INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

SOM ATT VARA STÄNDIGT NY PÅ JOBBET

En studie om gränslöst arbete och balans mellan arbete och privatliv för managementkonsulter

Sara Georén

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT 2022
Handledare:	Dietmar Rauch och Mattias Bengtsson

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT 2022
Handledare:	Dietmar Rauch och Mattias Begntsson
Examinator:	Maja Cederberg
Nyckelord:	Balans, familj, gränser, gränslöst arbete, konsult, managementkonsult, psykiska krav, mentala föreställningar, normer, ny på jobbet, work-life balance

---

Syfte: Att undersöka hur gränser och balans mellan arbete och privatliv ser ut för managementkonsulter som har barn under 18 år.

Teori: Teoretiska ramverk som använts är Work-life balance och Gränslöst arbete.

Metod: Studien har använt en kvalitativ innehållsanalys med semistrukturerade intervjuer där respondenter valts ut med hjälp av ett bekvämlighetsurval med strategiska inslag.

Resultat: Arbetet som managementkonsult visar sig vara svårt att balansera med att vara förälder, eftersom det ställer höga krav och kräver mycket tankekraft från dess utövare. Det resulterar i stress och svårigheter att vara närvarande i hemmet. Gränser som identifieras tycks präglas av familjen, uppdragens omfattning, normer, konsultens egen etablering och relation till kunden. Att arbeta som managementkonsult innebär att dra sina egna gränser, och liknar att ständigt vara ny på jobbet. Med den situationen tvingas managementkonsulten utgå från sina erfarenheter och mentala föreställningar om vad ett väl genomfört arbete är.

Förord

Det är nästan komiskt hur jag valde att skriva en uppsats om gränslöst arbete och work-life balance för managementkonsulter, som också är föräldrar, när jag själv under uppsatsskrivandet har arbetat heltid, varit småbarnsförälder och ordförande i den lokala odlingsföreningen. Att inte projicera mina egna erfarenheter på respondenterna har varit viktigt, och för det vill jag tacka min handledare Dietmar Rauch. Han har inte bara hjälpt mig med det, utan också stöttat mig till att våga byta ämne från ett tidigare val, och faktiskt skriva om något som jag tyckt varit verkligt roligt och intressant. Din support genom arbetet och förståelse för livets alla utmaningar har varit ovärderlig. Jag vill också tacka Mattias Bengtsson som under uppsatsens slutskede klev in som en andra handledare och hjälpte mig komma i mål.

Jag vill också tacka alla respondenter som avsatt tid, men också som uppriktigt delat med sig av livets både roliga och svåra sidor. Att ni med stort intresse och engagemang ställt upp och medverkat i studien är jag verkligt tacksam för.

Även ni som hjälper mig att skapa förutsättningar för att faktiskt finna tid att arbeta med uppsatsen är värda ett stort tack! Min fästman Johan, mina föräldrar Hans och Catarina, svärföräldrarna Liza och Anders, min chef Patrik och mina inspirerande kollegor. Avslutningsvis vill jag tacka vännerna Josefine, Pia och Maria för er hjälp igenom uppsatsarbetet. Jag är så glad för att jag har er.

It takes a village.

Sara Georén

December, 2022

Innehållsförteckning

1 Inledning 1
1.1 Syfte och frågeställningar 2
1.2. Begreppsdefinitioner och avgränsning 3
2 Teori och tidigare forskning 4
2.1 Work-life balance 4
2.2 Gränslöst arbete 6
2.3 Relationen mellan gränslöst arbete och work-life-balance 8
2.4 Det teoretiska ramverkets relevans för studiens frågeställningar 9
3 Metod 10
3.1 Tillvägagångssätt 10
3.1.1 Grundläggande metodval – en kvalitativ intervjustudie 10
3.1.2 Urvalet – ett bekvämlighetsurval med strategiska inslag 10
3.1.3 Datainsamlingsmetoden – semistrukturerade intervjuer 11
3.1.4 Bearbetning och analys av data 12
3.2 Forskningsetiska aspekter 14
3.3 Kritisk metodreflektion 15
4 Resultatredovisning och analys 18
4.1 Presentation av respondenterna 18
4.2 Balans 19
4.2.1 Tid 19
4.2.2 Beteenden och känslor 20
4.2.3 Krav 21
4.3 Gränser 23
4.3.1 Rum 23
4.3.2 Uppgifter 24
4.3.3 Normer 26
4.3.4 Relation till kund 27
4.3.5 Familjen 28
5 Slutsatser 31
5.1 Hur ser balansen ut mellan arbete och privatliv för en managementkonsult? 31
5.2 Vart går gränsen mellan arbete och privatliv för en managementkonsult? 32
5.3 Avslutande reflektion 34
5.3.1 Förslag på vidare studier 35
Litteratur- och källförteckning 36
Bilagor 39
Bilaga 1 Informationsbrev 39
Bilaga 2 Intervjuguide 40
Bilaga 3 Samtyckesformulär 41

1 Inledning

Förhållandena på arbetsmarknaden i Sverige har förändrats i takt med teknikutvecklingen som medfört att arbetet inte längre är bundet till arbetsplatsen i samma utsträckning som förr. Fler kan nu arbeta hemifrån eller på resande fot. Informationsteknologin har på det sättet blivit gränsöverskridande, och påverkar alltmer våra sociala normer i arbetslivet och samhället (Allvin m.fl., 2010, s. 17ff). Många har idag bättre utvecklingsmöjligheter och större frihet att styra sina arbetstider. Däremot har arbetstakten intensifierats. Fler arbetar övertid och hoppar över raster (Ljungblad & Dellve, 2020, s. 164).

En annan effekt av arbetsmarknadens förändring är konsultbranschens frammarsch. Förmedling av olika typer av tjänster ökar alltmer och jobbet som konsult är idag ett etablerat yrke. Företag bemannar sin verksamhet med den kompetens de behöver för att driva det bestående och vardagliga arbetet framåt, det arbetet som sker inom ramarna för deras egen särart. Men när utmaningar av tillfällig karaktär uppstår kan det medföra ett behov av konsulter under en övergående fas. Det kan handla om arbetstoppar, säsongsanställningar eller inhyrning av bristkompetens (Andersson, 2001, s. 16f, 47).

När behovet är komplext, är ofta lösningen att anlita en managementkonsult. Det kan röra sig om exempelvis arbetsorganisatoriska-, ledarskap-, utbildnings-, kommunikations-, bemannings- eller arbetsmiljörelaterade frågor. En uppdragsgivare kan fordra att åtgärden ska förändra hela eller stora delar av verksamheten och gärna på kort tid. Resultat kopplat till organisationsförändringar kan förväntas vara ökad produktivitet, en starkare konkurrenskraft och mer effektiva medarbetare. Konsultens arbete antas också ofta leda till en bättre eller mer hälsosam psykosocial arbetsmiljö (Andersson, 2001, s. 17, 62). Men hur ser egentligen managementkonsultens egen arbetsmiljö ut?

Jobbet beskrivs ofta som ett yrke med stor frihet, höga löner, möjlighet att verka i en bred kontext och med stor påverkan. Bilden som förmedlas är att arbetet är obundet, attraktivt och flott. Befintlig forskning om konsulters psykosociala arbetsmiljö antyder att belastningen och tempot i arbetet är högt men att konsulterna själva inte anser att det beror på deras arbetsgivare utan på deras höga ambitionsnivå (Hovmark & Nordqvist, 2002).

En managementkonsult förväntas alltså bidra med innovation och utveckling i stor skala, hen får stor tillit att med markanta resurser verka inom organisationen och debiterar ofta sin kund betydande summor för sin insats. Yrkesrollen ställer höga krav på dess utövare. Hur ser, med tanke på detta, managementkonsulters egna gränser mellan arbete och privatliv ut? Vart dras dessa gränser och vem drar dem? Hur påverkar arbetet konsultens privatliv?

Det finns idag många studier om ett hållbart arbetsliv med inriktning mot gränser och balans där flera fokuserar på generellt resurssvaga yrkesgrupper. Det går också att finna studier där fokus ligger på bemanningsanställda eller högkvalificerade yrken. Vad som inte hittats vid litteraturgenomgången är kombinationen av att vara både högkvalificerad och inhyrd. Syftet med den här studien är att bidra till en större förståelse för gränser och balans hos managementkonsulter vars roll innefattar både att vara uthyrd och att verka på en högt kvalificerad arena. Gränserna gäller tid, rum eller uppgifter men också subjektiva gränser som mentala föreställningar, normer och relationer. Fokus ligger även på de slitningar som kan uppstå i balansen mellan arbete och privatliv.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att undersöka managementkonsulters psykosociala situation med fokus på balans och gränser mellan arbete och privatliv. De frågeställningar jag formulerat är följande:

- Hur ser balansen ut mellan arbete och privatliv för en managementkonsult?
- Vart går gränsen mellan arbete och privatliv för en managementkonsult?

Ovan frågeställningar är baserade på studiens teoretiska ramverk. De frågeställningar som tagits fram kopplat till balans är baserade på Greenhaus och Beutells modell om tre konflikter knutet till tid, beteenden eller känslor och krav. Frågeställningarna som kretsar kring gränser är baserade på forskning om gränslöst arbete som intresserar sig för vart gränserna dras. Men också utav vad eller vem som drar dem. Forskningen har funnit att sociala normer och i förlängningen strukturer bidrar till de föreställningar vi har om gränser mellan arbete och privatliv. Likväl kan mer objektiva gränser vara avgörande som tid, rum och uppgifter.

1.2. Begreppsdefinitioner och avgränsning

Fokus i denna studie ligger på managementkonsulter och inte på annan uthyrd arbetskraft. Dessutom avgränsas studien till de som har mycket krav i sitt privata liv, i det här fallet de som har familj med minst ett barn under 18 år. Avgränsningen har gjorts utifrån antagandet att balans och gränsdragning mellan arbete och privatliv blir särskilt aktualiserad i just denna grupp.

Uppmärksamheten riktas även mot konsulter som befinner sig inom professionsyrken och som arbetar med mellanmänskliga problem. De är generellt inte anställda på bemanningsföretag, utan på konsultfirmor. De kan arbeta med exempelvis ledarskap, organisationsförändringar, utbildningsinsatser, konflikthantering eller arbetsmiljö. En term som ofta används är *managementkonsulter*. Begreppet kan härledas till betydelsen av engelskans management, dvs. ledarskap, vilket dock är en smal tolkning av professionen som ofta också arbetar med mer än det mellanmänskliga, som med administration, IT-frågor eller finans (Andersson, 2001, s. 17).

2 Teori och tidigare forskning

Nedan presenteras teorier och tidigare forskning om work-life balance och gränslöst arbete med fokus på vad balans och gränser betyder för individer och deras psykosociala situation i arbetet och i privatlivet. I kapitlets avslutande avsnitt tydliggörs det teoretiska ramverkets relevans för studiens frågeställningar.

2.1 Work-life balance

Teorin om work-life balance ämnar förklara vad som sker när arbetslivet och privatlivet inkräktar på varandra. Den sätter arbete i centrum och pekar på den konflikt som uppstår hos individen när hen rör sig mellan sfärerna. Sådana konflikter kan skapa höga psykiska krav hos individen som behöver orientera sig mellan att göra ett bra arbete och samtidigt tillfredsställa sina privata behov. Det kan handla om att vara en engagerad förälder och samtidigt göra ett gott arbete, prioritera sin träning eller lägga tid på en fritidssyssla som skänker glädje. Kvinnor som bär ett stort ansvar i hemmet för det obetalda arbetet har visat sig vara extra utsatta (Bergman & Ivarsson, 2020, s. 211f).

Forskare såg tidigt på arbete och privatliv som två skilda sfärer i vilka olika behov uppfylls, behov som inkomst från lönearbete och sociala eller känslomässiga behov i privatlivet. Sfärerna var frånskilda varandra både genom att de befann sig på olika fysiska platser, också av sociala och mentala värderingar. Dock kom forskningen att ifrågasätta att sfärerna var oberoende av varandra (Mellner m.fl., 2012, s. 1) och fann att både negativa och positiva erfarenheter i den ena sfären kan spilla över till den andra. Exempel på det kan handla om beteenden eller känslor med både positiva och negativa effekter (Chen, Powell & Greenhaus, 2009, s. 82-93). Övervägande har dock fokus legat på de negativa erfarenheter som överförs från arbetsliv till privatliv. Där skapas det en konflikt som bringar spänningar mellan sfärerna, vilket i förlängningen kan leda till ohälsa. Därför har forskningen sökt svar på vad som kan motverka spänningarna och bland annat funnit flexibla arbetstider som en möjlig lösning, dock med motstridiga resultat som både visar positiva och negativa effekter (Mellner m.fl., 2012, s. 2).

I den här studien kommer jag att använda mig av en mätmodell från Greenhaus och Beutells (1985, s. 78-80) som studerar *work-family conflict* (se även Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91). Jag kommer dock inte i första hand tala om konflikten mellan arbete och familjeliv utan om

(o)balansen mellan avlönat arbete och privatliv. Det är också viktigt att komma ihåg att i en bredare kontext bortom denna studie kan arbete och livet utanför betyda olika saker beroende på den individuella situationen. Familjeliv är endast en av aspekterna som innefattas i begreppet privatliv (Jones, Burke & Westman, 2006, s. 2). Grunden i Greenhaus och Beutells modell baseras på tre konflikter mellan de olika sfärer en individ rör sig mellan, konflikter rörande tid, krav och beteenden.

Den *tidsbaserade konflikten* handlar om att en sfär tar tid från en annan. Som när individen behöver jobba över och blir sen till aktiviteter i privatlivet eller inte finner tid för återhämtning.

Den *beteendebaserade konflikten* handlar om att beteenden som är accepterade och förväntade i en sfär troligtvis inte är välkomna i en annan. Som att tänka på att använda ett vårdat språk på jobbet och samtidigt undvika facktermer som inte är allmänt kända i privatlivet (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91). Studier visar att beteenden i arbetslivet också kan spela en positiv roll i privatlivet, som att vara organiserad i arbetet kan leda till att det blir lättare att planera aktiviteter i privatlivet. Därtill visar tidigare forskning att positiva känslor på jobbet kan tas med till privatlivet och tvärtom (Arnold & Randall m.fl., 2016, s. 409).

Till sist handlar den *kravbaserade konflikten* om att kraven i en sfär är så pass stora att de påverkar individen även i andra sfärer. Det kan handla om att inte orka sina åtaganden eller att tvingas välja bort en aktivitet som ger återhämtning (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91). Den kravbaserade konflikten kan innebära att individen blir utsatt för olika stressfaktorer som skapar negativa känslor som spiller över mellan sfärerna (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2006, s. 118).

Faktorer som visat sig påverka konflikten mellan arbete och privatliv är individens förutsättningar att klara av sitt arbete. Resurser som tillgång till utrustning eller rätt utbildning. Det kan också handla om förmågor som att kommunicera och hantera komplexa uppgifter, om attityd, kompetens, kunskap och kognitiv förmåga (Arnold & Randall m.fl., 2016, s. 411).

Tidigare forskning har påvisat att förändrade förutsättningar bidrar till att arbetslivet och privatlivet kommit närmare varandra. Nya arbetsmetoder och kvarstående förväntningar i familjelivet är strömningar som påverkar utvecklingen. Datorers intåg i arbetet och smarta

telefoner har möjliggjort större flexibilitet i tid och rum för den anställde men har också suddat ut gränserna mellan sfärerna (O'Driscoll m.fl., 2006, s. 117). En faktor som påverkar den upplevda balansen är vilken familjesituation en medarbetare befinner sig i där dennes individuella resurser och förutsättningar har stor betydelse. Så även vilken uppdelning som finns i hushållet. En god balans har visat sig uppstå när individen både finner tid för familj och arbete men också för återhämtning (Noon, Blyton & Morell, 2013, s. 342).

2.2 Gränslöst arbete

Något som i allt större utsträckning breder ut sig i dagens arbetsliv är det *gränslösa arbetet*. Begreppet bör ses som ett samlingsnamn för den psykosociala påverkan det nya arbetslivet, eller informationssamhället, har på individen och dess gränser mellan arbete och privatliv (Allvin m.fl., 2010, s. 23ff). Gränsdragningen mellan arbetet och privatlivet har blivit alltmer otydligt och ogreppbart. Det kan handla om fria arbetstider eller förväntningar om att stå arbetet till förfogande majoriteten av dygnets timmar. Att vara oberoende av vart arbetet utförs är också exempel på avsaknad av gränser. Likväl kan det handla om oklara arbetsbeskrivningar eller gränssnitt mellan enheter, funktioner eller enskilda individer på en arbetsplats (Eklöf, 2017, s. 62f).

Allvin med flera formulerar tre olika teser vad gäller det gränslösa arbetet. *Den första tesen* handlar om att nya regleringar lägger en grund för arbetslivets utformning med syfte till att skapa flexibilitet för företagen. *Den andra tesen* handlar om att alltmer ansvar förflyttas till individen att själv definiera, försvara och upprätthålla de gränser hen har i arbetslivet och utanför. Arbetskraften förväntas således bli mer autonom. *Den tredje tesen* innebär att arbetsmarknaden blir alltmer varierande och anpassad till individen och dennes förutsättningar. Men också att olikheterna ökar (Allvin m.fl., 2010, s. 25).

Aronsson (2016, s. 25f) menar att arbetet gått från en *yttre reglering*, alltså att faktorer utanför individen reglerat dennes gränser mellan arbete och privatliv till att i stället mer utgöras av en *individuell reglering*, där som uttrycket antyder, individen själv är den som reglerar sina gränser. Aronsson menar att medarbetarens behov av kontroll bör dra jämt med arbetets krav. Är kraven för höga, kan de leda till stress. Här kan Allvin med fleras *första tes* till viss del liknas med Aronssons *yttre reglering* där ett talande exempel kan vara att stämpelklockan är en tydlig yttre reglering som idag inte är lika vanlig. I stället förväntas medarbetarna i större

utsträckning själva styra sina arbetstider, i likhet med *den andra tesen* och Aronssons term *inre reglering*.

En tydlig gränsdragning mellan arbete och privatliv har i tidig forskning inom området tagits för given. Det är först under de senaste 30 åren som forskningen inom psykologi och organisationsteori har riktat sin uppmärksamhet till processerna för gränsdragning. Hur gränser uppstår, hur de förhandlas, hur de ändras och hur de synliggörs. Gränser tycks skapas både på individnivå och i kollektivet och forskningen har identifierat att de präglas av *ogenomtränglighet, segmentering och integrering* (Mellner m.fl., 2012, s. 2f).

Ogenomtränglighet syftar till hur stark gränsen är och till vilken grad den tillåts överstigas. Detta begrepp kommer återkomma flera gånger i uppsatsen. Vidare beror vilken ogenomtränglighet en gräns har också på handlingsutrymmet för individen att passera gränsen. Är ogenomträngligheten låg faller således alltmer ansvar på individen själv att ta beslut och hantera sina gränser mellan arbete och privatliv. I förlängningen kan medarbetaren välja två handlingsstrategier för att hantera gränsdragningen, segmentering eller integrering. Alltså att dela upp och avskärma de två sfärerna eller att blanda ihop och låta gränserna bli mer flytande (Mellner m.fl., 2012, s. 2f). Aronsson (2016, s. 24f) belyser också att ogenomträngligheten kan bero på riktning där exempelvis arbetet kan tillåtas inkräkta på privatlivet men inte tvärt om.

Det finns också forskning som pekar mot att gränslöst arbete kan innebära en stor frihet och hög stimulans eftersom medarbetaren själv har kontroll. Det kan innebära en friskfaktor förutsatt att individen har en måttlig arbetsbelastning och rätt förutsättningar för att sköta sitt arbete, som rätt resurser, kompetens eller förmåga (Eklöf, 2017, s. 62f). Mindre ogenomträngliga gränser tycks leda till utveckling och variation för medarbetaren men om det har en positiv eller negativ effekt tros bero på individens egen förmåga att skapa strategier som upprätthåller en friktionsfri balans mellan de olika sfärer hen befinner sig inom. Lyckas inte individen finna en framgångsrik strategi finns risken för att hen blir uppslukad av arbete (Mellner m.fl., 2012, s. 3). Likväl ligger kompetenser till grund för hur goda förutsättningar individen har att utveckla en sådan strategi. Kompetenser som är betydelsefulla i sammanhanget är kognitiv förmåga, social kompetens, kunskap om arbetet och tekniska färdigheter. Dagens arbetsliv handlar alltmer om att på egen hand söka information, tolka och hantera den. Ofta finns information tillgänglig men i en mer komplex värld blir den allt svårare att nå. På många sätt går det att tala om att det handlar om att lära sig det ”sociala spelet” samtidigt som

strömningarna i samhället lägger över mer ansvar på individen att söka information och ta egna beslut (Allvin m.fl., 2010, s. 100).

Begreppet kompetens har inom forskningen ofta olika definitioner och enligt Illeris (2013, s.31f) kan ordet i folkmun förstås som att vara kompetent innebär att förmögen att inom ett avgränsat område bemästra uppkomna situationer med lämpliga och godtyckliga resultat. Med förutsättningar syftar jag i stället på de omständigheter som råder runt individen som underlättar eller försvårar individens möjligheter att göra sitt jobb. Som levnadsförhållanden eller tillgång till ändamålsenliga resurser. Sammanfattningsvis spelar en individs förutsättningar och kompetenser roll för hur självreglerande hen kan vara i förhållande till gränser mellan arbete och privatliv (Aronsson, 2016, s. 25).

Tidigare forskning om gränslöst arbete har identifierat att gränslösheten kan leda till att individens olika sfärer av arbetsliv och privatliv riskerar att göra åverkan på varandra. Ansvaret faller på den anställde att själv vara den som avgör när gränser ska dras, var de ska dras och själv behöva stå upp för den egna individuella gränsdragningen gentemot andra i de olika sfärerna. Som att behöva försvara för sin chef, sina kollegor eller sina barn att något i den andra sfären prioriteras. Dessa ställningstaganden kan innebära stora psykiska påfrestningar (Eklöf, 2017, s. 62f). Det har också påvisats att gränslöst arbete i förlängningen kan leda till stress, hjärt-kärlsjukdom och utmattningssymptom (Eklöf, 2017, s. 78).

2.3 Relationen mellan gränslöst arbete och work-life-balance

För att förstå skillnaden på dessa olika perspektiv kan man se på work-life-balance som ett sätt att förstå vad effekterna av obalans mellan arbete och privatliv kan bli och på vilket sätt de kan ta form. Inom tidigare forskning återfinns sökande efter konflikter som kan användas för att påvisa om en obalans finns eller ej. Gränslöst arbete handlar mer om arbetets natur och hur det påverkar individen. Teorin antar ett systemperspektiv som belyser strömningar i samhället och lägger inte lika mycket fokus på den enskilde individen. Med hjälp av båda perspektiven går det att undersöka samhälleliga skeendens påverkan på individen. Till exempel går det att anta att om någon lever ensam utan barn blir det enklare att leva med ett gränslöst arbete jämfört med någon som är förälder.

2.4 Det teoretiska ramverkets relevans för studiens frågeställningar

I den här studien används work-life balance som ett teoretiskt ramverk för att identifiera om det hos respondenterna råder en obalans mellan arbete och privatliv. Gränslöst arbete adderar ytterligare en förståelsegrund för varför obalans uppstår. Om gränserna är diffusa eller dras på bekostnad av en sfär till fördel för en annan uppstår obalans. Således skapar de båda teoretiska ramverken möjlighet att synliggöra en mer holistisk bild av problemet. Konkret kan work-life balance kategorisera konflikter i empirin. Till det bidrar gränslöst arbete med att identifiera vad som drar gränser. Med teorierna kan faktorer som bidrar till obalans identifieras.

Frågeställningen om gränser kopplat till tid, rum och uppgifter svarar på någon form av objektiv gränsdragning. Här kan Allvin med fleras första tes vara användbar, den handlar om att flexibilitet till fördel för arbetsgivarna främjas på arbetsmarknaden med hjälp av nya regleringar (Allvin m.fl., 2010, s. 25). Likväl kan yttre regleringar synliggöras.

Den andra tesen om att arbetstagarna tar alltmer ansvar för sina egna gränser, gör det också möjligt att göra ett närmande till de bakomliggande faktorer som präglar managementkonsulter i deras skiljelinjer mellan arbete och privatliv. Att förstå hur deras förutsättningar som kompetens, förmågor och resurser påverkar hur självreglerande de kan vara och är. Att identifiera hur sociala normer manifesterar, reviderar och förhandlar gränser. Således inkluderar detta ett sökande efter vem eller vad som drar gränser.

Den tredje och sista tesen om arbetsmarknadens allt större varians och individanpassning (Allvin m.fl., 2010, s. 25f) bidrar inte på samma sätt till ett förklaringsvärde eftersom tesen befinner sig på en högre aggregerad nivå än vad studiens syfte innefattar.

3 Metod

Kapitlet inleds med vilket tillvägagångssätt som används, med fokus på grundläggande metodval, urval, genomförande av datainsamling, bearbetning och analys av data där varje aspekt redogörs i ett separat avsnitt. Därefter följs forskningsetiska aspekter och en kritisk reflektion kring mina metodval.

3.1 Tillvägagångssätt

3.1.1 Grundläggande metodval – en kvalitativ intervjustudie

I studien har en kvalitativ innehållsanalys tillämpats, där empiri samlats in med hjälp av sex semistrukturerade intervjuer. Metoden innebär ett sökande efter de teman som ligger till grund för de segment av empirin som identifierats intressanta för analys (Bryman, 2018, s. 677). Med andra ord har mer fokus legat på vad respondenterna förmedlar och säger snarare än hur ofta något upprepas, kvantitet blir således mindre viktigt. Samtidigt har teori och tidigare forskning bidragit till en föraning om vad som är intressanta områden att undersöka. Därför har frågeställningarna utformats med hjälp av studiens valda teoretiska ramverk. Således har studien tagit en abduktiv ansats vilket innebär en växelverkan mellan empiri och teori med mål att nå en analys som ämnas avspegla respondenternas upplevda sanning och uppfattning av verkligheten (Bryman, 2018, s. 478)

Gränslöst arbete är en teoribildning som bygger på strukturella förändringar på arbetsmarknaden som går att närma sig med kvalitativ innehållsanalys. Även forskning om work life balance fokuserar på subjektiva aspekter av balans för individer som rör sig mellan olika sfärer, arbetsliv och privatliv. Teoribildningen fokuserar på tre konflikter, tid, beteenden och krav (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91). Tid är ett exempel på en konflikt som går att kvantifiera men via den kvalitativa innehållsanalysen har jag i stället fokuserat på upplevelsen av hur mycket tid som läggs vart, till skillnad från att mäta den i exakthet. Jag har framförallt också sökt vad effekten blir av den upplevda tidfördelningen.

3.1.2 Urvalet – ett bekvämlighetsurval med strategiska inslag

Respondenterna har sökts genom mitt eget privata och yrkesverksamma nätverk. Via kontakter som inte arbetar hos samma arbetsgivare och som inte har någon närmare kontakt med varandra.

Avsikten var att finna respondenter som i största mån är oberoende av varandra. Det var inledningsvis svårt att finna respondenter tills ett inlägg på nätverkstjänsten LinkedIn publicerades av en vän. Då anmälde flera intresse och totalt valdes tre kvinnor och tre män ut, fyra av dessa anmälde intresse på inlägget via LinkedIn. De andra två nåddes utan sociala medier via bekanta.

Ett krav har varit att varje respondent ska arbeta som managementkonsult. Ett annat krav är att vara vårdnadshavare för minst ett barn under 18 år eftersom tidigare forskning visat att familjebildning har stor påverkan på balansen mellan arbete och privatliv (Bergman & Ivarsson, 2020, s. 211f).

Urvalet är främst ett *bekvämlighetsurval* där man tar de respondenter man råkar hitta genom att annonsera i olika forum, möten i vardagen eller liknande. Men jag har även arbetat med ett *strategiskt urval*, vilket innebär att respondenter söks utefter vissa kriterier med syftet att finna en variation inom urvalet (Trost 2010, s. 117, 120). I den här studien har ansträngningar gjorts för att finna respondenter som är okända för varandra, där fördelningen av kön är densamma som för hela populationen samt där kriteriet att ha barn har en anknytning till tidigare forskning.

3.1.3 Datainsamlingsmetoden – semistrukturerade intervjuer

Baserat på de teoretiska ramverken tog jag fram en intervjuguide att utgå från (se bilaga 2). Den delades upp i tre delar. *Inledning* där frågor om respondenternas bakgrund ställdes, så som ålder, familjeförhållanden, anställningsform, arbetsuppgifter och i vilken konstellation respondenten brukar genomföra sina kunduppdrag. Därefter följde delarna *Ditt arbetes karaktär kopplat till gränser* vilken innehöll frågor om gränsen mellan arbete och privatliv, vad eller vem som utgör gränsen, sociala normer kopplat till gränser, frågor om fysisk plats, tid, förväntningar, kontroll och arbetsuppgifter kopplat till gränser. Den sista delen döptes till *Balans mellan arbete och privatliv* där frågor om detta ställdes kopplat till tid, beteenden, känslor och kring krav.

Intervjuerna spelades in och varade i 45-60 minuter. Eftersom det muntliga mötet tillåter respondenter att formulera sina svar på sitt eget sätt använde jag mig av semistrukturerade intervjuer vilket innebar att jag även ställde frågor utanför intervjuguiden (Bryman, 2018, s. 563), ofta i anslutning till något respondenten berättat. Forskaren utgår således från en

intervjuguide med färdiga frågor men har utrymme att anpassa frågorna efter hur intervjun utvecklas. Det kan också vara viktigt att förhålla sig flexibelt till intervjuguiden för att ge respondenterna utrymme och trygghet att nå sin egen uppfattning av ämnet. Samtliga frågor ställdes vid varje intervju men ordningen anpassades till hur samtalen utvecklades. Ibland ställdes följdfrågor för att öka min förståelse. Detta är viktigt för att en forskare ska kunna försäkra sig om att den egna tolkningen av svaret är korrekt. Frågorna ställdes inte med samma formulering eller betoning på samma ställe (David & Sutton 2016, s. 115f, 120). Ur den bemärkelsen höll intervjuerna en låg grad av standardisering.

Jag inledde med en pilotintervju vilket kan vara ett bra sätt att ta reda på om studiens frågor är begripliga och svarbara (Esaiasson m.fl. 2012, s. 244). Jag upplevde det som att samtliga frågor, med små förtydliganden, fungerade och därför valde jag att inkluderade pilotintervjun i studiens empiri.

Eftersom respondenterna är utspridda på olika orter i kombination med rådande restriktioner kring covid-19-pandemin hölls intervjuerna på distans. Fyra av dem hölls via videolänk medan två hölls via telefon eftersom en respondent inte hade tillgång till sin dator och en annan satt i ett skyddsobjekt som hindrade hen från att hålla videomöten med externa parter.

3.1.4 Bearbetning och analys av data

Vid en kvalitativ innehållsanalys kodar forskaren de delar av materialet, i mitt fall de transkriberade intervjuerna, för att sedan kunna sortera likheter och olikheter i texterna. Med koder menas uttryck eller sammanfattade termer eller budskap som kan klumpas ihop till olika teman. På så vis kan uppmärksamheten riktas mot de delar av texten som forskaren anser vara intressanta, och texten reduceras (David & Sutton, 2016, s. 271). I mitt arbete har jag jämfört mönster mellan olika intressanta segment utefter hur jag kodat dem. På så vis framträdde vilken tyngd de olika segmentens påståenden, berättelser eller förklaringar hade. Koder kan omdefinieras under forskningsprocessens gång och en vanlig metod för att identifiera koder är att fortlöpande skriva ner minnesanteckningar (David & Sutton, 2016, s. 271f), en metod som jag använde under transkriberingsarbetet. Dels för att komma vidare i transkriberingen, även för att inte tappa insikter som blev tillgängliga vid bearbetningen av materialet. På så vis analyserade jag löpande min empiri vilket är en bra metod för att förstå de teman som

identifieras (Bryman, 2018, s. 696). Många av minnesanteckningarna kom sedan till stor nytta i min dataanalys.

Enligt David och Sutton (2016, s. 277f) är rådet att inte börja med allt för många koder, inte heller med för få. Inledningsvis i analysprocessen användes därför en första skiss av potentiella koder som under arbetets gång förfinades, vissa koder slogs samman, vissa togs bort när de identifierades som mindre betydelsefulla och nya koder kunde urskiljas under arbetet med resultatredovisningen. Vid användning av koder är det viktigt att också klargöra vad varje kod och tema innebär och hur forskaren definierar dessa (David & Sutton, 2016, s. 272). Eftersom jag använt teoretiska ramverk till hjälp för att bygga intervjuguiden var även dessa till hjälp vid sökandet efter koder där de tre konflikter som beskrivs inom tidigare forskning om work-life balance visade sig vara lämpliga att användas. De två övergripande teman som användes var *balans* och *gränser*. Till balans kopplades koderna *tid, beteenden och känslor* samt *krav* och till gränser koderna *rum, uppgifter, normer, relationen till kund* och *familjen*. I tabell 1 har jag sammanfattat vad jag under analysarbetet räknat till varje kod för att skapa största möjliga transparens.

Tabell 1

	Kod	**Innebörd**
Balans	Tid	Hur mycket tid som tillägnas i vardera sfär.
	Beteenden och känslor	När beteenden och känslor hämtas från en sfär till den andra eller när obalans skapar beteenden och känslor.
	Krav	Krav inom den ena sfären som påverkar den andra och tvärt om.
Gränser	Rum	Fysisk plats som utgör en gräns.
	Uppgifter	Vad som utförs som drar en gräns.
	Normer	Gränser bestående av vad som är accepterade tillvägagångssätt eller beteenden inom exempelvis arbetsgruppen, hos arbetsgivaren eller i samhället. Segment som berör kultur kopplas även hit. Ideér eller föreställningar hos respondenten eller andra, de kan både vara synliga och medvetna men också dolda och omedvetna.
	Relationen till kund	Gränser som definieras av hur väl samspelet fungerar mellan managementkonsulten och kunden.
	Familjen	Skiljelinjen mellan familjen och resten av livet, i den här uppsatsen främst med fokus på arbetslivet.

3.2 Forskningsetiska aspekter

Vid forskning är det av största vikt att hålla en balans mellan respondentens integritet och bidraget till forskningsvärlden och till stöd för att uppnå det är det viktigt att vägledas av forskningsetiska regler. I studien har Vetenskapsrådets riktlinjer om god forskningssed följts (Vetenskapsrådet, 2017, s. 7f).

Samtliga respondenter har innan intervjun fått ett informationsbrev (se bilaga 3) innehållande studiens syfte, hur empirin kommer samlas in och hanteras samt varför de blivit inbjudna att delta. I informationsbrevet framgår det att respondenten inte behöver svara på alla frågor och när som helst under studien kan dra tillbaka sin medverkan utan krav på förklaring. Alla fick också fylla i ett samtyckesformulär där det framgår att deltagandet är frivilligt.

I studien har respondenternas namn bytts ut. Den ort de arbetar på och deras arbetsgivare återges ej. Även annan personlig information som riskerar att röja respondenternas identitet har inte återgetts i studien. All personlig data har sparats i en lösenordskyddad dator, datan kommer också att destrueras när studien är slutförd, där inkluderas även video- och ljudinspelningar från intervjuerna samt transkriberingar. De insamlade uppgifterna kommer endast användas till det syfte som forskningsstudien kräver och inte till något annat. Respondenterna har vittnat om att konsultbranschen är förhållandevis liten i Sverige i den bemärkelsen att många som arbetar i yrket känner till varandra. Därför har jag endast återgett relevant information om varje respondents arbetsgivare och arbetsuppgifter. Samtidigt har jag ansträngt mig för att det inte ska gå att identifiera någon när dessa uppgifter kopplas samman med kön, ålder och familjeförhållanden vilket är essentiella parametrar i studien (Vetenskapsrådet, 2017, s.7f).

Att forska om människor och hur deras val eller prioriteringar skapar slitningar mellan arbetsliv, privatliv och för den egna återhämtningen väcker vidare frågor om etik där jag under hela processen tagit mina respondenters integritet i beaktan. Intervjuförfarandet kan skapa en situation där respondenten känner sig hörda och gärna delar med sig. Min upplevelse har varit att alla respondenter villigt delat med sig av både gott och ont men där jag behövt överväga om vissa berättelser som bidrar till min analys verkligen kan återges på ett sådant sätt att essensen framgår. När en textsats återges ordagrant finns en risk att den blir tagen ur sitt sammanhang och får en annan betydelse. Det har varit viktigt för mig att undvika detta med hänsyn till mina

respondenters integritet och med målet att återspegla en så sann bild av deras erfarenheter som möjligt.

3.3 Kritisk metodreflektion

Kvalitativa studier har en begränsning i den mån att de är svåra att upprepa eftersom de sker i en social kontext där flyktiga känslor och tankar kan påverka empirin som samlas in. Samtidigt är det viktigt att sträva efter att resultaten är *tillförlitliga* vid bedömningen av vilken kvalitet en studie har. Tillförlitlighet delas upp i fyra delar, *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och till sist det som Bryman (2018, s. 467) kallar för ”*En möjlighet att styrka och konfirmera*”, vilket han också förkortar som *objektivitet* som och är den term jag kommer använda.

Trovärdighet handlar om ifall det går att säga att studiens resultat har bärighet i förhållande till de studerade respondenternas verklighet. Just för att människor är sociala varelser som påverkas av det som sker runt oss kan resultaten se olika ut beroende på vilken dag de samlas in eller vilket sinnestillstånd respondenten befinner sig i. Därmed har den semistrukturerade intervjumetodiken varit viktig eftersom följdfrågor gjort att jag kunnat bilda mig en djupare och förhoppningsvis riktig förståelse av det respondenterna förmedlar. Vidare kan den miljö en intervju utförs i påverka vilka historier som görs tillgängliga för den som studeras (Bryman, 2018, s. 467). Med detta i åtanke blir det viktigt att skapa så lika förutsättningar för varje respondent som möjligt. I den mån det gått har jag utfört alla intervjuer på liknande sätt, via videolänk, men då två respondenter inte hade denna möjlighet genomfördes intervjuerna via telefon. Samtidigt innebär distansintervjuer många begränsningar. Nyanser i samtalet blir mindre tillgängliga, kroppsspråk blir inte lika tydligt och den direkta gränsen mellan att respondenten sitter vid sin dator eller telefon i ena änden av samtalet och jag vid min dator i den andra utgör en tydlig distans som är ett ofrånkomligt faktum. Det är svårt att finna litteratur om videointervjuer men Trost (2010, s. 42) talar om telefonintervjuer och menar att de inte är lämpliga att tillämpa vid djupintervjuer. Det är såklart olyckligt men i covid-19 pandemins skugga fanns få andra alternativ. Jag ser det också som en styrka att samtliga respondenter inte befinner sig på samma ort, något som hade varit svårt att uppnå vid ”fysiska” intervjuer. Vidare talar Trost (2010, s. 111f) också om att ”det riktiga samtalet” först ges förutsättning att äga rum när inspelningen stängts av vid det fysiska avskedet på väg ut från intervjurummet. Samtidigt kan en fördel ha varit att respondenterna under en tid själva genomfört många möten över video

eller telefon. Hade jag studerat en annan yrkesgrupp som har mindre vana av den typen av möten hade detta sannolikt spelat en större roll. Vid mina intervjuer upplevde jag i stället att både min och respondenternas ”distansvana” gjorde att vi kunde närma oss ett mer obehindrat samtal även om det såklart fortsatt var svårt att uppfatta alla känsloyttringar, kroppsspråk eller tonlägen som det fysiska mötet ger tillgång till. Respondenterna återgav också att de till viss del själva arbetar med att sälja både sin arbetsgivares tjänster men också sin egen kompetens. Jag uppfattade att även den vanan hos respondenterna utgjorde en förutsättning för ett mer avslappnat samtal.

Vid kvalitativa studier är även *överförbarhet* eftersträvansvärt. Det handlar om att på detaljnivå beskriva sina resultat inom den studerade gruppen. Det kallas också för att studien behöver innehålla ”täta beskrivningar” (Bryman, 2018, s. 467f). Med ingående beskrivningar av vad respondenterna förmedlar och av vad jag vid min analys kommit fram till kan jag säkerställa att jag tar mig närmare en hög överförbarhet.

Med *pålitlighet* menas huruvida en forskare så tydligt som möjligt redogör för sina metodval och i detalj beskriver sitt tillvägagångssätt. Med en hög transparens om forskningsprocessen blir det enklare att bedöma om studien är legitim och därmed pålitlig (Bryman, 2018, s. 468), något som givetvis har varit målet vid arbetet med hela metodkapitlet där varje steg på vägen redovisats i detalj för att nå en hög transparens.

Till sist handlar *objektivitet* om att utgå ifrån uppfattningen om att det inte går att nå en absolut sanning, i stället behöver jag göra mitt yttersta för att handla i god tro, att mina personliga uppfattningar i möjligaste mån inte ska spela någon roll och där min teoretiska inriktning kan vara vägvisande men inte får påverka resultatet (Bryman, 2018, s. 470). I den här studien har de teoretiska ramverken utgjort en tolkningsram från vilken jag gjort antaganden om verkligheten. Samtidigt påverkas också studien av den förförståelse jag går in med där jag både i mitt yrkesliv och privatliv kommer i kontakt med managementkonsulter som dels utför uppdrag åt min arbetsgivare men jag har också vänner och kollegor inom yrket. Givetvis har deras berättelser bidragit till min uppfattning om att yrkesrollen som studieobjekt hade varit intressant att undersöka med balans och gränser som fokus. Samtidigt har detta varit aspekter som jag behövt vara medveten för att behålla mitt förhållningssätt neutralt till de svar jag fått under intervjun för att inte riskera att jag påverkar mina respondenter mot en riktning de annars inte hade tagit.

Vidare är bekvämlighetsurvalet vanligt men har fått kritik för att det inte går att vara säker på att respondenterna som hittats den vägen är en representativ grupp. Det räcker att några få har säregna drag för att det ska kunna få stor påverkan på studien (Trost, 2010, s. 120). Esaiasson m.fl. (2012, s. 188) kritiserar urvalsmetoden eftersom den riskerar att inte utgöra en representation av populationen som studeras. Just därför, och för att nå en högre tillförlitlighet har det varit viktigt att de som ombeds hjälpa till att finna respondenter inte verkar inom samma nätverk. Ett ännu mer bekvämt urval hade således varit att be dessa individer direkt att vara respondenter i stället för att be dem finna någon annan som kan ställa upp. Vad som talar för att resultaten kan vara representativa för populationen är att de tre respondenter som inte arbetar på samma konsultfirma alla arbetar hos olika arbetsgivare vilket gör att gruppen totalt verkar hos fyra olika arbetsgivare. Därtill gjordes ett urval med en jämn könsfördelning.

Jag vill avslutningsvis också uppmärksamma att även om studien inte i utgångspunkt riktat sitt intresse mot gränser och balans kopplat till covid-19 pandemin har den onekligen påverkat respondenternas gränser och balans och således även deras svar. När intervjuerna genomfördes befann vi oss i månaderna juni och juli 2021, 60 procent av Sveriges vuxna befolkning var vaccinerad med dos ett (Sveriges television, 2021-06-04). Därmed har respondenterna ofta svarat med pandemin som referens och inte alltid mot ett stabilt arbetsliv som kanske hade gett ett än mer tillförlitligt resultat.

4 Resultatredovisning och analys

I detta kapitel redogör jag för både resultat och analys. Inledningsvis presenteras alla respondenterna i korthet. Därefter redovisas resultaten följt av en analys per teman och underliggande kod vilka identifierats under tematiseringsarbetet.

4.1 Presentation av respondenterna

Tre kvinnor och tre män, mellan 30 till 50 år, med partners och barn under 18 år, har intervjuats. Deras namn har bytts ut till Sveriges idag vanligaste tilltalsnamn för kvinnor (SCB, 2021:1) och män (SCB, 2021:2). De arbetar på fyra olika konsultfirmor av olika storlek i Sverige. Samtliga är tillsvidareanställda.

Lars har två barn, vilka är mellan fem och 15 år gamla. Han arbetar på en konsultfirma sedan cirka fem år, som managementkonsult jobbar han främst med att driva förändring och transformationsarbeten inom både offentlig och privat sektor. För Lars varierar uppdragen mycket, ibland tar han kortare timuppdrag men för de mesta varar de mellan sex månader och ett år.

Anders har två barn, vilka är mellan tio och 15 år gamla. Han har jobbat som konsult i cirka fem år och genomför oftast en till två uppdrag parallellt som kan löpa mellan några månader och något år. Det kan ofta handla om utveckling av ledningsgrupper, konflikthantering eller enskilda coachningar. Anders har tidigare genomfört fler uppdrag parallellt men har valt bort många små till fördel för några få större uppdrag.

Maria har två barn, vilka är mellan fem och 15 år. Hon har arbetat som managementkonsult i ca 15 år där hon ofta driver större förändringar och transformationer. Hon har sällan fler än tre uppdrag samtidigt som kan variera mellan några månader och flera år.

Eva har två barn under tio år. Hon har arbetat som managementkonsult i cirka tio år. Eva har de senaste åren arbetat med ett uppdrag ute hos kund. Hon är anställd på 100 procent men har i perioder valt en lägre omfattning. Tidigare hade hon flera korta uppdrag parallellt.

Anna har två barn under fem år. Hon har arbetat som managementkonsult i mindre än fem år, ofta med ledarskapsrådgivning, HR-processer, förarbeten och implementering av olika system.

Framför allt genomför Anna uppdrag på fyra till tolv månader och ofta några parallellt med varandra.

Mikael har ett barn under fem år. Han har varit i yrket som managementkonsult under mindre än fem år och utför flera olika typer av uppdrag så som projektledning, förändringsarbeten eller olika former av administration, ofta handlar det om processutveckling. Han har ofta flera parallella uppdrag under några månader upp till ett och ett halvt år. Ofta arbetar han i team tillsammans med andra managementkonsulter och ofta har han två eller flera uppdrag samtidigt.

4.2 Balans

Vid analys av studiens fynd kopplat till balans används nedan främst Greenhaus och Beutells modell om de tre konflikterna tid, beteenden och känslor samt krav. Nedan redovisas resultaten tillsammans med en analys per konflikt.

4.2.1 Tid

Samtliga respondenter uppger att de oftast arbetar övertid, de flesta anger 50 arbetstimmar per vecka som genomsnitt. Alla uppger att ingen annan än de själva sätter gränser vad beträffar tid, såsom i fallet med Anders:

> ”Jag tror att man ser så här när jag har rapporterat att jag har jobbat mellan 60 och 70 timmar i veckan då ringer man inte och säger och vad fan håller du på med? Nu tar du ledigt i en vecka! Utan man säger jävlar vilken bra debitering, fan vad du är duktig.” (Anders)

Sådant som påverkar tidskonflikten är också faktorer som att bo i en storstad med lång pendlingstid och barn vars träningsaktiviteter förläggs på obekväma tider på grund av bristen på träningsanläggningar. Alla beskriver att de arbetar kvällar, men frekvensen i hur mycket och hur länge tycks variera. De flesta beskriver att deras interna arbetsmöten sker på arbetstid, det vill säga mellan 08.00-17.00, men möten efter 17.00 kan också förekomma.

Den tid då barnen kommer hem påverkar också de respondenter som har småbarn, då det inte går att fortsätta arbeta. En annan sak som också påverkar balansen är att respondenterna generellt verkar ha en årsarbetstid, vilken innebär att de har en bank av timmar de ska jobba som de själva kan reglera när de utförs och inte.

För att analysera fynden med hjälp av den *tidsbaserade konflikten* (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91) behövs inledningsvis en definition av vad balans i tid är för något där jag valt att utgå från heltid, alltså 40 arbetstimmar i veckan där en normal arbetsdag börjar 08.00 och slutar 17.00. De går alltså att identifiera en obalans i tid där privatlivet har inslag av tidskrävande aktiviteter som inkräktar på jobbet men där det är arbetet som främst inkräktar på fritiden.

4.2.2 Beteenden och känslor

Respondenterna berättar att beteenden och känslor som spiller över från den ena sfären till den andra kan vara när arbetet är som mest intensivt, då är det svårt att i det privata inte visa upp stressen. Anders beskriver att extra pressat är det innan midsommar och innan jul och då är det inte ovanligt att arbete bedrivs dygnet runt och kanske räcker det ändå inte. Många beskriver att de blir mer frånvarande hemma i dessa situationer, såsom Eva:

> "Ja men nu pågår det en jobbig diskussion på jobbet som man ser så där att, ja men då är man ju inte riktigt närvarande kanske när man är med barnen på eftermiddagen. Kanske man går till någon lekplats så sitter man ändå och kollar mejlen för kanske är det någon som har skrivit ett nytt inlägg eller vad händer i ärendet? Så det är nog mer att det är liksom, att stressen spiller över på privatlivet då.” (Eva)

Maria beskriver även samma problematik med att hon är frånvarande i det privata, för henne berättar hon att en del av hjärnan alltid är på jobbet, dygnet runt. Hon beskriver också att för henne har hon landat i efter mycket resonerande med sig själv att oavsett om hon är i det privata eller på jobbet så kan hon bara vara sig själv vilket innebär för henne att hon ibland i privatlivet kan upplevas som tydlig eller uppgiftsorienterad och i arbetet som informell. Hon berättar att hon har svårt att upprätta en fasad och hanterar det genom att inte göra det. Anna beskriver samma sak där hon inte försöker vara någon annan än sig själv i yrket, för henne är det jätteviktigt. Samtliga respondenter berättar att beteenden och känslor som spiller över också kan vara positiva, som när något roligt hänt i den ena sfären så smittar det över till den andra.

När det handlar om den *beteendebaserade konflikten* (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91) är både Anna och Maria måna om sin möjlighet att få vara sig själva i arbetet, att uppvisa ett genuint men informellt beteende. Det tycks inte leda till större konflikter och sannolikt uppträder de ändå så formellt att deras beteenden accepteras alternativt att deras resurser i kompetens och förmågor överväger deras informella beteenden. Enligt

Arnold och Randall med flera (2016, s. 411) kan också beteenden som normalt uppvisas i en sfär visa sig ha positiva effekter i den andra, vilket Mikael ger exempel på då han berättar att han agerar projektledare när de bygger hus.

Mikael berättar att nu när han arbetar mycket hemma påverkar också det faktum att han inte har någon pendlingstid och att han inte hinner koppla ner utan är mitt i jobbtankarna när familjen kommer hem. Han berättar att hans humör hemma påverkas av pressen från arbetet och att han får sluta arbeta när barnen är vakna och sedan får ta i kapp det på natten. Detta bör förstås i sitt sammanhang av att intervjuerna genomfördes under pågående covid-19-pandemi och där Mikael arbetade hemifrån. Därmed finns det en känslobaserad konflikt som grundar sig i pandemin och hemarbetet. Avseende dåligt humör och dåligt samvete på grund av stundom oförmåga att vara närvarande i familjelivet tycks i stället vara en effekt av arbetets natur med höga krav. Utifrån Greenhaus och Beutells modell kan detta förstås som att när beteenden och känslor spills över från arbetslivet orsakar det en konflikt i privatlivet. Samtidigt vill jag här visa att flera av de identifierande känslorna är orsakade av arbetets höga krav. Det går alltså att också koppla till den kravbaserade konflikten.

4.2.3 Krav

Arbetet som managementkonsult innebär för respondenterna ett stort ansvar där flera berättar om att de ofta arbetar mot ledningsgrupper eller genomför uppdrag som påverkar många inom den organisation de arbetar med. Från intervjuerna byggs en bild av ett intensivt arbete som också går i cykler. Anders beskriver en period där han och hans kollegor behövde leverera under arbetstid och sedan fick planera på kvällar och nätter vad de skulle leverera imorgon. Samtidigt beskriver han krav i sitt föräldraskap över tonåringar enligt nedan:

> ”Den tiden, att ha den ron att sitta ner. Okej nu kanske det här samtalet ta två timmar, det har inte jag tid med. Eller okej, ja, jag måste ta mig tid med det. Men det kommer innebära att jag får sitta uppe till klockan 04.00 i natt i stället för till 02.00” (Anders)

Vidare beskriver han kraven i jobbet nedan:

> ”Nu har vi det här uppdraget, gör det. Jaha okej hur ska vi göra det här? Ja det vet inte vi, säger kunden, vi vill att du ska berätta för oss för du är ju proffs. Och så ska du liksom göra något oformligt formbart, begripligt och liksom med en bra leverans. Och på good enough-nivå. Och hitta den och liksom hantera de kraven.” (Anders)

Att respondenterna upplever det svårt att koppla bort jobbet kan bero på graden komplexitet som uppgifterna består av. Respondenterna verkar på en hög strategisk nivå där deras arbete orsakar stor påverkan hos sina kunder, men arbetet kräver också att de själva sätter ramarna för sitt eget arbete. Alltså går det också att se på det som ett krav, att de måste bestämma själva när de arbetar och inte. Anders sätter ord på det nedan.

> ”Sen det är ju lite en ansvarsfrigivning från arbetsgivaren. Man gör det ganska lätt för sig när man säger att det är du själv som måste sätta gränserna. Men vi behöver att du jobbar dygnet runt, så vad säger du? […] Aha tycker du att det blir för mycket, nej det måste du själv sätta en gräns för.” (Anders)

Det handlar alltså om ett krav om individuell reglering (Aronsson, 2016, s. 25f). Baserat på empirin, verkar uppgiften att uppskatta hur mycket tid som ska läggas åt vad, vilka uppgifter som ska prioriteras framför andra eller för den delen hur de ska hanteras som något som i alla lägen inte görs med enkelhet. Att vara ”proffset” innebär ett stort mått av osäkerhet i den bemärkelsen att det inte alltid finns referenspunkter att nå om hur man ska ta sig framåt i just den här situationen. Kanske har det aldrig gjorts förut eller råder flera unika omständigheter som gör uppgiften ensam i sitt slag. Det kräver tankekraft och research. Stunder som utifrån sett kan se oproduktiva ut kan i själva verket vara då en färdplan värks fram. Jag vill med det här resonemanget betona att ha friheten att lägga upp sitt arbete på egen hand innebär ett mycket högt krav, speciellt i kombination med komplexa arbetsuppgifter.

Vidare beskriver Maria hur kraven från privatlivet och arbetslivet krockar nedan:

> ”Och från privathållet så är det ju enkom familjen egentligen som gör att jag till slut slutar jobba. Och inte helt sällan så krockar dom två och ibland så lyckas man parera dem här. Man är ju alltid som någon sorts gummiboll där emellan, man är klämd hela tiden.” (Maria)

För henne handlar det om att fundera på om man tycker det är värt det och hon berättar att det är många som byter jobb när de får barn, speciellt kvinnor. Även Anna och Mikael vittnar om samma fenomen. Anna berättar att en del kommer tillbaka till yrket när barnen har blivit i 10-12 årsåldern. Hon nyanserar hur det är för henne med små barn där det är väldigt svårt när dem blir sjuka. I stället för att vara ledig går hon upp väldigt tidigt på morgonen och jobbar i tre timmar till hennes man ska börja jobba och sedan jobbar hon igen på kvällen när hon får avlösning eller efter nattning.

Empirin tyder alltså på att det är svårt att kombinera jobbet som managementkonsult och att samtidigt vara förälder. Detta är särskilt fallet om barnen är små, då kraven blir högre. När dessa krav inte tillfredsställs händer det också att kärleksförhållanden spricker alternativt att managementkonsulten tvingas lämna sitt yrke för att få vardagen att gå ihop. Detta kan förstås som att kraven från arbetet och privatlivet blir så höga att det blir ohållbart att uppfylla dem båda. Kraven från arbetet och privatlivet kan således ses som obalanserade och med hjälp av Greenhaus och Beutells (1985, s. 78-80) modell kan jag argumentera för att båda sfärer innehåller höga krav, ibland så höga att livssituationen blir ohållbar (se även Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91).

Samtidigt berättar Mikael att han och hans partner har gjort upp sin fördelning där det är hon som över lag hämtar och lämnar på förskolan. Här kan jag således identifiera en förmildrande faktor där Mikaels fru tar en större del av kraven i privatlivet.

Sammantaget är kraven i arbetet mycket höga om inte stundom extrema där det tycks vara främst den kravbaserade konflikten som gör mest åverkan på respondenternas balans. Kraven verkar också skapa både tidsbaserade och beteendebaserade konflikter (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91).

4.3 Gränser

Nedan kapitel innehåller en resultatredovisning blandad med analys kopplat till vad som framkommit per vardera funnen kod under temat gränser. De flesta av respondenterna talar om att det handlar om vart de befinner sig mentalt och när deras möjlighet att koncentrera sig på jobbet inte längre finns.

4.3.1 Rum

Vad beträffar gränser i rum, alltså fysisk plats som respondenterna befinner sig på när de arbetar, så berättar alla att de kan sitta vart de vill och arbeta. Bortsett från undantagsfall om de har en kund som kräver att de befinner sig på plats i deras lokaler av olika anledningar. Alla kan utöver det arbeta från vart de helst önskar. Genom intervjuerna blir det däremot tydligt att vissa omständigheter begränsar möjligheterna att sitta var man vill, som behovet av att ha tyst omkring sig, eller att sitta på en plats där ingen hör eller ser vad man gör för man hanterar

sekretessuppgifter. Lars berättar också att i vissa forum av samarbete kan videolänk vara mindre lyckat:

> ”Vissa möten, mötesformer tycker jag är krångliga, så går det ju på video, men det är inte idealt. Då är det lättare att träffas i ett rum, klistra lappar och klistra på en tavla och så vidare.” (Lars)

Det är sannolikt att svaren hade sett annorlunda ut om uppsatsen inte hade genomförts under Covid-19 pandemin eftersom många arbetat hemifrån just därför.

Här blir *den första tesen* om att arbetsgivare bygger en flexibilitet genom nya regleringar och som i slutändan påverkar arbetets utformning (Allvin m.fl., 2010, s. 25) relevant att använda som analysverktyg. Det verkar som att managementkonsulternas arbetsgivare, konsultfirmorna de är anställda hos, inte har någon reglering vad beträffar arbetsplats. I stället är det uppdragsgivaren som i första hand reglerar vart konsulterna kan arbeta ifrån och om de inte gör det är det upp till managementkonsulten själv att utefter sina egna värderingar och behov välja arbetsplats. Alltså leder en frånvaro av regleringar till att gränsdragningen kopplat till fysisk arbetsplats går i linje med den andra tesen, att individen själv drar sina gränser (Allvin m.fl., 2010, s. 25).

4.3.2 Uppgifter

Under intervjuerna ställdes frågor om möjligheten att uppfylla förväntningar, kontroll och tydlighet kring vad som är egna uppgifter och vad som är någon annans uppgifter. Här skiljde sig svaren åt och det var svårt att finna någon form av enlighet kopplat till uppgifter i form av gränser.

Lars beskriver att han ofta får driva prioriteringsfrågor om vad som ingår i hans projekt. Han upplever också full frihet att göra så. Han tycker att bland det roligaste i hans arbete är det osäkra i början, innan hela uppdragets omfång är synligt, att bringa någon slags ordning i kaos. Flera av respondenterna beskriver att gränser i uppgifter handlar mycket om deras eget behov av kontroll där bland annat Mikael föredrar rollen som projektledare av den anledningen. Han har hellre ansvar och kontroll än inget ansvar och ingen kontroll säger han. Samtidigt berättar Eva att det är tydligt vad som är hennes uppgift och inte, hon har en kundansvarig kollega som hjälper till vid avgränsningen. För Anna handlar uppgiftsbegränsning ofta om vad som har sålts in till kund och ofta är det inte hon som har gjort det. Det går således att konstatera att

respondenternas relation till kontroll över sitt arbete och i förlängningen vilka uppgifter de utför ser mycket olika ut.

Det går också att dra vissa likheter med tidigare nämnda studier om att det är management-konsulternas egen höga ambitionsnivå som driver på kraven i arbetet (Hovmark & Nordqvist, 2002) där det här tycks handla om respondenternas eget behov av kontroll som sätter gränser. Samtidigt bör det observeras att de två med äldst barn tycks inta ett mindre problematiskt förhållningssätt kopplat till gränsdragning runt uppgifter. Anders beskriver exempelvis att han börjat jobba på att släppa kontrollen och jobbar mer reaktivt där han avvaktar så hinner problem ofta reda ut sig av sig självt, någon annan hinner före eller så hanterar han det när han måste.

Den andra tesen handlar om att medarbetaren i större utsträckning blir den som drar sina gränser mellan arbete och privatliv, som definierar, försvarar och upprätthåller dem (Allvin m.fl., 2010, s. 25). Respondenterna förmedlar att ansvaret ligger på dem själva att dra gränser. Således handlar det i stor utsträckning som redan konstaterats om *individuell reglering* (Aronsson, 2016, s. 25).

Ser vi till arbetsuppgifternas komplexitet och hur dem påverkas av ett gränslöst arbete så bör sannolikt det kombineras med friheten att få lägga upp sitt arbete på egen hand, alltså även att styra över sina gränser. Precis som nämnts tidigare, har forskning påvisat att ha friheten att kunna dra sina gränser skulle kunna vara en friskfaktor. Det villkorat att individen själv är den som har kontroll och inte har en allt för hög arbetsbelastning. Individen bör också ha rätt förutsättningar och kompetens att klara av jobbet (Eklöf, 2017, s. 62f). Anders ger exempel på detta när han beskriver att han trivs med att bringa ordning i kaos. Ett annat sätt att utrycka det är att gränser med en låg ogenomtränglighet kan lägga grund för utveckling och variation förutsatt att medarbetaren har förmågan att hålla en friktionsfri balans mellan arbete och privatliv (Mellner m.fl., 2012, s. 3).

Det är svårt att dra några slutsatser om vad som är anledningen till den upplevda kontrollen här och med anledning av det låga antalet informanter går det inte att identifiera några tydliga mönster. Att Eva och Anna är kvinnor kan påverka deras handlingsutrymme. Kanske är det en kombination av kön och barnens ålder som avgör graden av möjlighet till individuell reglering och som avgör hur framgångsrikt man kan upprätthålla en balans (Aronsson, 2016, s. 25f).

4.3.3 Normer

I empirin framkommer det flera exempel där de managementkonsulter som arbetar hårt och mycket övertid belönas med höga lönepåslag medan de som sätter tydligare gränser halkar efter i löneutvecklingen. Eva berättar att ibland dyker det upp avrop eller upphandlingar som ska in inom någon eller några dagar och då är det bara att jobba kväll som gäller. Branschen är sådan beskriver hon. Respondenterna berättar att många konsultfirmor erbjuder sina anställda att ta över deras telefonnummer så att de bara behöver ha en telefon, istället för att ha en i arbetet och en privat. Även det faktum att uppdragen oftast är som mest intensiva vid slutleveransen samtidigt som en managementkonsult också då behöver arbeta som mest intensivt med sälj för att ha något att göra när uppdraget tar slut tycks vara sådant som i varje fall periodvis påverkar möjligheten att dra gränser för arbetslivet.

Normerna i branschen tycks således innebära att det är svårt att dra gränser. Respondenterna berättar att det finns en genuin vilja hos deras arbetsgivare att deras medarbetare ska ha en balans mellan arbete och privatliv. Deras upplevelse är också att den viljan är genuin hos de flesta konsultfirmor i branschen. Maria berättar:

> ”I mitt yrke pratar man jättemycket om work-life balance. Men i realiteten förväntas man leverera. Sen upplever jag det som att det finns väldigt stor förståelse om man säger stopp. Då försöker alla göra vad man kan för att hjälpa till och går till vägs ände nästan för att hjälpa en. Men om man inte säger stopp så finns det ingen som stoppar det åt en. För att man vet att vårt yrke är så här. Det fungerar så. Det är liksom, ah, det är tufft, det är ett väldigt tufft yrke.” (Maria)

Maria har aldrig varit med om att en kund avbrutit ett uppdrag för att hon inte levererat enligt kundens förväntningar och förklarar det med att hon inte är ”säregens jätteduktig”. Utan om något går snett, vilket det gör ibland säger hon, så rättar hon till det genom att jobba så pass mycket att det blir rätt igen. Vidare problematiserar hon möjligheten att sätta stopp nedan:

> ”Men frågan är hur min arbetsgivare hade sett på min potential framöver. […] för att nästa gång då det är ett viktigt uppdrag och en viktig kund då kanske man tänker så här, ja men [Maria] hon kanske inte pallar trycket. För det här kan ju bli jobbigt, vi tar hellre någon annan. Visst, vi får säga nej. Men jag vet ju själv när jag har juniora konsulter som säger stopp, då betyder det att då får jag själv göra jobbet, eller vi får gå till kunden och säga nej vi kan inte leverera och det får ganska stora konsekvenser. För då är det ett förtroende som sjunker och då kommer vi inte få fler uppdrag. Så det får ganska stora konsekvenser. Så det är väldigt svårt att säga nej kan jag säga. Väldigt svårt”

Normerna som beskrivs påverkar respondenterna olika ur ett mentalt perspektiv där vissa upplever den egna balansen som oproblematisk. Andra upplever det som något som är mycket svårt att hantera av flera olika anledningar. Marias berättelse vittnar om ett system med höga konsekvenser. Detta gör det problematiskt att dra gränser, ibland motverkas till och med dragna gränser. Det är inte ovanligt att en konsult har flera olika uppdrag parallellt med flera olika delmål. På så vis blir det svårt att bibehålla en hållbar gränsdragning när vardagen större delen av tiden består av brådskande leveranser. Med hjälp av Mellner med fleras (2012, s. 2f) formuleringar om *ogenomtränglighet* kan respondenternas gränser mot arbetslivet därmed konstateras ha en mycket låg ogenomtränglighet, de passeras alltså ofta och är svåra att upprätthålla.

4.3.4 Relation till kund

Eva har arbetat länge hos sin uppdragsgivare och i hennes fall upplever hon gränserna som diffusa ur den bemärkelsen att de pratar fritt om privatlivet med varandra och det är inte ovanligt att hennes barn sitter med i videomöten. Hon berättar att hon aldrig haft så bra balans som nu och att hon inte känner att hon behöver bevisa sig. Hon och kunden känner redan varandra. När hon beskriver skillnaden mellan hennes nuvarande långa uppdrag och från då hon jobbade med flera korta, ofta parallella uppdrag, säger hon att korta uppdrag ofta innebär en större anspänning med fler större delleveranser och en slutleverans. Hon beskriver också en ihållande oro under korta uppdrag för osäkerheten kring vad som ska göras när det nuvarande är slut. Man förväntas ligga i framkant och driva uppdraget framåt i stället för att vara en bromskloss, därför drar man sig som managementkonsult enligt Eva för att skjuta upp saker även om man egentligen behöver det.

Mikael beskriver också att uppdragets längd och därmed relationen med kunden spelar roll. Nu har han ett uppdrag som varat längre än de flesta, då blir det också enklare för honom att anpassa uppdraget till hans personliga förutsättningar. Vidare berättar han att han inte vet vilka tankar eller värderingar kunden har om gränser när han får ett nytt uppdrag, då gäller det att känna in. Det spelar också roll hur etablerad en managementkonsult är inom ett område. Mikael förklarar att han börjar bli mer insatt inom ett område nu. Hans startsträcka i de uppdragen är betydligt kortare än när han tar uppdrag som han inte har lika stor erfarenhet inom. Detta påverkar hans möjlighet att dra hållbara gränser. Andra faktorer som kan påverka är bland annat att det kan

vara svårt att nå olika nyckelpersoner inom kundorganisationen vilket också går att länka till situationen att vara ny på jobbet där man inte alltid vet vem som är bäst att vända sig till i olika ärenden.

Arbetet som managementkonsult tycks således till stor del vara som att ständigt vara ny på jobbet där utövaren behöver bekänna färg, behöver läsa av nya människor och vara dynamisk i olika relationer. Det går att likna med att kunna läsa av det sociala spelet som Allvin med flera (2010, s. 100) beskriver som en avgörande förmåga, en resurs som hjälper vid hantering av ett gränslöst arbete. Som ny på ett uppdrag kan managementkonsulten endast gå på sina föreställningar in i relationen med nya kunder och anpassa sitt agerande och sätt att vara i takt med att hen lär känna sina kunder. Det gör att gränserna som finns mellan arbetet och privatlivet också definieras av tidigare erfarenheter som av intervjuerna att döma tycks bestå av subjektiva föreställningar om att en konsult alltid levererar en tjänst med höga förväntningar om goda resultat. Den hänsyn till försvårande omständigheter som ofta kommer med en djupare personlig relation tycks vara en förenklade omständighet som konsulten vanligtvis inte hinner etablera med kunden när uppdragen är många och korta. På så vis bidrar det faktum att dem levererar en tjänst och är inhyrda till ett gränslöst arbete. Detta kan också kopplas till förmågan att kunna läsa av det sociala spelet som en viktig faktor som underlättar möjligheten att hantera gränslösa arbeten (Eklöf, 2017, s. 62f). Individen agerar utefter erfarenhet, mentala föreställningar och inlärda tankar om vad som är ett väl genomfört arbete.

Sammantaget kan relationen till kunden vara en faktor som påverkar vilken ogenomtränglighet gränserna mellan arbetet och privatlivet har. Där goda relationer har bäst förutsättning att nås vid långa större uppdrag, alltså ger dem förutsättningar för högre ogenomtränglighet än vad flera korta uppdrag gör. Likväl verkar hur etablerad en konsult är inom sin speciella nisch påverka handlingsutrymmet och därmed ogenomträngligheten (Mellner m.fl. 2012, s. 2f).

4.3.5 Familjen

Alla respondenter tycks använda familjen som referenspunkt när de drar gränser. Det framgår också att ha barn är något som inte hör till normen inom branschen. Som återgivits tidigare är det vanligt att många slutar när de får barn, speciellt kvinnor. En sak som tycks avgörande enligt respondenterna är att dra en gräns mellan arbete och privatliv för att familjelivet och förhållandet ska hålla. Sammantaget beskriver respondenterna familjelivet och närvaro

tillsammans med familjen som en gräns. Samtidigt har de svårt att vara just närvarande eftersom jobbet kräver mycket tankekraft på deras fritid. Maria definierar att gränsen för henne passeras när hon inte längre är närvarande i samvaro med familjen, hon utvecklar det nedan:

> ”…att jag känner att jag inte är delaktig i övrig familj utan att jag står lite utanför. För jag gör andra saker. Och min man och mina barn gör inte det jag gör. Jag är inte delaktig i det. Och det finns saker som jag inte har koll på som rör familjelivet. Det tror jag kategoriserar det faktiskt.”

Även om alla är noga med att berätta att det inte handlar om någon illvilja beskriver respondenterna en oförståelse inom branschen för hur det är att vara både managementkonsult och förälder samtidigt. Anders menar att på ett teoretiskt plan förstår kollegor och ledning problematiken som uppstår för individen men han beskriver samtidigt en bild av managementkonsulter som i stället förväntas gilla att ha mycket att göra och gilla att jobba långt in på natten.

Från privatlivet upplever Anna att det är negativt att hon inte ordnar pannkakor till barnens aktiviteter eller när hennes partner hämtat barnen på förskolan två veckor i rad. En annan faktor som tycks utgöra en gräns är att inte ha barnen fulla dagar på förskolan. Eva hämtar normalt 16.00 och när hon en gång körde förbi förskolan efter det var det helt tomt på barn. Så även om hon förväntas jobba mellan 08.00-17.00 så förväntas det samtidigt att barnen inte ska vara kvar på förskolan under hela den tiden. Hade det inte varit för covid-19 pandemin så hade den ena föräldern kunnat sitta på kontoret medan den andra hämtar tidigt, på så vis går det att upprätta båda förväntningar samtidigt. Men arbetar man hemma, så blir det att lägga ner datorn när barnen kommer hem för att sedan ofrivilligt ta upp den igen efter barnen somnat.

Empirin målar en bild av både välvilja och förståelse bland ledning och kollegor för familjelivet men en kultur som inte innehåller ett utrymme för gränsdragningar till fördel för familjen. Respondenterna förväntas inte bara svara på telefon på kvällstid utan också gilla det intensiva arbetet in på natten, på ett sätt beskriver respondenterna mer av ett sätt att leva. Samtidigt tycks kraven från privatlivet vara höga i form av exempelvis förväntad tidig hämtning eller matlagning till utflykter. Mikael och Annas beskrivning av slitningarna mellan förväntningarna från jobbet och föräldraskapet kan förstås med hjälp av med Greenhaus och Beutells modell (1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91) som kravbaserade konflikter som innebär en hög anspänning för individen, alltså höga krav.

Med ovan resonemang kan gränsen mot privatlivet argumenteras för att ha en låg ogenomtränglighet och det går att tänka sig att ofta dras gränsen med en för stor kostnad på privatlivet (Aronsson, 2016, s. 24f). Det går också att bekräfta att Aronssons (2016, s. 24f) påstående om att ogenomträngligheten kan förekomma från båda riktningar, från arbetet in i privatlivet och från privatlivet in i arbetslivet. Båda situationer tycks vara fallet här.

5 Slutsatser

På en alltmer komplex arbetsmarknad har teknikutvecklingen bidragit till nya möjligheter, som att arbeta hemifrån eller bättre samarbete i digitala miljöer. Detta har också skapat mer diffusa gränser mellan arbete och privatliv med större utmaningar att upprätta en balans mellan de två som följd. Kompetens har också blivit en handelsvara som kanske inte alltid finns tillgänglig internt hos företag, då blir ofta lösningen att anlita en managementkonsult. Yrket beskrivs ofta innehålla en stor frihet, höga löner och mycket inflytande men ställer också höga krav på att vara professionell inom en strategiskt hög arena där arbetet får stor påverkan inom kundens organisation. Samtidigt förväntas managementkonsulter både dra sina egna gränser och upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv på ett hållbart vis. Syftet med den här studien har varit att undersöka managementkonsulters psykosociala situation med fokus på balans och gränser mellan arbete och privatliv. Nedan redovisas kortfattat studiens resultat i relation till studiens frågeställningar.

5.1 Hur ser balansen ut mellan arbete och privatliv för en managementkonsult?

Baserat på teorin om work-life balance har det gått att påvisa att samtliga respondenter har flera inslag av de konflikter som teorin beskriver mellan arbete och privatliv. Framför allt tycks kraven från arbetet utgöra en stor konflikt som på många sätt föder tids- och beteendebaserade konflikter (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91).

Främst tycks det vara känslor framför beteenden som hämtas från den ena sfären till den andra. Exempelvis att ha svårt att dölja stress hemma när arbetet kräver så mycket tankekraft att det blir svårt att vara närvarande i familjelivet. Däremot bör inte detta endast knytas till en beteendebaserad konflikt utan också till en kravbaserad konflikt eftersom stress och oförmågan att vara närvarande verkar vara en effekt av arbetets höga krav (Greenhaus & Beutell,1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91). Sammantaget tycks det råda en känslomässig obalans, vilket främst uttrycks i dåligt samvete för båda sfärer. En beteendekonflikt har inte identifierats i min studie.

Ett intressant fynd i studien är att arbetet också kräver att individen drar sina egna gränser och i förlängningen är självreglerande i upprättandet av en friktionsfri vardag. Till det visar det sig vara mycket svårt att sätta gränser för att arbetet inte ska inkräkta på privatlivet. Att vara

förälder innebär stora krav som i kombination med ett arbete som managementkonsult tycks vara en grogrund för konflikter. Således tycks den kravbaserade konflikten vara den som gör mest åverkan på respondenternas balans mellan arbete och privatliv (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 78-80; Tetrick & Buffardi, 2006, s. 91).

5.2 Vart går gränsen mellan arbete och privatliv för en managementkonsult?

Arbetet som managementkonsult visar sig innebära stora psykiska krav och där gränsernas ogenomtränglighet mot privatlivet är mycket låg. Flera av konsulterna tycks ha valt strategin där de integrerar arbetssfären med familjesfären (jfr. Mellner, m.fl, 2012, s. 2f). Individen behöver själv definiera, försvara och upprätthålla sina gränser. Det går alltså att identifiera överrensstämmelser med den första och andra tesen om gränslöst arbete (jfr. Allvin m.fl., 2010, s. 25).

Den första tesen handlar om att arbetsgivare suddar ut gränser genom att till sin fördel flexibelt reglera arbetets utformning (Allvin m.fl., 2010, s. 25). Detta går att koppla till respondenternas årsarbetstid. Arbetsgivarna låter sina medarbetare arbeta mer när det är mycket att göra och mindre när uppdragen dalar. I stället tycks var konsulten befinner sig (rum), och vilka uppgifter som ska utföras, utgöra gränser. Ansvaret faller således i linje med *den andra tesen* alltid på individen själv att definiera, försvara och upprätthålla gränserna. Så även om det är flexibelt för individen innebär det också ett krav på att dra gränser vilket i sig tycks kosta konsulten mycket energi. Avseende uppgifter så går det att dela upp dessa i två typer av individuell reglering (Aronsson, 2016, s. 25). Den första handlar om att själv styra över när dagens arbete är avklarat, något som tycks vara genomgående en uppgift som faller på managementkonsulten själv. Den andra handlar om huruvida konsulterna har kontroll över vilka uppgifter som ska göras och här visar inte empirin på någon enhetlighet.

Att arbeta som managementkonsult kan jämföras med att vara ständigt ny på jobbet. Där relationen till kunden verkar vara en gränssättande förutsättning. Att ha få uppdrag med en hög omfattning verkar skapa bättre förutsättningar för att upprätthålla en god balans mellan arbete och privatliv jämfört med många mindre omfattande uppdrag. Dock verkar långa heltidsuppdrag snarare vara undantag. Empirin pekar i stället på flera mentala föreställningar som bekräftar bilden av den hårt arbetande ambitiöse managementkonsulten i enlighet med tidigare forsning som lagts fram (Hovmark & Nordqvist, 2002). Jag vill mena att anledningen

till att de gränser jag identifierat har så låg ogenomtränglighet beror på kundrelationen i kombination med de mentala föreställningar som i branschen tycks innebära en stress- och övertidsarbetekultur. Att bara se managementkonsulternas egen höga ambitionsnivå som ensam orsak vill jag påstå är att inte gräva tillräckligt djupt. På olika sätt visar samtliga respondenter att de är ambitiösa. Samtidigt sätter de fingret på ett system bestående av problematiska kund-konsult-relationer, arbetsgivare som belönar dem som arbetar mest och kollegor som slutar när de får barn. Jag menar att den höga ambitionsnivån för yrkets utövare finns, men att det är en produkt av yrkets status och branschens normer.

Samtidigt visar tidigare forskning att individens förmåga att hantera ett gränslöst arbete förutsätter att hen har rätt resurser, såsom rätt kompetens eller förutsättningar (Arnold & Randall m.fl. 2016, s. 411). Baserat på empirin verkar att styra över sina egna gränser inte enbart vara ett krav utan också en resurs, kanske rent av nödvändigt för en hållbar hälsa (Eklöf, 2017, s. 62f). Kanske är det också en förutsättning för att konsulterna överhuvudtaget ska få ihop arbete och privatliv. De tycks på många sätt vara uppslukade av sitt arbete, vilket också Mellner med flera (2012, s. 3) menar är en effekt av gränser med en låg ogenomtränglighet. Likväl kan konsulternas hemarbete och flytande tid mellan arbete och privatliv förstås som att de använder sig av integrering som strategi för att hantera gränsernas låga grad av ogenomtränglighet (Mellner m.fl., 2012, s. 3).

Mentala föreställningar om vad en god förälder är tycks också innebära en gräns i form av att vara närvarande i familjelivet. Det framstår som att gränsen mot privatlivet främst utgörs av managementkonsultens subjektiva uppfattningar om familjens behov. Samtidigt verkar det finnas en genuin vilja att managementkonsulter ska ha balans mellan arbete och privatliv inom branschen. Ändå visar empirin på en vardag bestående av obalans och gränser med låg ogenomtränglighet. Att välviljan finns där kan således ses som verkningslös.

Sammanfattningsvis är den yttre regleringen låg, den individuella regleringen hög, ogenomträngligheten av gränserna mot arbetslivet tycks vara måttlig till hög men tvärt om låg mot privatlivet. Arbetet ställer höga krav på respondenterna att vara självreglerande av sina gränser där jag funnit olika exempel på kompetenser, förmågor och framför allt förutsättningar som sannolikt hjälper dem att i högre grad lyckas. Dessa förutsättningar tycks vidare utgöras av flera saker, bland annat familjens behov, relation till kund, uppdragens omfång och mentala föreställningar om vad ett gott genomfört arbete innebär.

5.3 Avslutande reflektion

Så vad har studien bidragit med till arbetsvetenskapen? Det är svårt att tala om hur yrket som managementkonsult står sig i relation till andra professioner. Men vad studien bidragit med är däremot observationer från en yrkesgrupp som utgör ett nytt studieobjekt där kombinationen av att vara högkvalificerad och uthyrd tycks vara unik. Resultaten konstaterar att yrket innebär ett högt ansvar för individen att ägna sig åt självreglering av gränser och konflikter runt balansen mellan arbete och privatliv är starkt närvarande till fördel för arbetet. Det visar sig också att det är verkligt svårt att kombinera yrket med att också vara förälder. Branschen verkar drivas av subjektiva tolkningar om vad som är ett gott gjort arbete, där relationerna till kund generellt inte hinner bli särskilt starka. Därför tycks många managementkonsulten vara fast i en ond cirkel av att behöva visa vad de går för och av förutsättningar som liknar att vara ny på jobbet.

Men vad är det egentligen som kunden köper av konsulten? Är det så att managementkonsulter som regel besitter en bristkompetens hos kunden eller köper man in en medarbetare som jobbar utan hållbara gränser och balans? En medarbetare som arbetar kvällstid och under slutleverans anstränger sig långt mycket mer än en tillsvidareanställd? Sannolikt ligger sanningen någonstans där emellan. Sannolikt besitter en konsultfirma en större andel efterfrågad kompetens. Samtidigt har intervjuerna visat att respondenterna är väldigt engagerade och arbetar mycket.

Det bör också nämnas att metodvalet hade vissa begränsningar för resultatens bärighet. Kvalitativa studier visar inte hur det är i en större population. Eftersom tre respondenter arbetar hos samma arbetsgivare kan studien i större utsträckning motsvara en bild av hur gränser och balans manifesteras hos denna specifika arbetsgivare. Dessa respondenter berättar att hos deras arbetsgivare är det vanligare att personalen har små barn än i resten av branschen och de gör bedömningen att hos dem är kulturen bättre än på andra företag. Följaktligen kan det goda omdömet om den egna arbetsgivaren påverka studiens resultat till att verka mer hållbara än hur det ser ut i branschen som helhet.

Som nämnts tidigare var covid-19-pandemin en oundviklig faktor som påverkat studiens resultat. Pandemin tycks i stort bidragit till nya sätt att arbeta på med mer hemarbete och högre grad samarbete i digitalt format vilket påverkat gränser och balans mellan arbete och privatliv.

Det kan vara en viktig faktor för att uppnå en större balans när pendeltid försvinner och när individen kan anpassa vart arbetet utförs. Vad som tycks motsäga pandemins goda effekter för konsulternas balans mellan arbete och privatliv är de fall när en medarbetare har småbarn. Med det sagt vet ingen idag vad som kommer bli framtidens normalläge. Det är svårt att tala om hur mycket den här studien säger om hur gränser och balans för managementkonsulter kommer att utvecklas över tid. Vi befinner oss i ett skeende som troligt leder till en förändring vad beträffar synen på gränsdragningar och balans mellan arbete och privatliv. Så även om studien inte återspeglar normalläget så återspeglar den intressanta iakttagelser som vi kan dra lärdom från.

5.3.1 Förslag på vidare studier

Det hade varit intressant att från ett genusperspektiv undersöka de resurser, alltså kompetenser, förmågor eller förutsättningar, som gör att en managementkonsult blir framgångsrik i sin balansering och gränsdragning mellan arbete och privatliv. Flera av respondenterna nämner att det är vanligt att kvinnor slutar som managementkonsulter efter ett tag i yrket, ofta när de bildar familj. Underliggande förklaringar som finns till detta hade varit intressant att studera vidare.

Studien skulle kunna genomföras med en systematisk jämförelse mellan män och kvinnor som befinner sig inom samma yrkesroll, senioritet och familjesituation. En kombination av en mindre mängd kvalitativa djupintervjuer hade tillsammans med enkäter som skickas ut till en större grupp kunnat nå mer generaliserbara resultat.

Lärdomen från en sådan studie hade sökt svar på vilka strukturella effekter på balans och gränser som kan uppstå från inlärda subjektiva föreställningar om vad det innebär att vara kvinna och förälder i kombination med att ha ett högkvalificerat yrke med höga krav. Det hade varit intressant att söka svar på om det finns en skillnad i vilka resurser som kvinnor och män besitter. Det är min uppfattning att det hade varit ett givande bidrag till arbetsvetenskapen som hjälper oss förstå hur gränser och balans manifesteras för managementkonsulter, om de med sitt stora inflytande befäster eller skapar rådande normer i området och i så fall hur.

Litteratur- och källförteckning

Andersson, C. (2001) *I konsultens värld*. Studentlitteratur, Lund.

Allvin, M., Aronsson G., Hagström, T., Johanson, G., & Lundberg, U. (2010) *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (1:4. uppl.). Malmö : Liber

Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., & Axtell, C. (2016). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. (6. upp.). Harlow, England: Pearson.

Aronsson, G. (2016). Gränslöstarbete, resiliens och kompensation. I Aronsson, G., Nilsson, K., Johansson, B., Albin, M., Torgén, M., Nylén, P. & Persson Waye, K. (red.) *Kunskapssammanställning 2016:8. Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*. (s. 22-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Bergman, A & Ivarsson, L. (2020) Framtidens arbetsliv - en arbetsvetenskaglig fråga I Gillberg, G., Ljungar, E., Peixoto, A. & Axelsson, J. (red.) *Vad är arbetsvetenskap?: en introduktion*. (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. (3. uppl.). Stockholm: Liber.

Chen, Z., Powell, G., & Greenhaus, J., (2009) Work to family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93. dos: 10.1016/j.jvb.2008.10.009

David, M. & Sutton, C.D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Eklund, S. (2011). *Arbeta i projekt: individen, gruppen, ledaren*. (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. (1. upplg). Lund: Studentlitteratur.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (red.) (2012). Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad. (4., [rev.] uppl.). Stockholm: Norstedts juridik.

Furåker, B., & Blomsterberg, M. (2009), Arbetsmarknadspolitik i Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.), *Arbetslivet* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.2307/258214

Hovmark, S. & Nordqvist, S. (2002) *Psykosocial arbetsmiljö, förändring och flexibelt arbetssätt* (2002:203). Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet.

Illeris, K. (2013). *Kompetens: [vad, varför, hur]*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Jones, F., Burke, R.J. & Westman, M. (red.) (2006). *Work-life balance: a psychological perspective*. Hove: Psychology Press.

Ljungblad, C., & Dellve, L. (2020) Vad är arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete? I Gillberg, G., Ljungar, E., Peixoto, A., & Axelsson, J. (red.) *Vad är arbetsvetenskap?: en introduktion.* (1 uppl., s. 159-178). Lund: Studentlitteratur.

Noon, M., Blyton, P. & Morrell, K. (2013). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. (4. uppl.) Basingstoke: Palgrave.

O'Driscoll, M., Brough, P,. & Kalliath, T. (2006). Work-family conflict and facilitation. I Jones, F., Burke, R.J. & Westman, M. (Red.), *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (s. 117-142). Hove: Psychology Press.

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning.* (4., [rev] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Peixoto, A. & Gillberg, G. (2020) Vad är vetenskap? I Gillberg, G., Ljungar, E., Peixoto, A. & Axelsson, J. (red.) *Vad är arbetsvetenskap?: en introduktion.* (1 upp., s. 41-65) Lund: Studentlitteratur.

Sveriges television (2021) Coronavaccin i Sverige och världen. Hämtad 2021-06-04 från https://www.svt.se/datajournalistik/corona-vaccin/

Tetrick, L. E., & Buffardi, L, C., (2006) Measurement issues I Jones, F., Burke, R.J. & Westman, M. (Red.), *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (s. 117-142). Hove: Psychology Press.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

SCB. (2021). *Tilltalsnamn, kvinnor, topp 100*. Hämtad 2021-07-06 från

SCB. (2021). *Tilltalsnamn, män, top 100*. Hämtad 2021-07-06 från

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). *Segmentering och integrering [Elektronisk resurs] om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete*. Göteborg: Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet.

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

Bilagor

Bilaga 1 Informationsbrev

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet

Gränslöst arbete i konsultbranschen
Examensarbete i arbetsvetenskap

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i arbetsvetenskap vid 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 organisationskonsulters psykosociala situation i arbetet och hur det tar sig uttryck i arbetet och privatlivet. Med hjälp av tidigare forskning om gränslöst arbete och Work life balance som teoretiskt ramverk fokuserar studien dels på gränser i form av tid, plats, arbetsuppgifter och sociala normer. Dels fokuserar studien på balansen mellan arbete och privatliv där tidigare forskning har påvisat att obalans kan uppstå kopplat till tid och krav i de olika sfärerna, men också till beteenden som är förväntade att uppvisas i en sfär men inte i en annan.

Studien använder en kvalitativ metod med semi-strukturerade intervjuer. Att delta i innebär att du blir intervjuad via videolänk och efter ditt samtycke spelas samtalet in och transkriberas. Intervjun beräknas ta ca 45-60 minuter.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?
Det finns gott om studier om gränslöst arbete och om balans mellan arbete och privatliv, det finns också många studier om bemanningsanställdas arbetssituation. Men organisations-konsulters psykosociala situation i arbetet och påverkan av det i privatlivet är ett relativt outforskat ämne.

Studien vänder sig till dig som arbetar som konsult och som utför komplexa uppdrag åt kund gärna kopplat till organisering, ledarskap, arbetsmiljö, utbildning eller konflikthantering för att ge några exempel. I studien används termen organisationskonsult som ett samlingsbegrepp men titlarna som studiens respondenter kan ha kan vara många.

Tidigare forskning visar att de som har familj i allt större utsträckning påverkas negativt av en obalans mellan jobb och fritid. Därför har studien också med hänsyn till sitt begränsade omfång avgränsat sig till organisationskonsulter som är vårdnadshavare för minst ett barn under 18 år.

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 bifogat samtyckesformulär. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Efter att intervjun har transkriberats raderas videofilen, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

För att delta vänligen mejla mig på guskarsaca@student.gu.se alternativt förmedla dina uppgifter genom den som förmedlat förfrågan till dig.

Om du har frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta honom via epost: mattias.bengtsson@gu.se.

Tack på förhand!
Student: Sara Georén, guskarsaca@student.gu.se, 0708-564571
Handledare: Dietmar Rauch, dietmar.rauch@gu.se

Bilaga 2 Intervjuguide

Inledning

Hur gammal är du?

Har du familj och vill du berätta hur den konstellationen ser ut?

Vill du berätta vad du arbetar med?

Hur ser din anställningsform ut?

I vilken konstellation brukar du genomföra uppdrag hos dina kunder? (T.ex. Uthyrd på heltid, flera parallella uppdrag, utför korta uppdrag på timma)

Ditt arbetes karaktär kopplat till gränser

Vart går gränsen mellan arbete och privatliv för dig?

Vad utgör gränsen/gränserna? Alternativt vem drar gränsen/gränserna?

Hur ser de sociala normerna ut kopplat till gränser på ditt arbete? / Hur förhåller du dig till det?

Hur ser gränserna ut i tid?

Vart i fysisk plats kan du arbeta ifrån? /Hur ser gränserna ut i rum?

Upplever du att du kan uppfylla de förväntningar du har på dig i ditt arbete?

Hur upplever du din kontroll över ditt arbete?

Är det tydligt för dig vad som är dina uppgifter och vad som är andras?

Balans mellan arbete och privatliv

Hur ser balansen ut mellan ditt arbete och ditt privatliv?

Hur ser balansen i tid mellan arbete och privatliv ut?

Hämtar du beteenden eller känslor från arbetet till privatlivet och tvärt om? / Hur påverkar det arbetet och privatlivet?

Hur påverkar kraven i arbetslivet din förmåga att hantera kraven i privatlivet och tvärt om?

Bilaga 3 Samtyckesformulär

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet

Gränslöst arbete i konsultbranschen
Examensarbete i arbetsvetenskap

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet (inkludera titeln här). Jag bekräftar att jag har fått information om studiens syfte, att deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att intervjumaterialet kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Jag bekräftar också att jag har haft möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

☐

Jag samtycker till att intervjun blir inspelad.

Deltagarens namn	Signatur	Datum
Studentens namn	Signatur	Datum