



## PERSONALVETARPROGRAMMET

***“När jag jobbar hemma så sitter jag på ena sidan köksbordet,  
när jag inte jobbar på andra”***

- *En studie om distansarbetets påverkan på balansen mellan arbete och privatliv*

**Maria Fidler**  
**Hanna Strömblad**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2022
Handledare:	Rebecka Arman

Examensarbete:	15 hp
Ämne:	Personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
År:	2022
Handledare:	Rebecka Arman
Bedömare:	Petra Adolfsson
Nyckelord:	Distansarbete, Gränsteorin, work life balance.

---

## **Abstrakt**

Distansarbete har under en längre tid blivit allt vanligare och har på grund av coronapandemin tilltagit. Trots att restriktionerna nu är borta och livet sakta men säkert återgår till det normala så är ändå distansarbetet här för att stanna. Då det inte längre bara är vissa yrkesgrupper eller befattningshavare på högre nivå som ges möjlighet att arbeta på distans utan även fler yrkeskategorier har det skapat en ökad press på organisationer att kunna bemöta medarbetarnas krav på ett hållbart distansarbete. Studien undersöker medarbetares upplevelse av distansarbetet och dess påverkan på balansen mellan arbete och privatliv ur ett gränsteoretiskt perspektiv. Specifikt undersöker studien huruvida distansarbetet möjliggör eller hindrar denna balans.

Studien har en kvalitativ forskningsdesign och med hjälp av semistrukturerade intervjuer som metod för datainsamling har nio respondenter intervjuats. Samtliga respondenter arbetar på ett kommunalägt bolag och har aldrig haft distansarbete som norm men organisationen har i och med pandemin öppnat upp för den möjligheten. Efter insamlandet av datan analyserades den med hjälp av kodning och tematisering utifrån gränsteorin och dess fyra centrala koncept vilka är domäner, gränser, gränsöverskridare och gränsvakter.

Det framkom vid analysen att en god balans är viktig och önskan om ett mer flexibelt arbete blir allt större. Denna flexibilitet utmanar såväl chefer som medarbetare då den kan vara en möjliggörare till god balans men även ett hinder. Stöd från chef och kollegor men även från familjen visade sig vara av stor vikt för att kunna hantera denna balans då risken för att gränsen mellan arbete och privatliv tenderar att suddas ut när arbetet sker på distans och blir mer lättillgängligt tack vare digitaliseringen. Även om distansarbetet kan leda till att arbete förläggs på fritiden, vilket innebär att individer då befinner sig i något slags gränsland och överskrider gränserna så tycks ändå fördelarna överväga nackdelarna och det visade sig att alla i vår studie föredrog en fortsatt möjlighet till distansarbete framför att gå tillbaka till kontoret på heltid.

Studien visar att distansarbetet fortsatt är önskvärt då det ger medarbetarna välbefinnande, tidsbesparing och bättre balans i vardagen samt att flexibiliteten både kan ses som möjliggörare och hinder beroende på individuella förutsättningar.

### **Förord**

Vi vill tacka de respondenter som ställt upp på att delta i vår studie och på så sätt gjort detta möjligt för oss. Ett stort tack riktas även till våra kurskamrater som vid opponering gjorde oss uppmärksamma på förbättringar och eventuella brister med arbetet samt till Thomas Fidler för tiden du lade på att korrekturläsa denna rapport. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Rebecka Arman på Handelshögskolan i Göteborg som under denna uppsats väglett oss föredömligt.

Maria Fidler och Hanna Strömblad

## **Innehållsförteckning**

<b>1 Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställning	3
<b>2 Teori och tidigare forskning</b>	<b>4</b>
2.1 Gränsteorin	4
2.1.1 Domäner	6
2.1.2 Gränser	6
2.1.3 Gränsöverskridare	7
2.1.4 Gränsvakter	8
2.2 Tidigare forskning	8
2.2.1 Tidigare forskning om distansarbete	8
2.2.2 Forskning om work life balance	9
2.2.3 Distansarbetets effekt på work life balance	10
<b>3 Metod</b>	<b>12</b>
3.1 Val av metod	12
3.2 Urval	13
3.3 Empiriskt material	13
3.5 Etiska principer	15
3.6 Studiens begränsningar	16
<b>4 Resultat och analys</b>	<b>17</b>
4.1 Balans mellan arbete och privatliv	17
4.1.1 Vad möjliggör balansen?	18
4.1.1.1 Flexibilitet som möjliggörare av balans	18
4.1.1.2 Stöd	20
4.1.1.3 Tydliga avgränsningar	21
4.1.2 Vad begränsar balansen?	22
4.1.2.1 Flexibilitet som hinder av balans	22
4.1.2.2 Arbetsbelastning	23
4.1.2.3 Avsaknad av naturliga avbrott	24
<b>5 Diskussion och slutsats</b>	<b>26</b>
5.1 Studiens huvudsakliga resultat	26
5.2 Vad möjliggör balansen mellan arbete och privatliv?	26
5.3 Vad begränsar balansen mellan arbete och privatliv?	27
5.4 Studiens begränsningar och framtida studier	28
5.5 Slutsats	29
<b>Referenslista</b>	<b>30</b>
<b>Bilagor</b>	<b>33</b>

## 1 Inledning

Hur påverkas balansen mellan arbete och privatliv när fler har möjlighet att arbeta på distans? Detta är en fråga som debatteras vid skrivandet av denna uppsats. Globaliseringen och digitaliseringens framfart och inte minst den pandemi som råder har tvingat företag att ställa om till ett mer digitalt arbetssätt. Detta bland annat då regeringar runtom i världen krävt isolering samt distansarbete som en nödvändig strategi för att bekämpa pandemin (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao, 2020). Det arbetssätt som skulle vara temporärt har visat sig fungera och blir alltmer permanent. Trots att restriktionerna från coronapandemin nu är borta och samhället på väg till det normala väljer ändå många företag att fortsätta med distansarbete, helt eller delvis. Detta påverkar både organisationer och medarbetare (Zhang m.fl., 2020).

Distansarbete har sedan flera år tillbaka varit på uppgång av olika skäl som bland annat svar på globaliseringen men även trender som ökad flexibilitet (Beno, 2020). Detta möjliggörs av den snabba teknikutvecklingen som skett. Teknikens digitala verktyg gör det även möjligt att kommunicera digitalt tack vare informations- och kommunikationsteknologins (ITK) utveckling (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019; Beno, 2020).

Distansarbete har visat sig vara både viktigt och populärt och idag är det inte längre endast vissa yrkesgrupper eller befattningshavare på högre nivå som ges möjligheten att arbeta på distans utan flera yrkeskategorier. Önskan och påtryckningar från arbetstagare för att få en bättre balans mellan arbete och fritid blir allt större (Beno, 2020). I en studie av Martineau, Björkman och Grönholm (2021) med syfte att undersöka arbetslivet efter pandemin svarade hela 81 % av de tillfrågade HR-ansvariga att de tror att fler kommer vilja fortsätta arbeta hemifrån.

Ytterligare anledning till arbetsgivarens acceptans av distansarbete kommer från en förväntan på högre produktivitet samt bättre lönsamhet (Bellman & Hübler, 2020). Den tidigare traditionella arbetsplatsen på kontoret med fysiska möten har förändrats genom mer flexibelt arbete varpå gränserna mellan arbete och privatliv suddats ut mer och mer. Detta har samtidigt medfört utmaningar för de anställda där gränserna blivit svårare att hantera (Beno,

2020). Även om de flesta föredrar distansarbete är det dock inte helt problemfritt då det ställer höga krav på både disciplin och förmågan att kunna avgränsa arbetet från privatliv.

På senare tid har det hållbara arbetslivet uppmärksamrats för att bland annat förebygga ohälsa och dåliga arbetsförhållanden (Regeringen, 2018). En av dimensionerna i FN's globala mål för hållbar utveckling är social hållbarhet vilken inkluderar välmående och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv (Globalamalen, 2021). Balans mellan arbetets krav och personliga intressen är avgörande för att uppnå ett hållbart arbetsliv samt att undvika ohälsa och sjukdom (Arbetsmiljöverket, 2016). Förebyggandet av fysiska och psykosociala arbetsförhållanden samt ohälsa stöds också i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)<sup>1</sup>. Som blivande personalvetare önskar vi därför med denna studie undersöka vilka konsekvenser distansarbetet får ur ett hållbarhetsperspektiv och hur det påverkar individer avseende balansen mellan arbete och privatliv. Vi önskar bidra med ökad kunskap inom området distansarbete och underlätta för organisationer vid framtagande av eventuella policys och andra styrdokument. För studien använder vi oss också gränsteorin av Clark (2000) som utgångspunkt.

Företaget vi valt att undersöka är ett kommunalägt bolag med drygt 1 000 anställda som varit verksamt sedan 90-talet. De är ledande inom sin bransch. I bolaget är hållbarhetsfrågor centrala och den sociala delen innefattar de anställdas hälsa och arbetsmiljö. Företaget har aldrig tidigare haft distansarbete som norm utan öppnat upp för den möjligheten efter pandemin. I vår studie använder vi oss av material inhämtat via intervjuer med medarbetare i företaget.

---

<sup>1</sup> Arbetsgivarna har enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) en skyldighet att systematiskt arbeta för att uppnå en tillfredsställande fysisk- och psykosocialarbetsmiljö samt för att arbeta förebyggande för att undvika ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket (2022) har tagit fram mer detaljerade föreskrifter inom olika arbetsområden. De aktuella föreskrifterna gällande det preventiva arbetet med arbetsmiljön är AFS 2001:1 och AFS 2015:4. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) syftar till att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall samt tillgodose en bra arbetsmiljö. De psykosociala arbetsförhållandena gällande organisatorisk och social arbetsmiljö regleras i AFS 2015:4.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur anställda upplever att distansarbetet påverkar balansen mellan arbete och privatliv, samt vilka hinder och möjligheter de beskriver ur ett hållbarhetsperspektiv. Med studien kommer vi att besvara följande frågor:

- Hur upplever de anställda att distansarbetet möjliggör balansen mellan arbete och privatliv?
- Hur upplever de anställda att distansarbetet begränsar balansen mellan arbete och privatliv?

## 2 Teori och tidigare forskning

Nedan beskrivs gränsteorin och dess fyra centrala koncept för att ge en förståelse för hur gränserna mellan arbete och privatliv kan se ut och vilka faktorer som påverkar denna gräns. Utöver gränsteorin redogörs sedan för vad tidigare forskning säger om distansarbetet och vilka positiva samt negativa effekter som kommer med att inte arbeta på kontoret enligt traditionella arbetstider samt traditionella arbetsförhållanden. Vidare redogörs för begreppet work life balance (WLB) och dess betydelse för individens välmående och slutligen presenteras vilka effekter distansarbete har på WLB.

### 2.1 Gränsteorin

Forskning om det mer komplexa förhållandet mellan arbete och privatliv började så sent som på 80-90 talet att addera ytterligare variabler för att förstå komplexiteten i relationen. Tidigare hade förhållandet mellan arbete och privatliv setts som två av varandra oberoende områden då mannen var den som stod för inkomst och kvinnan för hemmet samt omsorgen av barn. På 70-talet började dessa domäner i stället ses som ett öppet system där båda påverkar varandra. Något som senare kom att uppmärksammas var vikten av stöd från chef och kollegor för att förmildra konflikten mellan de olika domänerna. På liknande sätt började fokus läggas på vikten av stöd även från familjemedlemmarna för att förhindra stress kopplat till arbete (Clark, 2000).

Gränsteorin (*border theory*), utvecklad av Clark (2000) är en teori om balansen mellan arbete och privatliv. Tidigare teorier som använts i forskning kring balansen mellan det ömsesidiga beroendet mellan arbete och privatliv är dels *komensationsteorin* som syftar till ett omvänt förhållande mellan arbete och fritid och menar att individer gör uppoffringar i den ena domänen för att kompensera i den andra. En annan teori är *spill over* teorin som menar att på grund av fysiska och tidsmässiga begränsningar i den ena domänen går detta ut över den andra genom beteende- och känslomässiga yttringar hos individen. Clark (2000) menar att begränsningen med dessa teorier är att de använts i forskning endast för att förklara forskningsresultat men inte att driva forskningsfrågor i ämnet interaktionen mellan arbete och privatliv.

Clark (2000) såg ett behov av att fylla de luckor och begränsningar som ovan nämnda teorier har varför gränsteorin togs fram. Teorin adresserar till hur segmentering och integrering



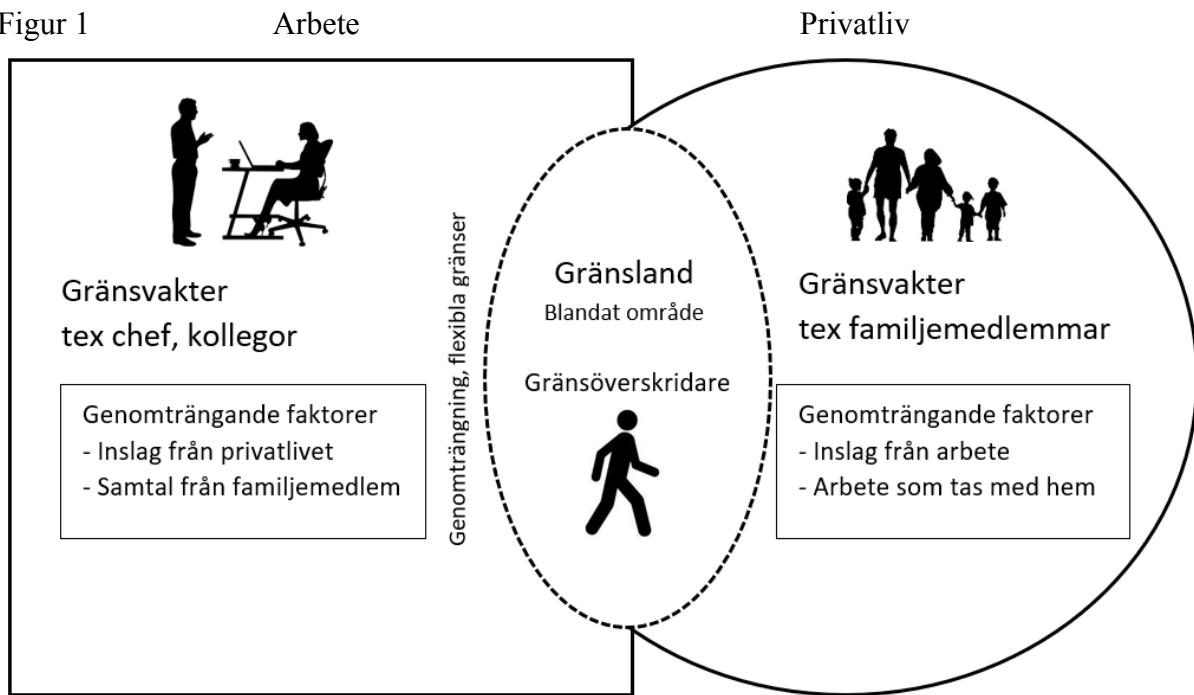
mellan olika domäner sker, skapandet av gränser mellan domänerna och hanteringen av dessa, samt hur relationen med deltagare i de olika domänerna och gränsöverskridandet påverkar en individs balans mellan arbete och privatliv. Clark (2000) menar att individer är gränsöverskridare som dagligen rör sig mellan de två största domänerna i livet, arbete och privatliv vilka även individen är med och formar. Att dessa två domäner påverkar varandra är centralt i teorin. Dock menar Clark (2000) att likväl som individen själv påverkar och styr dessa gränser styrs individen i sin tur av arbetet och sin privata livssituation, vilket gör studier om balans mellan arbete och privatliv komplexa att studera. Gränsövergångar mellan domänerna sker fysiskt, beteendemässigt och psykologiskt.

Teorin ämnar förklara hur interaktionen mellan de olika domänerna sker och varför konflikter dem emellan uppstår. Den förklarar även hur individer hanterar och förhandlar med sig själva om dessa gränser och övergångar för att uppnå god balans. Teorin avser fungera som ett ramverk för individer och organisationer att förhålla sig till för att arbeta med balans mellan arbete och privatliv i förebyggande syfte (Clark, 2000).

Arbetet och privatlivet har olika syften och olika kultur liksom två länder som skiljer sig från varandra i dessa avseenden. Vissa människor har enklare att hantera gränsen mellan arbete och privatlivet om de två domänerna inte skiljer sig avsevärt i värderingar och normer. Som dagliga gränsöverskridare mellan domänerna menar Clark (2000) att individer lägger fokus på att uppfylla mål och krav i domänerna för att uppnå balans mellan dem. Clark (2000) definierar balans som ett funktionellt och tillfredsställande tillstånd utan rollkonflikter mellan de två domänerna.

Teorin utgörs av fyra centrala koncept vilka är a) de två domänerna arbete och privatliv b) gränserna mellan domänerna c) gränsöverskridarna d) gränsvakter och övriga medlemmar i de olika domänerna (Se bild 1)

Figur 1



Källa: Hämtad från Clark 2000, s. 754. (Egen översättning)

### 2.1.1 Domäner

Domänerna i gränsteorin är arbete och privatliv. Domänerna kan inte vara fullt integrerade då det då inte går att skilja på arbete och privatliv, men inte heller helt segregerade. Individer befinner sig på olika grader av segregation eller integration beroende på vilka livsviktiga behov domänerna fyller för individen. En individ kan få sitt behov av kärlek mättat i hemmet men å andra sidan behovet av att utmanas och uppnå mål på arbetet. En mix av dessa väsentliga behov hjälper individer att förnya och fylla på sin energi (Clark, 2000).

### 2.1.2 Gränser

Gränserna markerar enligt Clark (2000) var någonstans beteenden relevanta för domänen börjar och slutar. Genom att studera gränserna i teorin kan frågor om hur människor kan separera domänerna och uppnå balans mellan arbete och privatliv besvaras. Gränserna tar tre huvudsakliga former: fysiska, tidsmässiga och psykologiska. En fysisk gräns kan utgöras av en vägg eller dörr på arbetet eller i hemmet, den tidsmässiga gränsen är tiden som är avsatt för arbete för att tydliggöra när arbete startar och slutar. Den psykologiska gränsen utgörs av individen själv men även andra medlemmar som sätter regler för när ett visst beteende, sätt att känna eller tänka är accepterat i den ena domänen men inte den andra. Gränser kan vidare

delas upp i tre karaktärer utefter genomtränglighet, flexibilitet och förmåga att beblanda sig med varandra.

*Genomträngligheten* i en gräns avgörs beroende på i vilken grad, fysiskt och psykiskt, komponenter från en annan domän kan tränga igenom. Fysisk genomtränglighet kan utgöras av att barnen kommer in i arbetsrummet och pratar vid hemarbete och psykisk genomtränglighet när känslor från antingen arbetet spillover över på hemmiljön eller vice versa.

*Flexibiliteten* i gränsen avgörs utifrån hur en gräns expanderas eller minskas beroende på kraven från den ena eller den andra domänen. Tillåts arbetet utföras var som helst är den fysiska men även den psykologiska gränsen väldigt flexibel och expanderad, exempelvis då en individ mentalt tar med sig arbetet hem och tvärtom. Idéer, tankar och känslor rör sig då lättare mellan domänerna och det kan i detta fall bli svårare att hantera gränserna mellan arbete och privatliv (Clark, 2000).

*Blandning* är vad som uppstår när en stor del genomtränglighet och flexibilitet uppstår runt en gräns. När det som borde vara en gräns mellan två domäner plötsligt utgör ett gränsland där båda domänerna möts och inte kan särskiljas från varandra. Ett exempel på detta är enligt Clark (2000) när individen arbetar hemifrån och tar ett arbetsrelaterat samtal med barnet i famnen eller samtidigt som hen sorterar tvätten.

*Gränsens styrka* avgörs av kombinationen av ovan tre karaktärer. Är gränsen ogenomtränglig, oflexibel och inte utgör möjlighet till blandning anses den vara "stark", medan den om den är lättgenomtränglig, flexibel och ger möjlighet till att domänerna blandas anses vara "svag". Huruvida en gräns är svag eller stark kan också avgöras beroende på möjligheten en gräns har att hålla undan genomtränglighet från en domän men inte från den andra. Generellt är gränser starkare åt den dominerande domänens håll än åt den svagare domänens. Lämnas arbetsrummet ut till familjemedlemmar anses exempelvis gränsen svag och lättgenomtränglig då privatlivet kan inkräkta på arbetslivet (Clark, 2000).

### 2.1.3 Gränsöverskridare

Gränsöverskridare kallas de individer som frekvent överskrider gränsen mellan domänerna för att tillgodose sitt behov, de beskrivs utifrån i vilken grad de utgör en *central* eller *perifer* deltagare i domänen. En central deltagare har motivation till att hantera gränserna och större

inflytande till att förhandla om dessa på grund av sin kompetens, relation med viktiga medlemmar samt för att de internaliserat domänens kultur och värderingar. En perifer deltagare däremot har mindre möjlighet att förhandla om gränserna och mindre motivation till att hantera dem. Detta då de känner svag identifikation med domänens kultur och värderingar, lägre kompetensnivå samt saknar bra relationer med domänens centrala medlemmar (Clark, 2000).

#### 2.1.4 Gränsvakter

Gränsvakter har viss makt och inflytande att bestämma över domänerna, gränserna samt över gränsöverskridarna. Dessa är på arbetet vanligtvis chefen och i hemmiljön partnern. Gränsvakterna och övriga medlemmar utgör en viktig roll för gränsöverskridarens möjlighet att hantera både domäner och gränser samt balansen dem emellan. Clark (2000) menar att om gränsvakterna såsom exempelvis chef, kollegor eller partner har förståelse för gränsöverskridarens ansvar i den andra domänen så har det en positiv effekt på gränsöverskridarens välmående och möjlighet till balans.

Gränsteorin enligt Clark (2000) handlar således om balansen mellan arbete och privatliv och ämnar ge en förklaring till hur individer rör sig mellan de två viktigaste domänerna i livet, där övriga domänmedlemmar och gränsvakter utöver individen, har stor påverkan på hur detta dagligen sker. Beroende på gränsernas styrka och krav från de olika domänerna fastnar individer ibland i det som kallas gränsland då de som gränsöverskridare anpassar och justerar gränserna efter behov.

## 2.2 Tidigare forskning

### 2.2.1 Tidigare forskning om distansarbete

Distansarbete syftar till att arbeta på distans och då oftast hemifrån. Termen distansarbete har använts på olika sätt, ett är att beskriva medarbetare som arbetar hemifrån och kommunicerar med sin organisation digitalt, ett annat är att beskriva medarbetare som utför arbete utanför organisationen men fortfarande är kopplad till den (Charalampous, m.fl., 2019). Ett enkelt sätt att definiera distansarbete är när individer arbetar någon annanstans än på den traditionella arbetsplatsen, distansarbete kan ske mobilt, där det passar som bäst vilket kan vara hos kunden, på resande fot, ett café eller kontorshotell (Beno, 2020). Olika arrangemang finns således och möjliggörs idag tack vare ITK. Den flexibla tillgänglighet och utvecklingen

av digital teknik bidrar till att arbete kan utföras när som helst och var som helst vilket även bidrar till att gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut (Kossek & Lautsch, 2012). Karaktäristiskt för distansarbete är att det ger mer frihet till de tids- och utrymmesbegränsningar som tidigare varit förknippade med traditionellt arbete kopplat till en viss plats som kontoret och inom vissa tider (Beno, 2020).

Distansarbetet har bidragit till ökad produktivitet, arbetstillfredsställelse, ökat engagemang och effektivitet vilket dock har skett på bekostnad av andra konsekvenser. Exempel på dessa är förmågan att begränsa arbetet från privatlivet och att koppla bort arbetet när arbetsdagen är slut (Felstead & Henseke, 2017). I en systematisk litteratursammanställning av Charalampous m.fl. (2019) där distansarbetets samband med välbefinnande på arbetet undersökts, har det visat sig att individer tack vare den flexibilitet som kommer med distansarbetets möjlighet att mer fritt kunna välja var och när arbetet ska ske upplevt högre effektivitet samt större balans mellan arbete och fritid vilket ökat deras välbefinnande. Detta har dock visat sig kunna resultera i skuld känslor vilket har inneburit att tid lagts på att kompensera flexibiliteten de fått genom att överanstränga sig i stället vilket i sin tur gör arbetet ogynnsamt. Arbetstiden har på så sätt i stället ökat och intensifierats (Charalampous m.fl., 2019).

Arbetsdagarna med distansarbete blir också mer flytande och resultatfokuserade snarare än tidsfokuserade (Beno, 2020) och det är för distansarbetare svårare att ta pauser vilket kan resultera i överarbete som i sin tur resulterar i konflikter med privatlivet (Gashi, Kutllavci & Zhushi, 2022). En fördel är dock att minskat pendlande till arbetet som resultat av distansarbete kan påverka balansen mellan arbete och privatliv positivt (Beno, 2020).

### 2.2.2 Forskning om work life balance

Work Life Balance (WLB), syftar till balansen mellan arbetsliv och privatliv och hänvisar till de anställdas livskvalitet i förhållande till arbetet vilket är en viktig aspekt för organisationer att ta hänsyn till för att tillgodose de mänskliga resurserna. Den för vår studie utvalda forskningen inom balans mellan arbete och privatliv nämner att tidigare forskning till stor del fokuserat på medelklassföräldrar och då särskilt mödrars utmaningar med att få ihop karriärlivet med familjelivet. På senare tid har det även fokuserats på par som båda gör eller har karriärer och samtidigt ska få ihop livspusslet hemma med barn och allt vad det innebär. Detta innebär att en betydande del föräldrar inte har berörts av forskningen. Tidigare studier vi använt oss av om WLB har också mestadels utgått ifrån traditionella arbetsformer och

förhållande vilket innebär heltids- och tillsvidareanställningar där arbetet sker utifrån en bestämd tid och plats (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2018).

Begreppet WLB används i samband med anställdas välmående (Bello, 2020), och har flera definitioner där två av dem är: *“En individuell förmåga att klara såväl sina arbetsåtaganden som andra icke arbetsrelaterade och familjeengagemang.”* samt *“I vilken utsträckning en individs effektivitet och tillfredsställelse i arbetet och familjeroller är förenliga med individens livsprioriteringar”* (Bello, 2020, s. 219). WLB kan även ses som en modern sammankoppling av arbetstiden och det privata utifrån förändrade levnads- och arbetsförhållanden där hänsyn tas till individens sociala, hälsomässiga, kulturella och privata behov (Beno, 2020).

Anpassningar från arbetsgivaren vilka tar hänsyn till WLB omfattar bland annat flexibla arbetstidsmodeller samt möjlighet till flexibla arbetsplatser (Beno, 2020). Arbetsgivarens respekt för de anställdas privatliv och andra livsåtaganden visar sig ha stor betydelse för individen för att kunna skapa en tillfredsställande balans mellan arbete och privatliv. Detta bidrar till att arbetstagarna enklare kan hantera gränsen mellan arbete och privatliv och på så sätt engagera sig fullt ut i den kontext de befinner sig i. Andra faktorer som framgång i karriären, arbetstimmar och familjestatus har också en stor påverkan på hur de anställda kan hantera och uppfattar balansen mellan arbete och privatliv (Kelliher m.fl., 2018)

### 2.2.3 Distansarbetets effekt på work life balance

Den tidigare forskning som vi tagit del av angående distansarbetets effekter på WLB har visat att distansarbete har både positiva och negativa effekter på individens upplevelse av WLB. Den positiva effekten är främst flexibiliteten i att kunna påverka balansen genom tidsbesparingen av att inte behöva ta sig till och från arbetet samt möjligheten att fritt kunna välja varifrån arbetet ska utföras (Beno, 2020; Kelliher m.fl., 2018). En annan positiv effekt av distansarbetet är att det eliminerar störande objekt som förekommer på en arbetsplats och istället ger distansarbete hemifrån större möjlighet till fokus och koncentration vilket visst arbete kräver (Charalampous m.fl., 2019). Enligt Charalampous m.fl. (2019) sammanställning visar det sig att distansarbetare upplever större arbetstillfredsställelse och mindre stress kopplat till dagliga krav som exempelvis pendling till och från arbete vilket även bekräftas av Zhang m.fl. (2020) som menar att arbetstillfredsställelsen kommer från upplevd förbättrad kvalitet på fritiden.

Distansarbetet visar sig dock även enligt Charalampous m.fl. (2019) bidra till att det uppstår en känsla av isolering och saknad av att träffa kollegor och utbyta idéer. Vidare innebär distansarbete även om det ges större frihet i att kunna styra sitt arbete själv, en avsaknad av socialt stöd från kollegor och chef vilket är viktigt för en individs välbefinnande och engagemang. De kvalitativa studierna från sammanställningen i Charalampous m.fl. (2019) visar på en paradox mellan autonomi och ITK, för trots en större autonomi vid distansarbete kommer det på bekostnad av att gränser mellan arbete och privatliv suddas ut. Detta kan innebära att arbetsdagarna blir längre vilket tros komma av, dels en känsla av att behöva kompensera för flexibiliteten men också för att ITK sätter press på ständig tillgänglighet. Sammanställningen visade även att organisationer som var mer förstående för vikten av balans mellan arbete och den privata sfären underlättade känslan av autonomi hos individerna (Charalampous m.fl., 2019).

De negativa effekterna av distansarbete på WLB har dels visat sig komma från svårigheten att hantera både arbetet och privatliv och gränserna dem emellan. Det har visat sig att distansarbete gör det svårare att hålla isär dessa gränser och att aktiviteter rörande privatliv och arbete därför blir svårare att särskilja och går in i varandra. Studier visar även på andra risker som överbelastning, stress och depression (Beno, 2020). Ett problem är dagens moderna organisationer som uppmuntrar till en "alltid på kultur" där individer förväntas vara ständigt tillgängliga och där de som arbetar på distans anses vara i riskzonen. De suddiga gränserna, tillgängligheten till digital teknik samt känslan av att behöva kompensera ökar frestelsen av att arbeta på fritiden vilket i sin tur påverkar återhämtningen och senare hälsan (Charalampous m.fl., 2019).

Hälsan och livskvaliteten har visat sig viktig för att uppnå en god balans mellan arbete och privatliv, WLB har därmed identifierats som en av de pådrivande skälen för distansarbete. Detta då faktorer på hemmaplan spelar stor roll, partners positiva inställning till distansarbete kan också vara en motivator, medan drivkrafter från arbetsgivarens håll kan vara att kunna öka och påverka arbetstagarnas arbetskrav och effektivitet (Zhang m.fl., 2020).

## 3 Metod

### 3.1 Val av metod

Denna studie har en kvalitativ forskningsstrategi vilken har sitt fokus på ord och det kontextuella sammanhanget. Här vill vi som forskare skapa en förståelse ur deltagarnas perspektiv samt höra om deras upplevelse för att få mer djup än bredd i det vi undersöker (Bryman, 2018). I vår studie fokuserar vi på vad varje person säger oavsett om de är samstämmiga i en fråga eller inte. Vi vill undersöka vilka förutsättningar de anställda på ett kommunalägt bolag upplever möjliggör samt hindrar dem från att uppnå en god balans mellan arbete och privatliv och ett hållbart distansarbete, därför föll valet på en kvalitativ studie ur ett hermeneutiskt perspektiv med intervjuer som metod för datainsamling. Det hermeneutiska perspektivet utgår från observationer för att fånga upp och ta reda på respondenternas inre upplevelser av ett fenomen och nå en djupare förståelse (Allwood & Erikson, 2017).

Vår studie har en deduktiv ingång där vi utgår från en tidigare vald teori till skillnad från den induktiva ingången där datan samlas in innan en lämplig teori undersöks (Bryman, 2018). Då valet föll på en deduktiv ingång började vi med att undersöka en lämplig teori att utgå ifrån innan vi påbörjade insamlingen av material vilket resulterade i gränsteorin av Clark (2000) då den ämnar förklara balans mellan arbete och privatliv. Teorin valdes då vi fann den intressant och ansåg att den kunde vara till hjälp för att besvara våra frågeställningar. Under studiens gång gick vi med växelvis verkan tillbaka till teorin för att finna lämpliga kopplingar till det insamlade materialet.

På grund av tidsramen för studien och då vi som forskare önskade få in så relevant data som möjligt för att besvara studiens frågeställning samt ges möjlighet att grundlig analysera denna valde vi att koncentrera studien till en form av insamlingsmetod, intervjuer. Intervjuer var den insamlingsmetod vi ansåg lämpade sig bäst för att samla in det empiriska material vi behövde för att besvara forskningsfrågorna och för att förstå och höra individerna själva berätta om sina upplevelser och tolkningar av distansarbete och balans mellan arbete och privatliv. Bryman (2018) lyfter vikten av god planering av sin tidsram samt vikten av att vara realistisk och inte alltför optimistisk gällande tidsåtgången för de olika delarna i forskningsprojektet.



### 3.2 Urval

Urvalet av företag och kandidater till studien gjordes utifrån vissa kriterier för att våra forskningsfrågor skulle kunna besvaras. Företaget skulle innan pandemin inte haft distansarbete som norm utan nu efter pandemin gett sina medarbetare den möjligheten. Kriteriet på kandidaterna för intervjuerna var att de idag skulle arbeta helt eller delvis på distans. Företaget vi valde att undersöka till vår studie är ett kommunalägt bolag inom tjänstesektorn som varit verksamma sedan 90-talet och är ledande inom sin bransch. Företaget har drygt 1000 anställda. Från företaget fick vi via vår grindvakt tillgång till anställningslistor från olika avdelningar vilka anmält sitt intresse till att vara med i studien efter att vår grindvakt skickat ut vårt informationsblad (bilaga 2). Vi tog utifrån dessa listor sedan själva kontakt med respondenterna för att säkerställa deras anonymitet.

Urvalsmetoden i denna studie var således målstyrd vilket enligt Bryman (2018) är en vanlig urvalsmetod i kvalitativ forskning där syftet och forskningsfrågorna styr valet av respondenter och organisation utifrån vissa kriterier och där forskaren önskar få respondenter med olika egenskaper och perspektiv utifrån olika aspekter.

Slutligen intervjuade vi nio medarbetare från tre olika avdelningar till vår studie. Avdelningarna skiljer sig avseende funktioner och roller. Alla våra respondenter arbetar delvis hemifrån idag och organisationen tillåter i princip medarbetarna att fritt välja hur mycket de vill arbeta på distans. Med dessa intervjuer strävade vi efter att uppnå mättnad vilket vid datainsamling är då insamlingen av data inte ger någon ny information, eller när svaren börjar att återkomma med få eller inga nyanser (Bryman, 2018).

Storleken på vår tilltänkta urvalsgrupp på tio personer berodde i första hand på att vi hade begränsat med tid för denna uppsats. Den slutliga urvalsgruppen på nio kandidater uppkom på grund av att en kandidat inte dök upp till vår inbokade intervju. Begränsad tid och för stor urvalsgrupp kan leda till att det på varje intervjuperson inte läggs tillräckligt med tid (Bryman, 2018).

### 3.3 Empiriskt material

Det empiriska materialet i studien utgörs av intervjusvar från semistrukturerade intervjuer. Varför valet föll på semistrukturerade intervjuer för denna studie är då flexibiliteten gav oss

forskare större möjlighet att styra ordningen på frågorna och få mer detaljerade och uttömmande svar från respondenterna om deras egen upplevelse och tolkning. Intervjuerna gav oss även möjlighet att tolka individers egna upplevelser och erfarenheter. Respondenten ges även i en semistrukturerad intervju större möjlighet att själv utforma svaren (Bryman, 2018).

Intervjuguiden fungerar som ett stöd och sätts ihop med ett antal frågor och teman relevanta för studien för att besvara frågeställningen. Dessa teman och frågor bör följa varandra på ett bra sätt men där finns som tidigare nämnt en flexibilitet att avvika från ordningen. Vår intervjuguide (bilaga 1) utgick ifrån tre olika områden: Arbetsmiljö, balans mellan arbete och fritid och stöd då detta är områden vi önskade utforska. Öppna frågor formulerades för att få innehållsrika svar. Enligt Bryman (2018) är det mest centrala i semistrukturerade intervjuer flexibiliteten och viktigt är att formulering av frågor ger forskaren möjlighet att undersöka det som är syftet med studien.

Intervjuerna skedde digitalt och tog mellan 30-60 minuter beroende på hur pratsamma respondenten var och vilka följdfrågor som dök upp från oss forskare. Innan intervjuerna startade frågade vi om de hade några frågor, vi repeterade syftet med studien, förklarade hur intervjun skulle gå till samt påpekade att de när som helst hade rätt att dra sig ur eller avstå från att svara på frågor. Vi bad även om tillåtelse att spela in intervjuerna för att underlätta transkriberingen och vår analys vilka alla gav oss tillåtelse till. Detta är en fördel då forskaren kan gå tillbaka och lyssna igenom svaren noggrant flera gånger och höra på *vad* respondenten säger och *hur* det sägs (Bryman, 2018).

### 3.4 Analysmetod

Analysen av intervjuerna och det transkriberade materialet gjordes med hjälp av en tematisk analys. Tematisk analys används när det finns ett speciellt fokus eller tema i studien (Bryman, 2018), vilket i denna studie är att undersöka balans mellan arbete och privatliv relaterat till distansarbete. Vi använde oss av detta tillvägagångssätt för att enklare kunna organisera och sammanställa data av vikt för studien vilket Bryman (2018) menar är en fördel med metoden. Vi började med att koda och sätta etiketter på det vi fann betydelsefullt och vi letade efter likheter, skillnader och upprepningar i det material vi samlade in. Redan under intervjuerna

noterade vi viktiga teman utifrån hinder och möjligheter som exempelvis svårigheter att ta pauser och vikten av stöd från gränsvakter.

Transkribering och analys är något som enligt Bryman (2018) tar mycket tid i anspråk varför det är viktigt att starta med detta så snart som möjligt och inte vänta tills efter sista intervjun. Vi började att transkribera omgående, på så sätt fann vi teman, liknelser, olikheter och nyanser i svar och analysen påbörjades således redan här genom att vi började se tolkningar utifrån vår teoretiska referensram och tidigare forskning. Teman vi fann var gränsernas förmåga till genomtränglighet och individernas sätt att hantera och påverka detta. Vi såg även hur vanligt förekommande det var att överskrida gränserna. Texterna lästes sedan återigen igenom och denna gång började vi koda de utvalda delarna i transkriberingarna systematiskt.

Efter detta kategoriserade vi koderna i olika teman vilka vi färglade i olika färger. På så sätt skapade vi oss en överblick och kunde enklare urskilja likheter, olikheter och mönster i svaren samt se vad de hade för kopplingar till varandra. Slutligen fann vi tre olika teman i svaren vilka var: balansen mellan arbete och privatliv, förutsättningar för en god balans och hinder för en god balans. När vi kodat och tematiserat intervjuerna kunde vi slutligen analysera dem med stöd i vår teori. En fördel Bryman (2018) lyfter med tematisk analys är att analysmetoden är flexibel och mindre tidskrävande än andra analysmetoder.

### 3.5 Etiska principer

Det är viktigt att studien uppfyller de etiska riktlinjer och principer som råder. Det intresse som ligger hos forskarna för att göra studien behöver vägas mot det krav på skydd som finns mot de deltagande individerna (Vetenskapsrådet, 2017; Larsson, 2005). Larsson (2005) lyfter vidare vikten av att inte dra förhastade slutsatser och tolkningar som kan skada individerna utan vara omsorgsfull i handlandet och att som forskare vara strikt sanningsenlig.

I samband med vår första kontakt med organisationen skickade vi ut ett informationsbrev för att medarbetare skulle få information om studien och dess tillvägagångssätt innan de kunde fatta ett beslut om att vilja delta i studien, detta kallas för informationskravet. Syftet med studien förklarades samt vad deltagande i studien skulle innebära, att intervjuer skulle komma att ske och med deras samtycke spelas in samt hur lång tid dessa beräknades att ta. Vidare förklarades det i detta informationsbrev att deltagandet i studien var frivillig och att de när som helst kan avbryta sitt deltagande, det så kallade samtyckeskravet. Enligt

Vetenskapsrådets (2002) konfidentialitetskrav ska allt som kan hänföras till individen såsom namn, personuppgifter, företag och avdelning och som kan avslöja individen exkulderas från studien. Deltagarna fick information om att de skulle anonymiseras och att all data skulle komma att behandlas konfidentiellt och raderas efter studiens avslut, de fick även informationen att all insamlad data enbart skulle användas i studiens syfte enligt nyttjandekravet vilket går helt i linje med Vetenskapsrådets (2002) etiska principer för forskning.

Vi startade varje enskild intervju med att repetera informationen de fått i informationsbrevet och undersökte om de hade några frågor. Vid framtagandet av vår intervjuguide var vi noga med att utforma frågorna så att de skulle passa alla respondenter oavsett vilken position eller roll de har i företaget. Detta för att bland annat inte riskera att blotta kandidaternas identitet.

### 3.6 Studiens begränsningar

Vid kvalitativa undersökningar med intervjuer som val för inhämtning av data finns alltid en liten risk att identiteter kan röjas trots anonymisering samt att respondenterna inte ger sanningsenliga svar. En risk med inspelning är att respondenten kan bli återhållsam i sitt svar (Bryman, 2018). Vissa av intervjupersonerna deltog i intervjun från kontoret vilket kan ha haft en hämmande effekt. Det är också viktigt att ha i åtanke att resultaten som framkommer i denna rapport är vår tolkning av individers svar kopplat till den valda teorin. Bryman (2018) menar att en nackdel med den tematiska analysen är att den inte är så konkret och tydlig vilket kan resultera i att forskaren missar mönster, likheter och avvikelser i respondenternas svar som kan vara viktiga för studien. Vi har arbetat omsorgsfullt och systematiskt med vårt datamaterial genom att läsa och koda i flera omgångar för att undvika detta i mesta möjliga mån.

## 4 Resultat och analys

Intervjuerna gav oss inblick i och en förståelse för hur medarbetare upplever, hanterar och förhåller sig till de utmaningar och möjligheter som kan uppstå för att uppnå en god balans mellan arbete och privatliv när de arbetar på distans. I intervjuerna identifierade vi tre olika huvudteman: balans mellan arbete och privatliv, förutsättningar för en god balans och hinder för en god balans vilka nedan presenteras med tillhörande underkategorier. Resultatet analyseras löpande utifrån gränsteorin av Clark (2000).

### 4.1 Balans mellan arbete och privatliv

Alla våra intervjupersoner ville i någon utsträckning uppnå god balans mellan arbete och privatliv. De hade dock alla svårt att direkt svara på vad god balans är och när de upplever god balans så de fick fundera ett tag på frågan.

Det framkom från intervjuerna att respondenterna var eniga om att en god balans mellan arbete och privatliv är viktig, men vad som utgör en god balans visade sig också vara individuellt där de intervjuade hade olika uppfattning kring både arbetstempo, behovet av distans mellan domänerna arbete och privatliv och möjligheten att växla. Hur dessa olika uppfattningar uttrycktes presenteras nedan.

En av respondenternas svar på frågan när upplever du en god balans? var *“att man har lagom mycket att göra”* (Intervjuperson 7). Ett annat svar var att en god balans är när arbetet tydligt går att separera från privatlivet genom att exempelvis ta sig från hemmet till arbete och vice versa *“Ja, balans mellan arbete och privatliv är ju egentligen att jag går till kontoret, att jag har ett arbete och jag har ett privatliv”* (Intervjuperson 4), eller som intervjuperson 8 säger, att det är när hen har kontroll över de båda domänerna.

Har ju alltid med mig min dator hem för att kunna bevaka lite vad som händer om det är något akut, det minskar min stress, för att kunna njuta av ledigheten, vill veta att jag har möjlighet att gå in och kika. (Intervjuperson 8)

För intervjuperson 6 innebar god balans att kunna arbeta hemifrån och få mer tid till annat genom att slippa ta sig till och från arbetet *“att jobba hemifrån, slipper liksom planera kring*

*allt, som att hinna med spårvagnen på morgonen, jag kan sitta och äta frukost till datorn liksom det sparar man lite tid på man har ju plötsligt mer fritid”* (Intervjuperson 6).

*Analys av balans:* För en person visar det sig viktigt att kunna separera domänerna fysiskt, att ta sig från A till B, för att enklare hantera den psykiska genomträngligheten mellan domänerna arbete och privatliv och därmed få en god balans. Den fysiska distanseringen hjälpte alltså till att göra gränsen starkare även för psykiskt spill mellan domänerna. Andra hade lättare för att hantera genomträngligheten mellan domänerna så länge de hade frihet och kontroll trots att detta resulterade i gränsöverskridande. Gränsvakterna i båda domänerna spelar lika stor betydelse för att individerna ska kunna uppnå god balans.

#### 4.1.1 Vad möjliggör balansen?

Vi har under våra intervjuer kunnat se tre olika situationer på vad som möjliggör en god balans. 1) Möjligheten till flexibilitet i form av flextid, tidsbesparing av att inte behöva ta sig till arbetet och att snabbt kunna växla mellan de två domänerna, 2) stöd från chef och kollegor samt från familjen, 3) tydliga avgränsningar såväl fysiska som mentala.

##### 4.1.1.1 Flexibilitet som möjliggörare av balans

Flera av intervjupersonerna tog upp att flexibiliteten i arbetstiderna och möjligheten att själv få bestämma när de ska börja och sluta på dagen samt att i större utsträckning kunna bestämma över sin egen tid innebar en större frihetsgrad. Att kunna flexa ut och in när det passar en själv ansåg både intervjuperson 1 och intervjuperson 8 var viktigt, *“flexibiliteten är ju ändå en möjliggörande för balansen, jag har flexramar”* (Intervjuperson 1), *“det här med flextid så att säga då så att, så jag kan ju börja och sluta är väldigt fria väldigt stora frihetsgrader”* (Intervjuperson 8). Att arbeta på distans och själv kunna välja och planera sin arbetsdag var också något som framkom som positivt för balansen *“det viktigaste är att jag kan bestämma själv över min tid egentligen, att jag kan bestämma idag är jag på kontoret idag är jag hemma”* (Intervjuperson 3)

Att ha flexibla arbetstider och dessutom kunna arbeta hemifrån samt slippa resan till och från arbetet underlättade för våra intervjupersoner och hade stor inverkan på balansen mellan arbete och privatliv *“det underlättar ändå en hel del att slippa den resan till och från jobbet”* (Intervjuperson 7). Det gav också intervjupersonerna mer tid till sina fritidsaktiviteter vilket intervjuperson 5 uttryckte på följande sätt: *“man kan snabbt komma iväg, mycket lättare att*

*hinna med att träna och promenera och vara ute”* (Intervjuperson 5). Intervjuperson 8 uttryckte detta på liknande sätt:

Du har mer tid över, man slipper bli låst i det här att man ska ta sig till och från jobbet för man är redan på jobbet så att det går ju snabbt och växla om till fritid liksom, eller tvärtom till jobbet. (Intervjuperson 8)

Tidsbesparingen och flexibiliteten underlättade i vardagen även när det kom till övriga familjemedlemmars aktiviteter och detta påverkade välmåendet *“Ja, men det är lite mindre stress och barnen har ju haft en hel del aktiviteter genom åren liksom och då slipper man att stressa hem på samma sätt”* (Intervjuperson 8).

Intervjuperson 5 uttryckte att flexibiliteten distansarbetet medfört i att kunna uträtta privata ärenden hindrat henne från stress och utbrändhet.

När man har saker med barnen som tar mycket tid då, det här med skolan. De tar ju inte kvartssamtal på kvällen utan de ska komma mitt på dagen, så att det har liksom, det är ju tack vare det som man har kunnat jobba så pass, alltså jag hade jag hade gått in i väggen om jag inte hade kunnat göra så. (Intervjuperson 5)

Samtliga intervjupersoner berättar att det är svårt att låta bli privata sysslor när de arbetar hemifrån *“sen är det väl snarare tvärtom att det är svårare att låta bli det här med att diska lite under tiden man jobbar hemma eller vattna blommorna”* (Intervjuperson 1), *“man sätter på en tvättmaskin när man går upp på morgonen och så hänger man den på lunchen”* (Intervjuperson 4), *“jag går ut med återvinningen eller att man kör igång dammsugaren eller liksom gör någonting sånt som ändå ska göras eller trycker igång diskmaskinen”* (Intervjuperson 8).

*Analys av möjliggörande flexibilitet:* Av vårt resultat framkommer att flera av intervjupersonerna uppskattar möjligheten att snabbt kunna växla mellan de olika domänerna då detta möjliggör en bättre balans mellan arbete och fritid. De båda domänen är mer integrerade än segregerade och ibland har intervjupersonerna svårt att veta vilken domän de befinner sig i och rör sig därför i gränslandet mellan de två domänerna. Flexibiliteten kan även resultera i gränsöverskridande då privata ärenden kan göras

parallellt med arbetet. Då de ges möjlighet att arbeta hemifrån och välja detta blir den fysiska gränsen flexibel, svag och genomtränglig vilket här kan ses som positivt då privatlivsdomänen verkar vara den starka där fritidsaktiviteter har stor betydelse. En hög flexibilitet kan göra det svårare att avgränsa arbete från privatliv men verkar underlätta för våra intervjupersoner. Gränsvakterna i form av chefer verkar sätta stor tillit till sina medarbetare och möjliggör därmed en god balans för gränsöverskridarna.

#### 4.1.1.2 Stöd

Förekomsten av stöd var för majoriteten av intervjupersonerna en viktig tillgång för att en god balans mellan arbete och privatliv skulle kunna uppnås. Stöd från både chef och kollegor men även familjemedlemmar var av betydelse för hanteringen av gränserna. En form av stöd visade sig vara just chefens förväntningar, eller rättare sagt icke förväntning på arbete under ledig tid. En av respondenterna uttryckte *“min chef förväntar sig inte att jag ska svara en söndag”* (Intervjuperson 3), medan en annan bekräftade vikten av chefens stöd för att uppnå en god balans *“min chef har inte en förväntan på mig att jag ska svara på mail och sånt efteråt, att hen respekterar det, och det är ju kanske det viktigaste faktorn”* (Intervjuperson 6).

Intervjuperson 2 uttryckte att förtroendet från chefen var något som hjälpte hen i att hantera balansen. *“Jag tror att det som, det som hjälper mig mest liksom att hålla isär är ju ändå stöd och förtroende som man har från sin chef”* (Intervjuperson 2).

Ett annat stöd från chefen som visade sig vara viktigt för respondenterna för att kunna finna balans var att där finns tydliga riktlinjer från chefen i vad som förväntas göras och en tydlig arbetsbeskrivning, men också att det finns hjälp att få när arbetet fastnar. För en respondent var tydligheten och att ha ramar en förutsättning för god balans. Intervjuperson 7 beskriver detta på följande sätt *“när det är tydligt vad man ska göra och jag vet vem jag kontakter om jag kör fast och sen då flyter det ju på, då blir balansen bättre”* (Intervjuperson 7).

Flera av våra respondenter tyckte även att det var viktigt att känna att kollegor och familj respekterade gränserna och att det hjälpte dem till balans. I ett av respondenternas svar blev betydelsen av stöd från kollegor då de jobbar flextid tydlig men det var även tydlig att detta stöd gavs i båda riktningarna.



Själv jobbar jag gärna på morgonen och slutar vid fyra medan X börjar gärna senare och kan jobba till kl. 18. X behöver aldrig svara på någonting jag har skickat på morgonen direkt, eller om X skickar någonting till mig på eftermiddagen, att man aldrig har den förväntningen om svar direkt. (Intervjuperson 1)

*Analys av stöd:* Resultatet visar att den starka domänen här är arbetet, då den tenderar att ta över om det finns osäkerhet kring vad som förväntas av intervjupersonerna. Utan stöd från gränsvakterna riskerar gränsen att bli svag, genomtränglig och tillåta den starkare domänen att tränga igenom. Här har gränsvakterna stor betydelse för intervjupersonernas förmåga att kunna skapa goda förutsättningar till att kunna hantera balansen mellan arbete och privatliv och att inte överskrida gränserna med aktiviteter som hör hemma i den andra domänen. Stöd i form av förtroende och tydlighet kring vilka förväntningar gränsvakter har, men även stöd från kollegor och familjemedlemmar är bidragande faktorer för att lättare kunna hantera balansen.

#### 4.1.1.3 Tydliga avgränsningar

Våra intervjupersoner visade sig ha olika knep, verktyg och metoder för att själva avgränsa arbetet från fritiden. De flesta respondenterna hanterar gränserna genom att fysiskt och konkret men även mentalt avgränsa domänerna från varandra, exempelvis genom att städa undan sina arbetsredskap. Tre av respondenterna beskriver hur de gör detta på följande vis:

När jag väl har bestämt mig att nu är dagen slut då stänger jag datorn och svarar nog inte på fler samtal så jag liksom stänger av, är man klar så är man klar och då lägger jag ifrån mig arbetsredskapen. (Intervjuperson 2)

Jag har en separat jobbmobil det är ju ett väldigt bra hjälpmedel och att jag inte integrerar min jobbmejl med min privata telefon det gör ju att sfären blir väldigt annorlunda jag har en jobbdator jag har en privat dator. Jobbdatorn stänger jag av när jobbet är klart. (Intervjuperson 6)

Jag vägrar öppna datorn, jag tittar inte på mailen även om jag har dem i mobilen, jag har inga notifieringar på den, jag är nog ganska duktig på att sätta gränserna när jag kan och jag vill men ibland när man är uppe i någonting och då jobbar du nästan dygnet runt. (Intervjuperson 4)

Andra respondenter gör detta likt en ritual för att hjälpa sig själva att avgränsa arbete från privatliv och markera att arbetsdagen är slut. En av respondenterna har funnit en metod som fungerar bra för hen genom att göra följande *“när jag jobbar hemma så sitter jag på ena sidan köksbordet, när jag inte jobbar på andra sidan och är det helg så plockar jag undan helt så jag inte ser jobbet”* (Intervjuperson 1). Intervjuperson 3 berättar hur hen gör för att tydligt avgränsa och skapa balans:

Varje fredag eller när jag vet att jag inte ska jobba hemifrån mer under veckan då plockar jag bort alla mina grejer typ skärm, tangentbord, dator allting och så lägger jag in det i garderoben så att jag inte ser det. (Intervjuperson 3)

*Analys av tydliga avgränsningar:* Domänerna visar sig här spela stor roll då våra intervjupersoner vill kunna skilja på arbete och fritid och tydligt markera gränserna mellan domänerna, både fysiskt och mentalt. För några av intervjupersonerna var det viktigt att fysiskt dra gränsen för att kunna uppnå en god balans och förhindra ett gränsöverskridande, exempelvis genom att städa undan arbetet, medan det för någon annan var viktigare med den psykologiska gränsen, att mentalt koppla bort arbetet. Gränsvakterna här i form av chefer och kollegor har en betydelse då de respekterar intervjupersonernas privatliv.

#### 4.1.2 Vad begränsar balansen?

Det rådde delade meningar mellan respondenternas svar på frågan vad de upplever hindrar dem från att uppnå en god balans mellan arbete och privatliv. Några respondenter upplevde att tillfälligt ökad arbetsmängd, övertid samt att de naturliga avbrotten inte skedde i samma utsträckning som på kontoret var ett hinder till att uppnå balans. Andra respondenter tog upp att de hade svårt att skilja mellan arbetsliv och privatliv, att det inte fanns några klara gränser och att arbetslivet ibland inkräktar på privatlivet. Under temat vad som begränsar balansen kunde vi urskilja tre olika omständigheter som intervjuperson ansåg begränsa balansen vilka är 1) flexibilitet som hinder av balans, 2) arbetsbelastning och 3) avsaknad av naturliga avbrott.

##### 4.1.2.1 Flexibilitet som hinder av balans

Flexibiliteten innebär inte endast möjligheter utan även begränsningar för balansen. Flexibiliteten med att arbeta hemifrån och att alltid ha kontoret nära till hands kan innebära

att det kan vara svårt att släppa taget om arbetet även fast arbetsdagen är slut vilket följande citat visar *“så äter man middag med familjen och så går man tillbaka till datorn, hade jag varit på kontoret så hade jag inte gått tillbaka till jobbet”* (Intervjuperson 5). Detta uttryckte även intervjuperson 7.

Bliar man ju stressad om man inte känner att man kommer framåt och då tänker jag att på något sätt ska jag försöka kompensera att jag är ineffektiv på dagen för att ha tappat fokus och så börjar jag jobba på kvällen. (Intervjuperson 7)

Detta påverkar inte bara respondenten som inte kan släppa taget utan indirekt även kollegorna *“Det är ju inte roligt att få de där mejlen varken lördag eller söndag eller kl. 23:00 på kvällen liksom”* (Intervjuperson 6).

Flexibiliteten kan också innebära svårigheter att hantera gränsen, vilket flera respondenter tar upp. Intervjuperson 4 uttrycker sig på följande sätt: *“störande med att jobba hemma är ju att jag har svårt att skilja på arbetsdag och privatliv det blir inga klara gränser för mig och oerhört svårt för att släppa taget”* (Intervjuperson 4). Även intervjuperson 8 lyfter att hen upplever svårigheter med att hantera gränserna *“det kan ju vara lite svårt att se skillnad på jobb och fritid och så där, om man, om du smälter ihop och det kan ju vara en nackdel då”* (Intervjuperson 8).

*Analys av flexibilitet som hinder:* Gränserna mellan domänerna är här svaga och genomträngliga. Flexibiliteten får här en integrerande effekt på de två domänerna där gränsvakterna i form av kollegor och familjemedlemmar har en avgörande betydelse för integrationen. Dock anar vi här en viss avsaknad av det stöd från gränsvakter vilket gör ett gränsöverskridande mer möjligt för våra intervjupersoner.

#### 4.1.2.2 Arbetsbelastning

Vissa respondenter arbetar mer utifrån deadlines och har därmed under vissa perioder mer att göra medan andra har ett mer jämt flöde i sina arbetsuppgifter. En av de som arbetar utifrån deadlines förklarar arbetsbelastningen som ett hinder när det är en *“hård deadline för någonting som behöver göras och som är bråttom”* (Intervjuperson 1), medan en annan respondent uttryckte hindret på ett annat sätt:

Det är väldigt mycket styrt av jobbet alltså, beläggningen, det är mycket att göra på jobbet just nu så är det väldigt lätt att liksom inte ha några gränser mellan privatliv och arbete, så balansen beror väldigt mycket på arbetsbördan för tillfället. (Intervjuperson 2)

Även om deadlines visade sig kunna påverka välmåendet negativt så framkom det från en person som arbetar med deadlines att organisationen har en god kultur där de månar om att inte arbetsuppgifterna ska bli en belastning för medarbetarna och påverka deras välbefinnande.

Bra kultur också på företaget kring just balansen och att om det skulle vara för mycket om man har väldigt mycket deadlines så finns det alltid möjlighet att omfördela och omprioritera uppgifter så att det inte ska gå ut över ens välmående. (Intervjuperson 1)

*Analys av arbetsbelastning:* Genomträngligheten i gränsen här blir både fysisk och psykisk då det kan finnas en risk att intervjupersonerna arbetar hemma efter ordinarie arbetstid då det kan hända att övriga domänmedlemmar är hemma. Det kan då skapas en konflikt mellan de olika domänerna om där inte finns en förståelse och stöd från gränsvakterna från privatlivsdomänen vilket i sin tur påverkar balansen. Under perioder av deadlines och övertid krävs en flexibilitet i gränsen. Gränsvakterna utgörs även av cheferna som ställer krav på leverans vid deadlines vilket i vissa perioder gör att ovan respondenter tenderar att gränsöverskrida i större omfattning.

#### 4.1.2.3 Avsaknad av naturliga avbrott

Respondenterna uppgav att det finns en ökad benägenhet att arbeta mer vid arbete hemifrån *“det finns väl en tendens att, att jobba kanske för mycket”* (Intervjuperson 8), *“jag är dålig på att skilja på jobb och hemma det blir så jag jobbar för mycket när jag sitter hemma om jag inte verkligen skärper mig”* (Intervjuperson 5). Detta innebär bland annat att de missar att ta pauser samt att de naturliga avbrotten inte sker i samma utsträckning som på kontoret när exempelvis en kollega går förbi eller när man ska ta sig till en möteslokal. Ett annat exempel följer nedan:

Om jag jobbar hemma så får jag svårt med det alltså det blir inget avbrott, jag sitter själv vid matbordet eller matsalsbordet i vardagsrummet, det blir en jätte obalans i mitt liv att jobba hemma. (Intervjuperson 4)

Trots att distansarbetet har flera fördelar menar en respondent att hemarbete inte riktigt känns som att man arbetar på riktigt, och att en känsla av att vara en bov infinner sig när hen tar en paus, detta beskrivs i följande citat:

Jag har fortfarande kvar den känslan som jag tror många hade från början att jag känner mig som en bov om jag lämnar datorn och går ut, tänk om någon ser mig jag har inte kommit över den känslan ännu. (Intervjuperson 4)

*Analys av avsaknad av avbrott:* Arbetsdomänen visar sig här vara den starkare domänen som styr då en benägenhet till att arbeta för mycket finns. Dess gräns är också starkare än privata domänens som har svårt för att hålla tillbaka arbetets styrka vilket resulterar i gränsöverskridande. En avsaknad av gränsvakter kan också ligga bakom orsaken till att intervjupersonerna arbetar för mycket eller glömmer av att ta pauser. Vid hemarbete är inte domänerna fullt segregering utan här har intervjupersonerna svårt att skilja på de olika domänerna.

Trots olika arbetsroller och förutsättningar hemmavid så var ändå alla intervjupersoner rörande överens när de fick frågan *Var föredrar du helst att arbeta: 100% på kontoret, 100% hemma eller hybrid och kunna växla?* Samtliga svarade att de fortsättningsvis vill ha en hybrid möjlighet i form av att själva kunna välja när de vill vara inne på kontoret och att kombinationen av att kunna växla mellan att vara hemma och på kontoret var det ultimata arbetssättet för att få ihop balansen mellan arbete och privatliv.

## 5 Diskussion och slutsats

### 5.1 Studiens huvudsakliga resultat

Studien har besvarat vår fråga i inledningen om hur balansen mellan arbete och privatliv påverkas när fler har möjlighet att arbeta på distans. Balansen visade sig vara viktig för alla individer och de flesta beskriver att de mår bättre av och föredrar distansarbete. Det som intervjupersonerna ansåg bidrog till balansen var flexibiliteten som tillkommer med distansarbetet trots att denna också innebär att gränser mellan arbete och privatliv suddas ut. Ett nyckelresultat av studien är att individer anser att balans mellan arbete och fritid är viktigt för välbefinnandet och att gränser mellan arbete och familj hanteras på olika sätt, där vissa har ett större behov av att fysiskt koppla bort arbetet och avgränsa medans det för andra behöver ske mer mentalt. Ytterligare viktigt resultat är stödet från chef, kollegor och familjemedlemmar vilket visade sig vara betydelsefullt för balansen. Studien har även visat att individers olika förutsättningar och levnadsförhållanden påverkar gränsernas genomtränglighet och möjligheten att avgränsa arbetet från privatlivet.

Flera av de anställda ansåg att distansarbetet har påverkat dem i positiv bemärkelse då de upplever att de har fått bättre balans i tillvaron och mer tid för familj och fritidsaktiviteter. Även de personer som hade en mer negativ inställning till distansarbetet då det i någon form försämrade deras välmående ansåg ändå att distansarbete gav dem fler möjligheter än hinder till att uppnå god balans. Möjligheten till flexibiliteten i form av att snabbt kunna byta från en domän till en annan och tidsbesparing i form av minskat pendlande till och från arbetet var ändå en fördel som uppskattades. Sammantaget beskriver de intervjuade balans på liknande sätt som Bellos (2020) olika definitioner på WLB.

### 5.2 Vad möjliggör balansen mellan arbete och privatliv?

Som svar på vår första frågeställning framgår det av vårt resultat att distansarbetet ger våra intervjupersoner en större känsla av frihet och flexibilitet i vardagen vilket enligt dem möjliggör balans mellan arbete och fritid. Detta går helt i linje med tidigare forskning av Charalampous m.fl. (2019) där det framkommer att flexibiliteten som kommer med distansarbetet gör att individer mår bättre och upplever en bättre balans. I likhet med tidigare forskning (Beno, 2020; Kelliher m.fl., 2018) framkommer det även i vårt resultat att en stor

del av den upplevda känslan av balans och välmående kommer från den tidsbesparing, ökad effektivitet och möjlighet att välja i vardagen som distansarbetet ger. Distansarbetet visade sig minska stressen i vardagen och därmed öka tillfredställelsen, vilket även visat sig i tidigare studier (Zhang m.fl., 2020). Detta kan möjligtvis bero på en större känsla av frihet och autonomi samt möjligheten att kunna påverka sin arbetsituation.

Stöd från gränsvakten i form av chef framkom som ett bidragande element till att kunna upprätthålla god balans mellan arbete och privatliv. Det är viktigt att arbetsgivaren respekterar de anställdas privatliv och andra livsåtaganden då det har en stor betydelse för medarbetares möjlighet att hantera balansen (Kelliher m.fl., 2018). Även stöd från kollegor och familj visade sig ha en stor betydelse för våra intervjupersoner vilket också tidigare visat sig är viktigt och har stor påverkan på välbefinnande vid distansarbete (Charalampous m.fl., 2019).

Den digitala teknikens framfart har som Kossek och Lautsch (2012) framfört bidragit till att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut. För att möjliggöra balansen och hantera dessa suddiga gränser har våra intervjupersoner tagit till olika knep och verktyg, där ett exempel var att byta plats vid köksbordet eller att fysiskt städa undan sina arbetsverktyg. Att ta till knep för att avgränsa arbetet från privatlivet har under pandemin säkerligen blivit viktigare än tidigare för flertalet individer då de tvingats arbeta hemifrån under en längre period. En paradox är att hade det inte varit för digitaliseringens utveckling och möjligheten för fler människor att arbeta på distans och därmed få ökad flexibilitet och autonomi, hade de heller inte upplevt den friheten som kommer med flexibiliteten som möjliggörs tack vare just digitaliseringen.

### 5.3 Vad begränsar balansen mellan arbete och privatliv?

Det som av resultatet framkom begränsade balansen för våra intervjupersoner var främst att det kunde vara svårt att skilja på arbete och privatliv vid arbete hemifrån och att gränserna suddas ut vilket kan innebära mer arbete på fritiden. Detta såg vi var ett hinder som uppkom delvis tack vare den flexibilitet distansarbetet ger, något som tidigare visats i studier då det vid distansarbete blir svårare att skilja på gränserna mellan arbete och privatliv och stänga av arbetet (Beno, 2020; Felstead & Henseke, 2017).

Distansarbetet visade sig delvis begränsa balansen genom känslan av att behöva kompensera för flexibiliteten och autonomin som det ger genom att vara mer tillgänglig vilket är förenligt med det Charalampous m.fl. (2019) beskriver som en effekt av distansarbetet och den digitala tekniken. Även begränsningen av att få in naturliga avbrott och pauser i det dagliga arbetet vid distansarbete framkom som ett hinder för balansen, något som tidigare också visat sig bidra till övertidsarbete (Gashi m.fl., 2022). Ett bidragande element som begränsar en god balans är perioder av tajta deadlines där fokus ligger på vad som presterats snarare än på hur lång tid som lagts på arbetet. Detta kan bidra till en högre arbetsbelastning och en ökad risk till att arbeta "för mycket", vilket överensstämmer med det Beno (2020) skriver i sin artikel om att distansarbetares arbetsdagar tenderar att bli mer resultatfokuserade än tidsfokuserade.

En förklaring till att resultatet inte skiljer sig från det vi funnit i tidigare forskning av distansarbete och balans mellan arbete och privatliv kan vara att frihet och flexibilitet redan tidigare varit betydande för individers välbefinnande och något som individer värdesätter högt. Likväl då som nu efter pandemin ger distansarbete en känsla av frihet vilket bidrar till motivation och effektivitet. Skillnaden nu jämfört med då är att möjligheten till att arbeta på distans är vanligare och fler ges den möjligheten vilket innebär att distansarbete får en påverkan på fler individers balans mellan arbete och privatliv.

Vi anser att resultatet har stor relevans ur ett HR perspektiv då det pekar på vikten av stöd och tydlighet från chef vid distansarbete samt visad hänsyn till det privata från både chef och kollegor. Organisationer och gränsvakter i form av chefer skulle med hjälp av policys och riktlinjer kunna hjälpa individer att enklare hantera balansen och avgränsa nu när distansarbete sker i större omfattning. Vid framtagande av policys och riktlinjer kring distansarbete, men även när det kommer till att agera chefsstöd i medarbetarfrågor kan våra resultat vara behjälpliga för HR som underlag. Det är även viktigt att ta hänsyn till individers olika livsförhållanden och privatliv då förutsättningarna för att kunna arbeta på distans ser olika ut.

#### 5.4 Studiens begränsningar och framtida studier

En begränsning med vår metod är att vi endast intervjuat medarbetare från en organisation, om än med olika befattningar och roller. En annan kan vara att de inte svarat sanningsenligt i sina intervjusvar vilket tidigare nämnts. Vi tror dock dels tack vare de relativt likartade



svaren, men även då denna uppdelning på avdelningar och roller är vanligt förekommande i organisationer, att liknande resultat skulle kunna framkommit även om vi intervjuat individer från en annan organisation utifrån samma kriterier.

Då distansarbetet är här för att stanna utifrån en ny situation efter pandemin anser vi att det är ett fortsatt viktigt område att studera. Det framkom i intervjuerna att organisationen inte har någon policy för distansarbete och att denna var under framtagning. Det vore intressant om framtida forskning utifrån gränsteorin undersöker skillnader i upplevd balans mellan arbete och privatliv på medarbetare i organisationer med en implementerad policy om distansarbete och på medarbetare från organisationer utan. Detta för att se hur den upplevda balansen eventuellt påverkas av tydliga riktlinjer och en implementerad policy.

## 5.5 Slutsats

Studien visar att distansarbetet fortsatt är önskvärt då det ger medarbetarna välbefinnande, tidsbesparing och bättre balans i vardagen. Flexibiliteten som hyllas som en möjliggörare för balans är även det som utgör ett hinder. Flexibilitet utmanar både chefer och medarbetare då den kan vara svår att hantera eftersom vi har olika syn på vad som är hinder och möjliggörare. Det en person tycker är ett hinder anser någon annan är en möjliggörare. Vår studie bekräftade därmed i stort det som de tidigare studier vi valde ut också funnit, trots att dessa mestadels studerat distansarbete innan erfarenheterna av pandemin.

Olika levnadsförhållanden och förutsättningar är något som är avgörande för hur gränserna hanteras av individen samt hur viktigt det är med avgränsning mellan arbete och privatliv. Även om distansarbetet kan leda till att arbete förläggs på fritiden, vilket innebär att individer då befinner sig i något slags gränsland och överskrider gränserna så tycks ändå fördelarna överväga nackdelarna. I vår studie föredrog alla en fortsatt möjlighet till distansarbete framför att gå tillbaka till kontoret på heltid. Dessa resultat är viktiga för personalvetare och HR-avdelningar att ta i beaktande framöver för ett fortsatt arbete mot ett hållbart arbetsliv.

## Referenslista

AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket.

[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)

Allwood, C.M., & Erikson, M.G. (2017). *Grundläggande vetenskapsteori - för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur AB.

Arbetsmiljöverket. (2022-02-14). *Lagar och andra regler om arbetsmiljö*. Hämtad 2022-04-04 från

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

Arbetsmiljöverket. (2016-08-17). *HR*. Hämtad 2022-04-04 från

<https://www.av.se/om-oss/organisation/hr/?hl=hr>

Bellman, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

Bello, Z., & Tanko, G.I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review* 8(4), 217-227.

[https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4\(3\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4(3))

Beno, M. (2020). Mobile Teleworking – Its Effects on Work/Life Balance, a Case Study from Austria. (red.), *Artificial Intelligence and Bioinspired Computational Methods* (p.161-171). Springer International Publishing

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' wellbeing at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/ntwe.12097>

Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2022). E-work evaluation through work–life balance, job effectiveness, organizational trust and flexibility: evidence from Kosovo during COVID-19. *Bradford: Emerald Publishing Limited Employee relations*. 44(2), 371-385.

<https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0136>

Globala målen. (2021-12-27). 3 God hälsa och välbefinnande. Hämtad 2022-04-04 från <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-3-halsa-och-valbefinnande/>

Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>

Larsson, S. (2005). Om kvalitet i kvalitativa studier. *Nordic Studies in Education*. 16-35. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.18261/ISSN1891-5949-2005-01-03>

Martineau, N., Björkman, J., & Grönholm T. (2021). *HR-rapporten 2021*. Jobbland. <https://skyhood-duunitori5.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/jobbland/Jobbland+HR-rapporten+2021.pdf>

Regeringen. (u.å.). *Globala målen och agenda 2030*. Hämtad 2022-04-04 från

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/>

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*.

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160_sfs-1977-1160)

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A.T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68.

<https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

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

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

## Bilagor

### Bilaga 1

#### **Intervjuguide - Distansarbete och balansen mellan arbete och fritid**

Vi repeterar kort syftet med studien och informerar återigen om de etiska riktlinjerna samt bekräftar intervjupersonens samtycke till att intervjun kommer att spelas.

---

*Återkommande följdfrågor:*

- Kan du ge ett exempel?
- Vem var inblandad? När hände detta? Vad fick det för konsekvenser?

---

#### **Inledande frågor**

1. Hur länge har du arbetat på Göteborg Energi?
2. Vad arbetar du med där, vad har du för roll?
3. Kan du berätta om hur organisationen och din avdelning ser ut?
4. I vilken grad ges du möjlighet att arbeta på distans idag, heltid, deltid?

#### **Arbetsmiljö**

5. Berätta om hur det är att arbeta på kontoret?
  - a. Vad är hjälpsamt för dig och ditt arbete och finns det något som händer där som är störande?
6. Berätta om hur det är att arbeta hemma?
  - a. Vad är hjälpsamt för dig och ditt arbete och finns det något som händer där som är störande?

#### **Balans mellan arbete och fritid**

7. När upplever du en god balans mellan arbete och fritid?
  - a. Vad möjliggör denna balans?
  - b. Vad hindrar denna balans?
8. Vad gör du för att avgränsa arbetet från privatlivet och vice versa när du arbetar på distans?
9. Hur upplever du att distansarbete och balans mellan arbete och privatliv påverkar ditt välmående?

10. Hur upplever du att gränserna mellan arbete och privatliv har förändrats genom distansarbetet?
- Är det svårare att dra dessa gränser när du arbetar hemifrån, dvs att det blir lättare att syssla med privata saker?

### **Stöd**

11. Kan du berätta vad du gör när du fastnar i ditt arbete hemifrån eller inte vet hur du ska gå vidare?
12. Vilka hjälpmedel och varifrån tar du stöd för att hantera gränsen mellan arbete och fritid? Exempel på nedan.
- Vilken roll har din chef? Kollegor?
  - Finns det policys och riktlinjer?
  - Vad gör du själv för att hantera situationen?
  - Vilket stöd är viktigast för dig?
13. Hur upplever du att dina medarbetare hanterar balansen mellan arbete och fritid vid distansarbete?
14. Vad gör du för att dina medarbetare ska kunna hantera gränsen och balansen mellan arbete och fritid?

### **Sammanfattande frågor**

15. Vad är det bästa och sämsta med att arbeta hemifrån och på distans upplever du?
16. Till sist, är det något övrigt du vill tillägga i ämnet, distansarbete och balans mellan arbete och fritid?
17. Var föredrar du helst att arbeta 100% på kontoret, 100% hemifrån eller hybrid och kunna växla?



**Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap  
Göteborgs Universitet**

***Distansarbete - Work life balance  
Examensarbete i personalvetenskap***

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i personalvetenskap på Göteborgs Universitet. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

***Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?***

Syftet med studien är att undersöka hur balansen mellan arbete och privatliv påverkas av det ökade distansarbetet. Metoden som används är semi-strukturerade intervjuer, och de förväntas ta mellan en halvtimme och en timme. Intervjuerna kommer att ske digitalt om inte annat önskas och hållas under vecka 16-17. I intervjun kommer följande områden att beröras: distansarbete, arbetsmiljö, privatliv samt sociala relationer. Med ditt samtycke kommer intervjun att spelas in.

***Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?***

Studien riktar sig till dig som arbetar i en organisation som inte tidigare haft distansarbete som norm men som efter pandemin öppnat upp för den möjligheten. Vi vill att du som deltar arbetar helt eller delvis på distans idag. Studien fokuserar inte på något särskild befattning.

***Måste jag delta i studien?***

Deltagandet i intervjun är frivilligt, och du kan när som helst avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Du behöver endast besvara frågor du vill besvara i intervjun, och du behöver inte ange skäl där du inte vill prata om en viss sak/fråga. Om du vill bli intervjuad ger du ditt samtycke genom att skriva på ett formulär. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Är du intresserad av att delta eller har frågor angående studien kontakta oss gärna så snart som möjligt så att vi kan boka in tider för intervjuer.

Hanna Strömblad  
Maria Fidler

Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email på

Tack på förhand, ser fram emot att höra från er!

Hanna & Maria