerna oberoende tid och plats (Nippert-Eng, 1996). Individer som föredrar att integrera arbete och privatliv har i stor utsträckning visat sig arbeta på andra platser än arbetsplatsen och på andra tider än ordinarie arbetstid (Mellner et al., 2014). Flertalet forskare har också kunnat påvisa att dessa individer tenderar att vara mer benägna att vara tillgängliga för arbetsrelaterade frågor via telefon och mail under sin fritid (Kossek, 2016; Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006; Piszczek, 2017). Dessutom har det framkommit att integrerare vid hemarbete sällan avgränsar sitt arbete till en specifik plats, utan utför sina arbetsuppgifter var som helst i bostaden, för att kunna vara tillgänglig för sin familj eller andra privata ärenden (Kossek et al., 2006).

Motpolen till integrering är segmentering och enligt Nippert-Eng (1996) håller individer med en preferens för segmentering istället arbete och fritid separerade från varandra genom tydliga och starka gränser. Den *ideala segmenteraren*, låter inte de olika domänerna överlappa varandra och hanterar kraven i arbete och privatliv på olika sätt.

Detta innebär enligt författaren att individen agerar i enlighet med olika beteendemönster anpassade till olika roller som anammas i antingen arbetsliv eller privatliv. Kort sagt pendlar segmenteraren i betydligt större utsträckning mellan dessa två roller beroende på tid, plats och krav. Individer som föredrar att segmentera arbete och privatliv har visat sig arbeta på arbetsplatsen och under ordinarie arbetstid i hög grad (Mellner et al., 2014). Dessa individer har också visat sig försöka begränsa sin tillgänglighet för arbete under fritiden, genom att stänga av sin arbetstelefon vid arbetsdagens slut samt undvika att besvara mail under kvällar och helger (Kossek et al., 2006; Piszczek, 2017). När segmenterare tar med sig arbetsuppgifter hem, utförs dessa vanligen på ett hemmakontor som utgör en tydlig fysisk avgränsning till privatlivet som pågår utanför rummets väggar (Kossek et al., 2006).

I arbetet med att sätta gränser och bygga upp en rolltydlighet, kombinerar individen integrering och segmentering i olika stor utsträckning (Nippert-Eng, 1996). Detta innebär att olika individer kan identifieras längs med *hela* segmentering-integrering-kontinuumet och kan klassas som mer eller mindre segmenterare respektive integrerare. Antingen sätter individen gränser som är något svagare till sin karaktär och som tillåter att arbete och privatliv överlappar varandra i olika stor utsträckning. Alternativt delar individen istället upp dessa två domäner med tydligare och starkare gränser. Individen utvecklar sålunda strategier och gränsdragningspreferenser i termer av segmentering och integrering för att hantera kraven i de båda domänerna och skapa balans (Nippert-Eng, 1996). Denna balans uppstår när individen upplever sig ha möjligheten att skapa, kontrollera och leva efter den gränssättning denne föredrar (Campbell Clark, 2000) något som i litteraturen kommit att benämnas som gränskontroll.

Upplevd gränskontroll. Gränskontroll kan definieras som individens upplevelse av att själv kunna styra över graden av separation mellan arbete och privatliv genom att

ha kontroll över när, var och hur arbetet utförs (Kossek, 2016; Kossek et al., 2006). Flertalet studier har visat på gränskontrollens betydelse för individens hälsa, välmående och trivsel. Hög gränskontroll har exempelvis visat sig predicera individuellt välmående i termer av lägre depressionsnivåer, bättre balans mellan arbete och privatliv samt en lägre benägenhet att lämna organisationen (Kossek et al., 2006). Vidare har hög gränskontroll visat sig bidra till bättre möjligheter för individen att frigöra sig från arbetet, hålla sina psykologiska gränssättningar och hantera intrång från arbetsdomänen i privatlivet (Mellner, 2015). Hög gränskontroll har också visat sig resultera i lägre stressnivåer (Kreiner, 2006), högre arbetstillfredsställelse (Kreiner, 2006; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005) samt starkare organisationsengagemang (Rothbard et al., 2005). Varför gränskontrollen har denna effekt, antas bero på att individen får möjlighet att själv konstruera gränser och parera kraven i arbete och privatliv på ett tillfredsställande sätt (Kossek et al., 2006).

Att ha kontroll över gränserna och kunna följa den gränssättning som individen själv föredrar är inte alltid självklart, bland annat till följd av att olika förhållanden i arbetsmiljön inte alltid stödjer eller stämmer överens med de strategier individen utvecklat (Mellner et al., 2014; Mellner, 2015). Exempelvis har Campell Clark (2000) och Kossek et al. (2006) uppmärksammat att det finns en generell uppfattning som felaktigt hävdar att integrering, för alla, skulle vara det optimala sättet för att uppnå balans mellan arbete och privatliv. Snarare kan både integrerare och segmenterare uppnå hög produktivitet och gott välmående om de förses med de rätta förutsättningarna (Campbell Clark, 2000). Detta kan uppnås genom att organisationen bland annat upprättar särskilda avtal och policyer som ger utrymme för den anställde att styra upp sitt arbete i enlighet med dennes gränsdragningspreferens (Kossek, 2016). Således innebär detta att organisationens personalpolitik är av betydelse för hur medarbetaren upplever

och hanterar sin arbetssituation – inte minst när dennes arbetsliv präglas av gränslöshet och flexibla arbetsvillkor.

Organisationen och dess specifika, flexibla arbetsvillkor. Svenska arbetslivsforskare (Allvin et al., 2012) har konstaterat att flexibla arbetsvillkor blivit allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden, inte minst för tjänstemän inom kunskapsintensiva globala organisationer. Utbredningen av dessa villkor innebär att ett stort antal individer behöver anpassa sig till de specifika förutsättningar som de flexibla villkoren bär med sig i termer av ökat individuellt ansvar för planering av arbetstid, arbetsplats och utförande. De specifika flexibla arbetsvillkor som identifierats för tjänstemännen i den aktuella organisationen och som tillika används som utgångspunkt i denna studie är global tillgänglighet, frihet under ansvar och IT-tillgänglighet. I följande avsnitt presenteras dessa specifika villkor och ställs i relation till tidigare forskning.

Global tillgänglighet. Organisationen i vilken denna studie utfördes är global och har således verksamhet i stora delar av världen. Detta medför att det förekommer samarbeten som involverar personer från flera olika världsdelar i samma process, vilket i vissa fall kräver kommunikation i realtid mellan individer som befinner sig i flera olika tidszoner. I praktiken medför detta att vissa tjänstemän måste vara beredda på att genomföra möten under sena kvällar och nätter, till följd av skiftande tidszoner. Detta är vad som i denna studie kallas *global tillgänglighet*.

Global tillgänglighet har i litteraturen beskrivits som en källa till gränslöshet, eftersom globala arbetssystem bidrar till större variationer i och spridning av den individuella arbetstidsförläggningen (Kosseck, 2016). Dessutom har Cameron och Webster (2005) kunnat konstatera att kommunikationssystem, som bygger på användningen av direkta meddelanden som skickas i realtid, är beroende av att mottagaren rutinmässigt bevakar inkomna meddelanden och kan ge snabb respons.

Vikten av att vara tillgänglig för att inte försena arbetsprocesser blir därmed tydlig och kopplat till en global kontext, innebär detta att de anställda i högre grad behöver göra sig tillgängliga för arbete dygnet runt. Den globala tillgängligheten medför således att det kan bli svårare för individen att upprätta fasta gränser mellan arbete och privatliv (Kosseck, 2016).

Frihet under ansvar. För att göra tjänstemännen mer flexibla och anpassningsbara till bland annat de globala omständigheterna, tillämpas det som inom organisationen benämns som frihet under ansvar. Detta innebär att alla tjänstemän i viss mån har möjlighet att arbeta hemifrån och förväntas organisera, driva och planera sitt eget arbete. Dessutom har organisationen, i vilken studien utfördes, upprättat ett särskilt avtal som innebär att det “[...] åligger medarbetaren att vara tillgänglig på det sätt som aktuell arbetsuppgift kräver” (Organisationens interna dokument, 2016). Avtalet träffas dels med chefer och dels med medarbetare som innehar seniora befattningar och innebär att dessa anställda undantages rätten till särskild övertidsersättning. Istället erhåller dessa individer fler semesterdagar och kompensation för övertidsarbete som motsvarar en viss procent av grundlönen. I praktiken innebär detta att tjänstemännen helt eller delvis självständigt styr över var och när arbetet utförs, vilket i denna studie benämns som *frihet under ansvar*.

Möjligheten att själv styra över arbetsplats och arbetstid är något som i litteraturen beskrivits medföra både positiva och negativa konsekvenser för individen. Mellner (2015) har exempelvis konstaterat att denna form av flexibilitet kan upplevas som ett positivt verktyg för att skapa balans mellan arbete och privatliv, eftersom arbetet kan planeras utefter individens egna preferenser. Dessutom påvisade McNall, Masuda och Nicklin (2010) genom sin studie att anställda som var föräldrar och hade möjlighet att styra sin arbetstid och arbetsvecka, upplevde att både arbete och privatliv gynnades –

vilket bland annat kan kopplas till högre arbetstillfredsställelse. När det kommer till negativa konsekvenser, har det visat sig att vissa individer med flexibla arbetsvillkor tenderar att arbeta långa dagar i de fall den ordinarie arbetstiden inte upplevs som tillräcklig för att prestera och klara av uppställda arbetskrav (Pignata, Boyd, Winefield, & Provis, 2017). Dessutom har det framkommit att ett arbetsklimat där arbete kvällar och helger utgör en norm, kan bidra till att vissa individer känner sig tvungna att arbeta långa dagar (Timms et al., 2014). Detta medför att gränsdragningen för arbetsdagens start och slut för vissa individer tenderar att bli svårare att hantera, samtidigt som dessa individers gränsdragningspreferens hotas.

IT-tillgänglighet. Fungerande IT-utrustning är en nödvändighet för att tjänstemännen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter och uppfylla förväntningar kring global tillgänglighet och frihet under ansvar. Detta medför att organisationen förser tjänstemännen med portabel arbetsutrustning som exempelvis mobiltelefoner och datorer samt möjligheten att koppla upp sig mot organisationens nätverk dygnet runt, vilket också möjliggör arbete utanför kontoret. Detta är vad som i denna studie kallas *IT-tillgänglighet*.

Vad som har kunnat konstateras i tidigare forskning är att implementeringen av nya teknologiska lösningar har kommit att innebära att fler arbetsuppgifter kan utföras med hjälp av informations- och kommunikationsteknologi (Wyrwich-Płotka & Witkowski, 2016). Detta har också medfört att fysiska och tidsmässiga gränser inte längre har någon betydelse för arbetets utförande (Piszczek, 2017). Även detta har resulterat i både för- och nackdelar för individen. Å ena sidan har möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter när och var som helst via IT-verktyg, visat sig kunna leda till förhöjd produktivitet och prestation (Adisa, Gbadamosi, & Osabutey, 2017) samt högre arbetstillfredsställelse (Diaz, Chaiburu, Zimmerman, & Boswell, 2012). Detta till följd av

att IT-verktygen utgör en källa till flexibilitet där individen upplever sig få bättre kontroll över arbetssituationen eftersom den anställde kan minska risken för att hamna efter i arbetet. Å andra sidan har flertalet författare belyst att när IT-verktyg tillhandahålls av arbetsgivaren, i form av framförallt mobiltelefoner, tenderar detta att ge upphov till en kultur som innebär förväntningar på konstant tillgänglighet även utanför arbetstid (Adisa et al., 2017; Mellner, 2015). Derks et al. (2015) har bland annat påvisat att det kan uppstå normer om ständig tillgänglighet på arbetsplatsen som individen upplever att denne måste anpassa sig till för att vara en del av gruppen och bli accepterad. Förväntningar på tillgänglighet från framförallt chefer har stor betydelse för sannolikheten att individen följer normen, vilket kan resultera i att vissa individer får svårigheter att på ett tillfredsställande sätt hantera gränsdragningen mellan arbete och privatliv (Derks et al., 2015). Möjligheten till ständig uppkoppling mot arbetet har också visat sig bidra till svårigheter att separera arbete och privatliv, eftersom individen kan få problem att frigöra sig från arbetet rent psykologiskt (Adisa et al., 2017; Derks et al., 2015; Mellner, 2015). Dessutom har det kunnat konstateras att antalet arbetstimmar och obetalt arbete utvidgas på ett subtilt och ouppmärksammat sätt vilket bidrar till längre arbetsdagar (Derks et al., 2015). IT-verktygen bidrar sålunda till en komplexitet som kan innebära både positiva och negativa konsekvenser för individen, något som Diaz et al. (2012) kommit att beskriva som ett tveeggat svärd.

Studiens syfte

Syftet med denna studie var att undersöka om det fanns några skillnader mellan tjänstemän med en gränsdragningspreferens för segmentering respektive integrering när det kom till upplevelse och hantering av flexibla arbetsvillkor i en global organisation.

Metod

En blandstudie genomfördes där både kvantitativa och kvalitativa data inhämtades med hjälp av en enkät. Tanken med att strukturera studien på detta sätt var att erhålla en djupare förståelse av eventuella skillnader mellan segmenterare och integrerare, genom att koppla samman de kvantitativa och kvalitativa delarna och jämföra dem mot tidigare studiers resultat. I följande avsnitt presenteras hur studien utfördes i termer av genomförande och urval, enkätkonstruktion, etiska ställningstaganden samt en beskrivning av de analysmetoder som användes i studien.

Genomförande och urval

Datansamlingen genomfördes i en global organisation i Sverige, där ett målinriktat urval tillämpades. Endast individer som hade direkt koppling till studiens forskningsfrågor inkluderades i urvalspopulationen, i detta fall organisationens tjänstemän ($N = 2200$) vars arbetsliv helt eller till stor del omfattades av de flexibla arbetsvillkoren global tillgänglighet, frihet under ansvar, och IT-tillgänglighet. Från denna population tillhandahöll organisationen $n = 192$. Datansamlingen genomfördes med hjälp av en elektronisk enkät, vilken utformades via plattformen WebbEnkäter (<https://www.webbenkater.com>) och administrerades till studiedeltagarna per mail. Datansamlingen pågick i sju dagar under mars månad år 2018 och för att höja svarsfrekvensen skickades en påminnelse ut till alla deltagare efter fyra dagar. Svarsfrekvensen blev 53 % vilket innebar att stickprovet reducerades till $n = 102$.

Den genomsnittliga åldern var 44 år och av studiens deltagare var 25 % kvinnor och 75 % män. Stickprovet bestod av 58 % medarbetare, 10 % chefer och 32 % projektledare. Studiedeltagarna hade i genomsnitt arbetat i den aktuella organisationen i 14 år och majoriteten, 83 %, levde i samboförhållanden eller var gifta och i gruppen med dessa levnadsförhållanden, fanns det barn i hushållet i 57 % av fallen.

Enkät

Enkätens frågor skapades dels med utgångspunkt i tidigare studier (Kossek et al., 2006; Mellner, 2015; Mellner et al., 2014) som undersökt gränsdragningspreferenser i termer av integrering respektive segmentering samt skillnader i gränskontroll mellan dessa två grupper och dels med utgångspunkt i de specifika arbetsvillkor som fanns i organisationen, vilka således inte var lika starkt förankrade i litteraturen. Frågorna placerades i en genomtänkt ordning, vilket var en medveten strategi som syftade till att göra enkäten mer begriplig för studiedeltagarna.

Demografiska frågor. För att få en bild av urvalsgruppen inkluderades frågor om ålder, kön, civilstånd, befattning på företaget samt antal år som studiedeltagarna varit anställda i organisationen.

Gränsdragningspreferenser. För att kunna fastställa respondenternas gränsdragningspreferenser, formulerades en inledande fråga och två påståenden med utgångspunkt i tidigare forskning (Kossek et al., 2006; Mellner et al., 2014). Omformuleringar och översättning till svenska resulterade i följande fråga: ”Ser du för närvarande dig själv som någon som strävar efter att separera arbete och fritid eller föredrar du att i olika grad integrera arbete och privatliv?” Frågan följdes därefter av påståendena: "Jag försöker för det mesta hålla arbete och privatliv separerade" och "Jag försöker för det mesta integrera arbete och privatliv". Respondenterna ombads att ta ställning till dessa påståenden efter en femgradig skala (1 = *stämmer inte alls* och 5 = *stämmer helt*). Baserat på sina svar, grupperades sedan studiedeltagarna som antingen segmenterare eller integrerare. De respondenter som upplevde att de försökte separera arbete och privatliv (3-5) och inte upplevde att de försökte integrera arbete och privatliv (1-2) kategoriserades som segmenterare. På samma sätt kategoriserades de respondenter som upplevde att de försökte integrera arbete och fritid (3-5) och inte upplevde att de

försökte separera dessa domäner (1-2) som integrerare. På detta sätt skapades en gruppvariabel bestående av två grupper: integrerare och segmenterare.

Upplevd gränskontroll. Respondenternas upplevda gränskontroll undersöktes genom att replikera det påstående, de svarsalternativ och den bedömningsram som använts i tidigare forskning (Mellner et al., 2014). Påståendet översattes till svenska med smärre modifikationer och studiedeltagarna ombads att utifrån en femgradig skala (1 = *stämmer inte alls* och 5 = *stämmer helt*) ange upplevd överensstämmelse med följande påstående: "Jag kan på ett framgångsrikt sätt separera alternativt integrera arbete och privatliv så som jag själv önskar". Gränskontroll delades sedan in i de två kategorierna hög gränskontroll (4-5) och låg gränskontroll (1-3).

Organisations specifika flexibla arbetsvillkor. Studiedeltagarnas upplevelse och hantering av de tre organisations specifika flexibla arbetsvillkoren, global tillgänglighet, frihet under ansvar och IT-tillgänglighet, undersöktes var för sig i separata block som genomgående följde samma frågestruktur. Inledningsvis ställdes frågor som ämnade kartlägga i vilken utsträckning det specifika arbetsvillkoret påverkade respondenternas planering och utförande av sina arbetsuppgifter. En sådan fråga kunde exempelvis vara: "Hur många gånger under en genomsnittlig arbetsvecka uppskattar du att du har ett möte med en person i annan tidszon, som medför att du arbetar kvällar och nätter?". Denna frågetyp besvarades med frisvar. Därefter fick respondenterna besvara frågor och påståenden utifrån två olika femgradiga skalor, som exempelvis: "Upplever du att du kan avstå från att omedelbart läsa mail och svara på telefonsamtal som kommer in under din fritid?" (1 = *aldrig* till 5 = *alltid*) samt "Ur ett helhetsperspektiv, upplever jag att jag på ett tillfredsställande sätt kan hantera den oregelbundenhet i arbetstid som uppstår till följd av arbete med personer i andra tidszoner" (1 = *stämmer inte alls* till 5 = *stämmer helt*). Svaren på dessa frågor inkluderades i studiens kvantitativa del och låg till

grund för den statistiska kartläggningen av skillnader i upplevelse och hantering av de flexibla arbetsvillkoren mellan integrerare och segmenterare. Samtliga av enkätens block avslutades med en kvalitativ del som innehöll fördjupande frågor där respondenterna kunde delge sina upplevelser och sin hantering av de flexibla arbetsvillkoren i frisvar (se tabell 1 för exempelfrågor).

Tabell 1

Exempel fördjupande frågor – Global tillgänglighet, frihet under ansvar och IT-tillgänglighet

	Exempelfrågor
Hantering	Med utgångspunkt i (global tillgänglighet/frihet under ansvar) kan du beskriva din eventuella strategi?
Upplevelser	Upplever du att möjligheten till frihet under ansvar medför några fördelar och i så fall vilka?
	Upplever du att möjligheten till frihet under ansvar medför några nackdelar och i så fall vilka?
	Ur ett helhetsperspektiv, är det något särskilt som du upplever att din arbetsgivare gör på ett bra sätt som underlättar din hantering av arbetssituationen när det kommer till (flexibelt arbetsvillkor)?*
	Ur ett helhetsperspektiv, är det något särskilt som du upplever att din arbetsgivare skulle kunna göra för dig för att underlätta din hantering av arbetssituationen när det kommer till (flexibelt arbetsvillkor)?*

Notering. * Denna fråga replikerades för varje flexibelt arbetsvillkor.

Etiska ställningstaganden

Under studiens gång gjordes en rad forskningsetiska ställningstaganden i syfte att garantera att det grundläggande individskyddskravet som gäller för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning uppfylldes (Vetenskapsrådet, 2002). I samband med administreringen av enkäten, erhöll studiedeltagarna ett informationsbrev om studiens syfte och utförande, hur data skulle komma att användas, att de garanterades anonymitet

samt att deltagande i studien var frivilligt. Deltagarnas anonymitet säkerställdes på så sätt att det inte gick att spåra svaren till enskilda individer. Detta till följd av att respondenternas mailadresser omvandlades till sifferkombinationer, vilket var en funktion som ingick i den studentlicens för WebbEnkäter (<https://www.webbenkater.com>) som var tillgänglig för studenter vid Jönköping University.

Analysmetoder

Saknade värden och imputering. Vid genomgång av det dataset som låg till grund för studiens statistiska analyser, visade det sig att värden saknades på olika ställen i det insamlade materialet. Istället för att minska det relativt lilla stickprov som ingick i studien, följde vi Tabachnick och Fidell's (2006) metod för att analysera och imputera saknade värden med hjälp av sannolikhetsmaximering (expectancy maximization EM), vilket föreslås när data saknas slumpmässigt. För att undersöka om så var fallet genomfördes Little's MCAR test vilket var icke-signifikant ($p = 1,0$) och således indikerade att data saknades helt slumpmässigt. Av de 102 undersökningsdeltagare som ingick i stickprovet, hade 14 av dessa saknade värden i enkäten. Fyra deltagare hade över 30 % saknade värden och togs därmed bort från vidare analys, vilket innebar att studiepopulationen reducerades till $n = 98$. Av de kvarvarande tio undersökningsdeltagarna med saknade värden, hade en deltagare åtta saknade värden (25,8 %) och en annan deltagare tre saknade värden (9,7 %). Resterande åtta deltagare med saknade värden, hade endast ett värde som saknades (3,2 %). Totalt saknades 72 värden i de tre organisationsspecifika variablerna, varav 5 hittades i global tillgänglighet, 35 i frihet under ansvar samt 32 i IT-tillgänglighet.

Frekvensanalys, korstabulering och envägs variansanalys i SPSS. För att skapa gruppvariabeln gränsdragningspreferens, genomfördes en frekvensanalys där fyra

grupper genererades; hög och låg preferens för segmentering respektive hög och låg preferens för integrering. Studiedeltagare med en hög preferens för segmentering och låg preferens för integrering kategoriserades som segmenterare medan respondenter med en hög preferens för integrering och en låg preferens för segmentering kategoriserades som integrerare. Därefter skapades två grupper av gränskontroll, hög och låg, genom dikotomisering som sedan korsades med gruppvariabeln gränsdragningspreferens genom korstabulering. Detta gjordes för att få en bild av den upplevda gränskontrollen hos integrerare respektive segmenterare. Avslutningsvis genomfördes en envägs variansanalys (ANOVA) med den oberoende variabeln gränsdragningspreferens och de beroende variablerna global tillgänglighet, frihet under ansvar samt IT-tillgänglighet. Detta gjordes för att undersöka om några medelvärdeskillnader mellan segmenterare och integrerare existerade.

Tematisk analys. För att analysera studiens kvalitativa data, utfördes en tematisk analys. Denna tog sin utgångspunkt i de sex faser för tematisk analys som presenterats av Clarke och Braun (2015). Analysmetoden valdes eftersom det är en användbar teknik för att identifiera och tolka mönster i kvalitativ data och som dessutom möjliggör en flexibel analysprocess där forskaren tillåts använda sina kunskaper för att göra dessa tolkningar. Inledningsvis läste författarna till denna studie enskilt igenom de inkomna svaren flertalet gånger i syfte att skapa en grundläggande förståelse för innehållet i svaren. Varje specifikt arbetsvillkor undersöktes var för sig, med utgångspunkt i de block som enkäten bestod av. Segmenterarnas respektive integrerarnas svar sorterades in i två olika tabeller och analyserades först separat för att sedan jämföras med varandra och på så vis kunde skillnader mellan grupperna identifieras. Under genomläsningarna noterades och markerades intressanta aspekter av respondenternas svar och med hjälp av dessa personliga iakttagelser skapades sedan koder, det vill säga

korta ord och fraser, som fångade in kärnan av materialet som var av intresse med utgångspunkt i studiens syfte. Efter denna första enskilda analys, utfördes gemensamma genomläsningar av respondenternas svar, där våra personliga iakttagelser och enskilda koder jämfördes och sammanfördes med varandra. På så sätt kunde olika perspektiv fångas in samtidigt som data reducerades och sammanfattades i termer av framförallt beskrivande koder. Denna dubbla kodningsprocess, syftade dels till att kontrollera överensstämmelsen mellan de båda tolkningarna och på så sätt säkerställa forskningskvaliteten i termer av interbedömarreliabilitet och dels till att minska risken för att gå miste om relevanta data. Denna fortsatta gemensamma process resulterade vidare i att en ny tabell upprättades i vilken de gemensamma koderna sammanfördes och färgmarkerades. Koder som berörde samma aspekter av studiens syfte samt återspeglade likartade begrepp och återkommande fraser, markerades med samma färger. Detta gav en visuell bild av kodernas förekomst i segmenterarnas respektive integrerarnas svar. Med utgångspunkt i dessa tämligen specifika koder identifierades mer övergripande mönster vilka sedan låg till grund för studiens två huvudteman (1) hantering av de flexibla villkoren; och (2) upplevelser av de flexibla villkoren. Från dessa övergripande teman, skapades sedan snävare underteman. Dessa fångade in detaljer i svaren från vilka skillnader mellan de två grupperna segmenterare och integrerare sedan utlästes. Genomgående under hela denna process diskuterades och omprövades underteman, där teman som inte ansågs relevanta i förhållande till studiens syfte sorterades bort. Det var endast 71 respondenter som besvarade enkätens öppna svar, varav 56 var segmenterare och 15 var integrerare.

Resultat

Kombinationen av analysmetoderna ämnade generera en mer fullständig bild av de skillnader som kunde hittas gällande segmenterarnas och integrerarnas upplevelser

och hantering av de flexibla arbetsvillkoren. I följande avsnitts första del presenteras de statistiska respektive tematiska analysresultaten var för sig, för att sedan efterföljas av en andra del där de olika resultaten tolkas och sammanfogas till ett för studien slutgiltigt analysresultat.

Statistiska analysresultat

Den inledande frekvensanalysen i SPSS, genom vilken två grupper av gränsdragningspreferenser skapades, visade att majoriteten av studiens respondenter var segmenterare (se tabell 2). Korsningen av gränsdragningspreferens och gränskontroll visade vidare att upplevelsen av hög respektive låg gränskontroll var nästintill identisk mellan segmenterarna och integrerarna (se tabell 2).

Tabell 2

Antalet segmenterare respektive integrerare fördelade efter hög och låg gränskontroll (GK)

	Låg GK <i>n</i> = 41 (41,8 %)	Hög GK <i>n</i> = 57 (58,2 %)
Segmenterare <i>n</i> = 70 (71,4 %)	Segmenterare låg GK 29 (41,4 %)	Segmenterare hög GK 41 (58,6 %)
Integrerare <i>n</i> = 28 (28,6 %)	Integrerare låg GK 12 (42,9 %)	Integrerare hög GK 16 (57,1 %)

Notering. (n = 98).

Resultatet av envägs variansanalys (ANOVA) i SPSS, visade att det fanns signifikanta skillnader mellan segmenterarnas och integrerarnas upplevelser och hantering av de organisationsspecifika flexibla arbetsvillkoren global tillgänglighet, frihet under ansvar och IT-tillgänglighet (se tabell 3). De största effektskillnaderna fanns

i IT-tillgänglighet. Generellt sett fanns det små skillnader i medelvärde mellan de båda grupperna.

Global tillgänglighet. Det visade sig att integrerarna under en genomsnittlig arbetsvecka hade fler möten med personer i andra tidszoner än segmenterarna ($F_{(1,89)} = 5,78, p < 0,05; \eta^2 = 0,06$).

Frihet under ansvar. Integrerarna visade sig arbeta fler timmar än segmenterarna under en genomsnittlig arbetsvecka ($F_{(1,89)} = 7,06, p < 0,01; \eta^2 = 0,07$). Dessutom fanns även signifikanta skillnader i termer av önskad arbetsmängd (timmar) vid tidpunkten för studien ($F_{(1,89)} = 4,96, p < 0,05; \eta^2 = 0,05$).

IT-tillgänglighet. Resultaten visade att det fanns skillnader mellan grupperna när det kom till huruvida de stängde av sin IT-utrustning vid arbetsdagens slut ($F_{(1,89)} = 11,93, p < 0,01; \eta^2 = 0,12$) och under helgen ($F_{(1,89)} = 8,40, p < 0,01; \eta^2 = 0,09$). Skillnader fanns också gällande upplevelsen av att kunna avstå från att omedelbart besvara mail och telefonsamtal under fritiden ($F_{(1,89)} = 7,84, p < 0,01; \eta^2 = 0,08$). Likaså fanns det skillnader mellan grupperna gällande hur ofta de i praktiken besvarade mail, telefonsamtal eller var uppkopplade mot företagets nätverk under dels vardagskvällar ($F_{(1,89)} = 11,60, p < 0,01; \eta^2 = 0,12$) och dels under helger ($F_{(1,89)} = 5,44, p < 0,05; \eta^2 = 0,06$). Avslutningsvis visade det sig också att det fanns signifikanta skillnader mellan grupperna gällande upplevelsen av förväntningar på tillgänglighet under fritiden ($F_{(1,89)} = 7,27, p < 0,01; \eta^2 = 0,12$).

Tabell 3

Resultat från envägs variansanalys (ANOVA) - Medelvärden (*M*), standardavvikelser (*SD*) och *F*-värde (*F*) på alla studievariabler för gränspreferensgrupperna segmentering och integrering

Variabler	Segmenterare		Integrerare		<i>F</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Global tillgänglighet					
1. Antal globala möten per vecka som bidrar till oregelbundet arbete kvällar och nätter. (1 stämmer inte alls; 5 stämmer helt)	0,68	1,12	1,31	1,16	5,78*
2. ”Jag får tillräckligt med stöd från min arbetsgivare för att hantera min arbetssituation.”	3,32	1,00	3,50	1,07	i.s
3. ”Jag kan organisera min arbetstid på ett effektivt sätt.”	3,58	0,86	3,73	0,87	i.s
4. ”Jag kan på ett tillfredsställande sätt hantera oregelbundet arbete kvällar och nätter till följd av globala möten.”	3,62	0,93	3,92	0,94	i.s
Frihet under ansvar					
5. Antal arbetade timmar per vecka.	43,02	3,74	45,42	4,30	7,06**
6. Antal arbetade timmar per vecka på annan plats än arbetsplatsen. (1 Fler; 2 Samma; 3 Färre)	4,66	7,11	6,65	5,11	i.s
7. Önskat antal arbetstimmar per vecka i förhållande till nuvarande antal.	2,63	0,52	2,35	0,63	4,96*

Notering: Segmenterare $n = 70$; integrerare $n = 28$; $df = 1,89$; i.s = icke-signifikant.

* $p < ,05$. ** $p < ,01$. *** $p < ,001$.

Fortsättning...

Variabler	Segmenterare		Integrerare		F
	M	SD	M	SD	
<i>(1 stämmer inte alls; 5 stämmer helt)</i>					
8. "Jag får tillräckligt med stöd från min arbetsgivare för att hantera min arbetssituation."	3,57	0,97	3,73	0,83	i.s
9. "Jag kan organisera min arbetstid på ett effektivt sätt."	3,72	0,82	3,85	0,68	i.s
10. "Jag kan på ett tillfredsställande sätt hantera frihet under ansvar".	4,11	0,75	4,31	0,62	i.s
IT-användning och tillgänglighet					
<i>(1 aldrig; 5 alltid)</i>					
11. "Jag stänger av min IT-utrustning från arbetet när min arbetsdag är slut".	2,26	1,34	1,31	0,68	11,93**
12. "Jag stänger av min IT-utrustning under helgen".	2,54	1,44	1,65	0,94	8,40**
13. "Jag kan avstå från att läsa mail och svara på telefonsamtal under min fritid".	3,51	0,92	2,92	0,85	7,84**
14. "Jag svarar under arbetsveckan måndag till fredag på arbetsrelaterade mail och telefonsamtal eller är uppkopplad mot företagets nätverk under kvällstid".	2,91	1,03	3,65	0,69	11,60**
15. "Jag svarar på arbetsrelaterade mail och telefonsamtal eller är uppkopplad mot företagets nätverk under helger lördag-söndag."	2,58	0,92	3,08	0,89	5,44*
<i>(1 stämmer inte alls; 5 stämmer helt)</i>					
16. "Det finns förväntningar på mig att vara tillgänglig för arbetsrelaterade frågor under kvällar och helger.	2,69	1,32	3,50	1,21	7,27**
17. "Jag får tillräckligt med stöd från min arbetsgivare att hantera min IT-tillgänglighet."	3,37	1,08	3,73	0,87	i.s
18. "Jag kan på ett tillfredsställande sätt hantera min IT-användning och tillgänglighet."	3,71	0,82	3,65	0,80	i.s

Resultat av tematisk analys

I följande avsnitt presenteras de skillnader mellan segmenterarna (SGM) och integrerarna (INT) som framkom i den tematiska analysen, vilken baserades på två huvudteman, *hantering* och *upplevelser* av de flexibla arbetsvillkoren, och tre underteman *strategier*, *positiva upplevelser* och *negativa upplevelser*.

Global tillgänglighet. Av analysen framkom att segmenterarna hanterade den globala tillgängligheten genom att planera sina möten i samråd dels med kollegor på arbetsplatsen och dels med de kunder eller kollegor som befinner sig i andra tidszoner. Samtidigt strävade denna grupp efter att förlägga dessa möten inom ramarna för parternas gemensamma kontorstid: "Gör tydligt för kollegor och kunder hur det ligger till och planerar in möten i den mån det går inom ramarna för standard tid på kontoret" (SGM 17). När det kom till segmenterarnas positiva upplevelser av den globala tillgängligheten, framhävde denna grupp möjligheten att arbeta hemifrån som den största fördelen i samband med global tillgänglighet.

I likhet med segmenterarna, hanterade integrerarna den globala tillgängligheten genom ömsesidig planering mellan kollegor i olika tidszoner, men med skillnaden att denna grupp även tog hänsyn till privatlivet och i hög utsträckning även involverade en extern part i planeringen, framförallt familjemedlemmar: "Planerar i god tid så att de andra i min omgivning, min man, barnens farmor och morfar, kan hjälpa till med hämtningar, skjutsningar och matlagning" (INT 12). En skillnad som urskildes mellan gruppernas positiva upplevelser av detta flexibla arbetsvillkor, var att integrerarna betonade frihet och flexibilitet som den största fördelen med global tillgänglighet, snarare än hemarbete. Sammantaget visade den tematiska analysen av arbetsvillkoret global tillgänglighet, att det fanns skillnader mellan segmenterare och integrerare med undantag

för negativa upplevelser där båda grupperna såg det som problematiskt att det inte finns tydliga riktlinjer eller avtal för tillgänglighet samt kompensation.

Frihet under ansvar. När svaren om frihet under ansvar från segmenterarna analyserades, visade det sig att denna grupp i hög grad tillämpade specifika dags- och veckoplaneringar för att hantera sin arbetssituation. Detta var en strategi för att hinna med alla arbetsuppgifter under ordinarie kontorstid. Segmenterarna uppgav vidare att de generellt sett undviker att ta med sig arbetsuppgifter hem, vilket indikerade gruppens tydliga gränsdragning mellan arbete och privatliv: ”Jag jobbar mellan 7-16 och det är jag stenhård med, resten av dygnet är min fritid och då stänger jag av jobbet helt (SGM 41)”. Något som var unikt för segmenterarna gällande positiva upplevelser av frihet under ansvar, var att denna grupp upplevde hemarbete som en möjlighet till arbetsro och stressreducering: ”Man får välja ett sätt att göra jobbet som passar mig bäst. T.ex. när man vill jobba i lugn och ro kan man jobba hemifrån” (SGM 11).

Integrerarna hanterade frihet under ansvar på liknande sätt som segmenterarna, men med skillnaden att denna grupps planering var mer övergripande och utgjordes snarare av att prioritera rätt i syfte att effektivisera arbetsdagen och minska arbetsbördan utanför kontorstid. Integrerarna var mer öppna för att ta med sig arbetet hem i de fall då arbetstiden inte räckte till: ”Vara effektiv på jobbet så jag kan slippa annat än svara och prata i telefon utanför kontoret” (INT 9). Dessutom uppgav integrerarna, till skillnad från segmenterarna, att de upplevde svårigheter med att avgränsa arbetstiden. Sammantaget visade den tematiska analysen av frihet under ansvar att det fanns skillnader mellan grupperna, framförallt gällande hur detta arbetsvillkor hanterades. Ytterligare skillnader kunde inte påvisas till följd av att båda grupperna, med ett undantag, rapporterade likartade upplevelser rörande brist på avtal och riktlinjer samt förväntningar på ständig tillgänglighet.

IT-tillgänglighet. När svaren om IT-tillgänglighet analyserades för respektive grupp, visade det sig att svaren var slående lika. Undantaget var att integrerarna i hög grad upplevde möjligheten till mailhantering i mobiltelefonen som särskilt positiv: "Ofta blir det att jag sitter med telefonen och hanterar mail. Det är en betydligt längre startsträcka att öppna datorn och logga in på företagsnätverket för att skicka ett par mail" (INT 15). Segmenterarna upplevde till skillnad från integrerarna, att mailhanteringen inom organisationen var problematisk: "När chefer skickar ut mail på helger om tasks som ska göras känns det som att man måste reagera på det direkt" (SGM 43). Båda grupperna upplevde tillgången till IT-utrustningen som något positivt eftersom det möjliggjorde arbete hemifrån, men rapporterade samtidigt att både mjukvara och hårdvara var bristfällig och omodern.

Sammanfattning av resultat

I blandstudiens kvantitativa del kunde statistiska skillnader mellan de båda grupperna hittas och i studiens kvalitativa del kunde individers personliga erfarenheter och upplevelser av de flexibla arbetsvillkoren inhämtas. I följande avsnitt sammanfogas resultaten från studiens båda delar för att sammanfatta de huvudsakliga skillnader som kunde hittas mellan integrerarna och segmenterarna i respektive arbetsvillkor.

Global tillgänglighet. När upplevelsen och hanteringen av den globala tillgängligheten undersöktes, visade det sig att integrerarna, rent statistiskt, hade fler möten än segmenterarna med personer i andra tidszoner som medförde arbete kvällar och nätter. Vidare framkom det av den tematiska analysen, att integrerarna inte verkade vara angelägna att låta kontorstiden styra förläggningen av globala möten medan segmenterarna däremot planerade in sina globala möten under ordinarie kontorstid. Dessa resultat överensstämmer med det som i tidigare forskning framhävts som typiska karaktärsdrag för integrerare och segmenterare (Mellner et al., 2014) där integrerare inte

sällan arbetar på andra tider än ordinarie arbetstid, medan segmenterarna föredrar att arbeta på ordinarie kontorstid. Vidare kan dessa karaktärsdrag och hantering av arbetstiden också ge en förklaring till varför integrerarna hade fler möten under kvällar och nätter; de har en gränsdragningspreferens där de föredrar en större spridning av arbetstidsförläggningen. Vidare torde detta också vara en förklaring till det som framkom i den tematiska analysen, att integrerarna hade ett större behov av att involvera familjemedlemmar i sin planering av globala möten, vilket dessutom går i linje med det som tidigare kunnat konstateras om integrerare (Nippert-Eng, 1996), nämligen att de inte strävar efter att hålla arbete och privatliv tydligt separerade.

Frihet under ansvar. Det statistiska resultatet av frihet under ansvar visade att båda grupperna i genomsnitt arbetade mer än 40 timmar per vecka, där integrerarna arbetade fler timmar än segmenterarna. Trots denna fördelning, visade det sig vidare att integrerarna ändå ville fortsätta arbeta samma antal timmar, i motsats till segmenterarna som snarare önskade arbeta färre timmar. Vidare visade resultatet av den tematiska analysen att segmenterarna planerade sin arbetstid för att *helt undvika* arbete utanför kontorstid, till skillnad från integrerarna som snarare planerade för att *minska* arbetsmängden utanför kontorstid. Ytterligare skillnader mellan grupperna var att integrerarna uttryckligen rapporterade att de upplevde svårigheter med att hinna med arbetet under ordinarie kontorstid och att de var mer benägna att ta med sig arbetet hem i de fall de upplevde tidsbrist. Att vissa medarbetare som arbetar under flexibla arbetsvillkor hanterar sin arbetsbörda på detta sätt, stämmer överens med vad som framkommit i tidigare forskning (Pignata et al., 2017).

Typiska karaktärsdrag för integrerare och segmenterare som framkommit i litteraturen, återspeglades även i resultatet av frihet under ansvar. Att integrerare tenderar att arbeta fler timmar i veckan, är något som fastställts i tidigare forskning (Mellner et al.,

2014) och likaså att denna grupp är mer benägen att hantera arbete under sin fritid (Kossek, 2016; Kossek et al., 2006; Piszczek, 2017) vilket förklarar de skillnader som framkommit i denna studie. Ytterligare en förklaring är att segmenterarna genom sin planering upprättat en tydligare gränsdragning för arbetsdagens och arbetsveckans start och slut. Skälet till att segmenterarna ändå önskade arbeta färre timmar är troligtvis att de inte alltid klarade av att hålla arbetet inom ramarna för ordinarie kontorstid, det vill säga 40 timmar i veckan, i enlighet med sin gränsdragningspreferens.

IT-tillgänglighet. Resultatet av den statistiska analysen av IT-tillgänglighet visade att tjänstemännen, trots olika gränsdragningspreferenser, i stor utsträckning lämnade den arbetsrelaterade IT-utrustningen påslagen under fritiden. Detta stämmer väl överens med tidigare forskningsresultat när det kommer till integrerarna (Kossek, 2016; Kossek et al., 2006; Piszczek, 2017), men det som är anmärkningsvärt är att resultatet kan tolkas som motstridigt i segmenternas fall, både i förhållande till tidigare studier (Mellner et al., 2014) och till det som uppmärksammats i de olika delarna av denna studie. Av de tematiska analysresultaten framgick nämligen att segmenterarna i hög utsträckning gjorde sig helt otillgängliga vid arbetsdagens slut, *samtidigt* som det av de statistiska resultaten gick att utläsa att samma grupp sällan stängde av sin IT-utrustning under fritiden. Dessutom rapporterade segmenterarna att de upplevde att de endast *ibland* kunde avstå från att hantera mail och telefonsamtal under fritiden, trots att de statistiska resultaten visade att de i praktiken *sällan* besvarade mail, telefonsamtal eller var uppkopplade mot företagets nätverk under vardagskvällar och helger. En tänkbar förklaring till dessa motstridigheter är att det kan ha utvecklats en kultur i den aktuella organisationen vars normer skapar en förväntan på konstant tillgänglighet som pressar segmenterarna att i praktiken låta arbetet inkräkta på privatlivet – trots att det strider mot deras gränsdragningspreferens. Denna förklaring går att förankra i tidigare studier om

normbildning på arbetsplatsen i förhållande till IT-utrustning (Adisa et al., 2017; Derks et al., 2014; Mellner, 2015) och grundat på att 'förväntningar på tillgänglighet' hos båda grupperna var ett av de mest vanligt förekommande svaren i enkäten som helhet, är förklaringen också trolig i detta fall. Även den gemensamma efterfrågan från studiedeltagarna på avtal och riktlinjer för tillgänglighet stärker detta argument, eftersom detta kan vara ett tecken på att organisationen inte aktivt har arbetat för att skapa en arbetskultur som tillåter medarbetaren att efterleva sin individuella gränsdragningspreferens. En alternativ förklaring, är att segmenterarna som ingick i studien inte nödvändigtvis befann sig vid extrempolen för segmentering på integrering-segmentering-kontinuumet. Detta går i linje med Nipper-Engs (1996) teori som beskriver att individer vanligtvis är utspridda över kontinuumets olika sidor för segmentering respektive integrering.

Upplevd gränskontroll. När segmenterarnas och integrerarnas upplevda gränskontroll undersöktes, visade det sig att fördelningen mellan hög respektive låg gränskontroll i princip var densamma i de båda grupperna. Resultatet är trots det intressant att lyfta eftersom det kan ge en förklaring till varför grupperna i den statistiska delen generellt sett hade små skillnader i medelvärden. När det kommer till den kvalitativa delen, kan resultaten i korstabellen också vara en tänkbar förklaring till att de båda grupperna hade mycket gemensamt.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om det fanns några skillnader mellan tjänstemän med en gränsdragningspreferens för segmentering respektive integrering när det kom till upplevelser och hantering av flexibla arbetsvillkor i en global organisation. Valet av blandstudie bidrog dels till att studiens syfte kunde uppnås och dels med en djupare förståelse för *varför* individer med olika gränsdragningspreferenser upplevde och

hanterade de flexibla arbetsvillkoren på olika sätt. Resultaten i studiens kvantitativa och kvalitativa delar visade att det fanns skillnader mellan integrerarna och segmenterarna. När dessa resultat sedan sammanfördes, erhöles en mer fullständig bild av *vilka* skillnader som fanns mellan grupperna, gällande upplevelser och hantering av de flexibla arbetsvillkoren.

Denna studie bidrar till att styrka tidigare forskningsresultat eftersom de skillnader som fanns mellan olika individers upplevelse och hantering av de flexibla arbetsvillkoren, i de flesta fall, hade en tydlig koppling till det som i tidigare forskning fastställts som typiska karaktärsdrag för segmenterare respektive integrerare. Studien bidrar också med nya upptäckter rörande framförallt segmenterarna som inte tog avstånd till att utföra arbetsuppgifter hemifrån, vilket avviker från tidigare forskningsresultat. Vad som också upptäcktes var att segmenterarna inte stängde av sin arbetsrelaterade IT-utrustning utanför arbetstid, vilket var ett undantag från deras annars tydliga gränsdragning mellan arbete och privatliv. Dessa resultat kan betraktas som särskilt intressanta eftersom det tydliggör att gränserna mellan integrering och segmentering inte alltid är skarpa. En upptäckt som gjordes hos integrerarna var att de inte verkade ha en ambition att arbeta utanför kontorstid. Att de ändå arbetade kvällar och helger kan vara ett tecken på att integrerarna förlikat sig med att arbetsuppgifterna i hög grad styr arbetstiden och hanterar tidsbrist genom att ta med sig arbetsuppgifter hem. Frågan är om integrerarna, verkligen vill arbeta mer än 40 timmar i veckan, eller om de snarare upplever det som en nödvändighet för att hantera de krav som ställs i arbetslivsdomänen. Hade integrerarna, i likhet med segmenterarna, varit mer angelägna att arbeta mindre om de upplevt att 40 timmar varit tillräckligt för att hantera arbetsbördan?

Vad som emellertid inte var någon skillnad mellan grupperna, men som också bör beaktas, är att både segmenterarna och integrerarna upplevde att det fanns en starkt

rotad förväntan på hög tillgänglighet inom organisationen. Dessutom efterfrågade båda grupperna tydligare riktlinjer och avtal som reglerar de flexibla arbetsvillkoren, vilket kan betraktas som ett tecken på att alla individer, oavsett gränsdragningspreferens, efterfrågar vägledning när det kommer till individuell gränsdragning.

Studiens begränsningar

En begränsning med denna studie är att ett målinriktat urval tillämpades. Detta innebär att resultaten inte är generaliserbara till hela populationen, utan endast representerar hur de individer som ingick i stickprovet upplevde och hanterade de flexibla arbetsvillkoren. Vidare var svarsfrekvensen på enkäten relativt låg, men till följd av att ett slumpmässigt representativt urval inte tillämpades hade detta, med stöd i Bryman (2011), inte särskilt stor betydelse för studiens resultat.

Ytterligare en begränsning är att det bland studiedeltagarna fanns ett antal individer som hade missat att besvara enstaka frågor i enkäten, vilket således gav upphov till saknade värden i data. Det finns flera strategier för att hantera undersökningsdeltagare med saknade värden. En strategi bygger på att radera alla individer med saknade värden, men nackdelen med detta är att alla sådana individer tas bort - oavsett antalet saknade värden. Detta innebär att det kan bli problem med att generalisera data till en större grupp om bortfallet är för stort, samt att forskaren tvingas förkasta data som är användbara trots att denna inte är fullständig. För att undvika detta har en annan strategi utvecklats, där saknade värden istället imputeras. I detta fall valdes den senare nämnda strategin eftersom stickprovet var litet och vi ville undvika att reducera stickprovet mer än nödvändigt. För att imputera de värden som saknades, användes metoden förväntat medelvärde (Expected Mean) vilket innebär att SPSS använde alla andra variabler som indikatorer för att beräkna ett estimerat medelvärde. Nackdelen med detta är att ett estimat presenteras istället för individens sanna värde, vilket betyder att tio individer i

denna studie hade ett estimerat medelvärde i de beroende variablerna. Fördelen med detta är dock att individer får vara med och påverka resultatet oavsett om de har glömt att besvara några enstaka frågor. Vidare användes skalor i studien som bestod av endast en fråga (*single items*) istället för skalor bestående av flera frågor (*multiple items*) där det senare är mer traditionellt. Detta har betraktats med stor misstänksamhet inom psykometrin eftersom variansen i skalan saknas. Dock är *single items* som utfallsmått vanliga inom denna typ av studier (Allvin et al., 2012; Mellner et al., 2014, Kossek et al., 2006) och har även stärkts vetenskapligt inom forskningen (Hoeppner, Urbanoski, & Slaymaker, 2011). Mot denna grund valde vi att ändå använda *single items*.

Ytterligare en begränsning med studien, var att en minoritet av studiedeltagarna var integrerare, varav endast 15 individer med denna gränsdragningspreferens hade besvarat frisvarsfrågorna. Denna ojämna fördelning mellan grupperna bidrog till att de kvalitativa data som analyserades för integrerarna i den tematiska analysen inte var lika omfattande som för segmenterarna. Denna begränsning hade emellertid kunnat undvikas med ett större stickprov. Vad som också bör nämnas är att författarna till detta arbete är noviser när det kommer till tematisk analys, vilket ökar risken för felkällor.

Avslutning och förslag på vidare forskning

Att individer har olika gränsdragningspreferenser för segmentering och integrering är en relativt ny upptäckt inom det arbetspsykologiska forskningsfältet och därför behövs fler och större studier som undersöker just detta ämne. Organisationer står inför en ny komplex utmaning där frågan är om det överhuvudtaget är möjligt att tillmötesgå alla medarbetares individuella gränsdragningspreferenser. Vi ser att det finns ett behov av vetenskapligt stöd, med god verklighetsförankring, som kompletterar nuvarande forskning med nya studier om hur organisationens hänsynstagande till olika gränsdragningspreferenser bör gå till i praktiken. Ur ett individperspektiv vore det också

intressant att i framtida studier få svar på om det finns några särskilda livsomständigheter som formar individen till segmenterare eller integrerare och även hur dessa gränsdragningspreferenser eventuellt förändras över tid.

Tillkännagivanden

Vi vill tacka organisationen inom vilket studien utfördes. Ett särskilt stort tack riktas till HR-chefen och den HR Business Partner som genom stort engagemang och intresse för vår idé gjort studien möjlig. Vi vill också tacka de tjänstemän som deltagit i studien och som delat med sig av sina erfarenheter. Slutligen vill vi också tacka vår handledare [REDACTED] för ovärderlig vägledning och kloka råd under hela arbetet med denna uppsats.

Referenser

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, *46*(8), 1651-1671. doi: 10.1108/PR-08-2016-0222
- Ali, I. M. (2016). Doing the organizational tango: Symbiotic relationship between formal and informal organizational structures for an agile organization. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, *11*, 055-072.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, *18*(1), 9-24.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2.uppl.). Stockholm: Liber.
- Cameron, A. F., & Webster, J. (2005). Unintended consequences of emerging communication technologies: Instant messaging in the workplace. *Computers in Human Behavior*, *21*(1), 85-103.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Clarke, V., & Braun, V. (2015). Thematic analysis. I E. Lyons & A. Coyle (Red.), *Analysing Qualitative Data in Psychology* (s. 84-103). London: SAGE Publications.
- Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *88*(1), 155-177. doi: 10.1111/joop.12083

- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication Technology: Pros and Cons of Constant Connection to Work. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 500-508. doi: 10.1016/j.jvb.2001.08.007
- Enuvo Ltd liab Co. (2018). WebbEnkäter (studentlicens) [elektroniskt enkätverktyg]. Hämtad från <https://www.webbenkater.com>
- Hoepfner, B. B., Kelly, J. F., Urbanoski, K. A., & Slaymaker, V. (2011). Comparative Utility of a Single-Item vs. Multiple-Item Measure of Self-Efficacy in Predicting Relapse among Young Adults. *Journal of Substance Abuse Treatment*, *41*(3), 305–312. doi: 10.1016/j.jsat.2011.04.005
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, *45*(3), 258-270. doi: 10.1016/j.orgdyn.2016.07.010
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(2), 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485-507. doi: 10.1002/job.386
- McNall, L., Masuda, A., & Nicklin, J. (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology*, *144*(1), 61-81. doi: 10.1080/00223980903356073
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed

Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7-23.

- Mellner, C. (2015). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment – The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164. doi: 10.1108/IJWHM-07-2015-0050
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, 11(3), 563-582. doi: 10.1007/BF02408393
- Pignata, S., Boyd, C., Winefield, A., & Provis, C. (2017). Interventions: Employees' Perceptions of What Reduces Stress. *BioMed Research International*, 2017, 1-12. doi: 10.1155/2017/3919080
- Piszczyk, M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592-611. doi: 10.1002/job.2153
- Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016). Embracing agile. *Harvard Business Review*, 94(5), 40-50.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258. doi: 10.1287/orsc.1050.0124
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2006). *Using multivariate statistics*. (5. uppl.). Boston: Allyn and Bacon.
- Timms, P., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Ling Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103. doi:10.1111/1744-7941.12030

Wyrwich-Płotka, S., & Witkowski, J. (2016). Virtualization of work in global supply chains. *LogForum*, 12(4), 301-312. doi: 10.17270/J.LOG.2016.4

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.