



UPPSALA UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Sociologi AOP C

Kandidatuppsats 15 Hp

VT 2017

## **Always on**

En kvalitativ studie om mellancheferers upplevelser av tillgänglighet till arbetet

Maja Andersson & Christina Johansson

Handledare: Mai Lundemark

## **Sammanfattning**

Flexibilitet inom arbetslivet avseende tid och rum har idag kommit att bli allt mer vanligt förekommande. Flexibilitet ses som en förmån som ger medarbetare egen frihet att distansarbeta eller strukturera sin arbetstid. Rollen som mellanchefer med dess direkta koppling till ansvar både uppåt och nedåt i organisationen är något som påverkar och ökar kraven på tillgänglighet i det flexibla arbetet. Tidigare forskning och rapportering visar att det finns delade åsikter gällande det flexibla arbetet och tillgänglighetens fördelar respektive nackdelar. Syftet med uppsatsen är att undersöka mellancheferns förhållningssätt och upplevelser av tillgänglighet till arbetet, samt hur tillgängligheten upprätthålls respektive avgränsas, och varför. Uppsatsen är en kvalitativ studie där resultatet bygger på intervjuer med tio mellanchefer från olika branscher inom näringslivet. Den begreppsliga referensramen utgörs av Foucaults begrepp disciplinär övervakning och självdisciplinering samt Hochschilds begrepp time bind. Analysen påvisar att undersökta mellancheferns förhållningssätt till tillgängligheten till största delen styrs av organisationens grad av riktlinjer där det är uttalade förväntningar samt de överordnade chefernas tillgänglighet som sätter ramarna för vilken grad av tillgänglighet våra undersökta mellanchefer kommer att uppvisa. Genom internalisering av de uttalade förväntningarna där mellancheferna upplever att kraven på tillgänglighet kommer inifrån dem själva ser vi en självdisciplinering som tar sig uttryck i att mellancheferna i hög utsträckning arbetar på sin fritid. Vidare påvisar analysen att arbetet upptar en så stor del i anspråk av mellanchefernas tid att ett flertal av dem uttrycker en vilja att i högre grad prioritera privatliv och familj. Förhållningssättet visar dock en tendens till att trots den uttalade viljan att minska arbetstiden till förmån för fritid och familj, ändå fortsätta arbeta långa dagar.

**Nyckelord:** mellanchefer, tillgänglighet, självdisciplinering

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning och bakgrund</b>	<b>4</b>
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte & Frågeställningar	6
1.3 Uppsatsens disposition	6
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>8</b>
2.1 Litteratursökning	8
2.2 Mellanchefens roll	8
2.3 Flexibelt arbete och tillgänglighet	10
2.3.1 Tid och rum	12
2.4 Strategier för att skilja mellan arbete och fritid	12
<b>3. Teoretiskt ramverk</b>	<b>15</b>
3.1 Foucault - disciplinär övervakning och självdisciplinering	15
3.2 Hochschild - time bind	17
3.3 Sammanfattning teoretiskt ramverk	18
<b>4. Metod</b>	<b>19</b>
4.1 Metodologisk ansats	19
4.2 Empiriskt urval och avgränsningar	20
4.2.1 Forskarposition	21
4.2.2 Avgränsningar	21
4.3 Utformning av intervjumall	22
4.4 Insamling av material	23
4.5 Analysmetod	24
4.6 Validitet och Reliabilitet	25
4.7 Etiska överväganden	26
<b>5. Analys</b>	<b>28</b>
5.1 Vilka krav finns på mellanchefernas tillgänglighet?	28
5.2 För vem eller vilka är mellanchefen tillgänglig	30
5.3 Förhållningssätt hur mellancheferna hanterar tillgängligheten	32
5.4 Disciplinär övervakning och självdisciplinering	33
5.4.1 Uttalade riktlinjer - utebliven självdisciplinering	38
5.4.2 Summering disciplinär övervakning och självdisciplinering	38
5.5 Självdisciplineringen genom positiva och negativa konsekvenser	39
5.5.1 Positiva konsekvenser av tillgänglighet	39
5.5.2 Negativa konsekvenser av tillgänglighet	40

5.6 Time Bind - mer tid för arbete och mindre tid för familjen	42
5.6.1 Summering	44
5.7 Arbetsplatsen som social inrättning	45
5.7.1 Summering	46
<b>6. Diskussion och slutsats</b>	<b>48</b>
6.1 Diskussion av analys i relation till teori och metod	48
6.2 Slutsats och vidare forskning	50
<b>Referenser</b>	<b>52</b>

# 1. Inledning och bakgrund

I en tid där gränserna mellan lönearbete och privatliv alltmer suddas ut, möjliggörs arbete på olika platser vid olika tidpunkter. I en historisk tillbakablick över det flexibla arbetets framväxt menar Schön (2012) att det västerländska samhällets avindustrialisering medförde en kunskapsintensiv arbetsmarknad som kom att få ökad betydelse för företagen och tillväxten (Schön, 2012, s. 213-216). Framväxten av kunskapsintensiva företag har medfört ökade krav på snabbare kommunikation och högre flexibilitet mellan både organisationerna samt medarbetarna inom organisationerna (Schön, 2012, s. 446-448, 521). Vidare kom de flesta hushåll att under 1990-talet bli 'uppkopplade' och för arbetstagare möjliggjordes därmed arbete utanför arbetsplatsen med hjälp av internet och mobiltelefon. Den teknologiska utvecklingen har därmed kommit att spela stor roll för arbetslivet såväl som för privata ändamål (Sturesson, 2000, s. 242-243). Detta indikerar ett förändrat arbetsliv, där man förväntas arbeta mer flexibelt än tidigare och således anpassa sig till uttalade eller outtalade krav på tillgänglighet till arbetet även under ledig tid (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006).

Organisationer som erbjuder flexibelt arbete med frihet och eget ansvar kan ses som positivt för både arbetstagare och organisationen de arbetar för. Den anställde kan vinna personlig frihet och tillfälle att anpassa arbetet efter sin tillvaro, medan företagets produktivitet kan öka. Samtidigt ställs nya krav på den anställde, då upplösningen av traditionella, tid och platsbundna gränser suddats ut. Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, (2012) menar att organisationers avtal gällande arbetstid, semester samt övertidsersättning traditionellt utgår från fasta och regelbundna kontorstider och att regler gällande arbetsmiljö och försäkring förutsätter en fast arbetsplats (Allvin et al., 2012). Baksidan av det flexibla arbetet blir ett intensivare arbetsliv med höga krav på tillgänglighet, som i viss mån går emot de ovan nämnda positiva omdömena (Hanson, 2004, s. 1). För att undvika så kallad "digital utbrändhet", kom under 2016 ett franskt lagförslag som förbjuder arbetsgivare att skicka e-post till de anställda efter arbetstid. Lagen pekar på "rätten att vara nedkopplad", i syfte att undvika att de anställda fysiskt lämnar sin arbetsplats, men fortsätter att vara bundna till arbetet elektroniskt (Lund, 2016).

En Sifo-undersökning med drygt 500 ledningspersoner hos svenska tjänsteföretag, visar att det finns en uppfattning hos chefer att deras medarbetare förväntar sig ständig tillgänglighet.

Tillgängligheten visar sig ofta genom ett behov av att kolla e-post, sms och samtal vilket sammanfattar tidningen it-kanalens artikel (it-kanalen, 2016). En studie gjord av Gullstrand och Johansson (2011), visar att hela 39 procent av högre tjänstepersoner såsom mellanchefer ibland använder sin fritid till arbete. Det är alltså vanligt att när man inte hinner med sina arbetsåtaganden på själva arbetsplatsen så tar man med det hem för att kunna slutföra. Studien visar även på att tjänstepersoner ibland har svårt att själva upptäcka när de lägger för mycket tid på arbetet (Gullstrand & Johansson, 2011, s. 8 & 15). Vidare argumenteras i en studie på chef.se från branschtidningen "Chef", att man som chef alltid vill vara tillgänglig för sina medarbetare. Hela 87% av de tillfrågade svarade ja på frågan om de blir kontaktade av anställda under semestern. De anger att anledningen har med känslan av ansvar att göra, då tillgänglighet anses vara en del av rollen (chef.se, 2008).

Vd-tidningen som är en branschtidning för VD:ar och ledningsgrupper sammanfattar i artikeln "gör vardagen lättare för dina klämda mellanchefer" hur mellanchefer har en avgörande roll för ökade intäkter och en välfungerande organisation. Samtidigt utsätts mellanchefer för särskilt hårda påfrestningar, eftersom de ofta måste växla mellan att interagera med chefer som besitter större makt såväl som underordnade medarbetare (vdtidningen, 2017). Gruppen mellanchefer är av särskilt intresse i och med deras extra utsatta och sårbara position. I artikeln "hur mår chefen?" från fackförbundet Unionens webbplats menar man att mellanchefer är i en särskilt utsatt grupp på grund av motsatta förväntningar från olika nivåer i organisationen vilka kan skapa stress och ohälsa (Georgsson-Wirrkala, 2013). Hur människor i en mellancheferposition upplever och förhåller sig till flexibelt arbete och tillgänglighet utgör därför ett aktuellt och betydande ämne.

## **1.1 Problemformulering**

Yrkesrollen mellanchefer innebär en förväntan från ledningen och medarbetarna om att mellanchefer ska kommunicera både uppåt och nedåt i organisationen. Detta eftersom nämnda yrkesroll innebär ansvar som riktar sig både uppåt och nedåt i organisationen, och därmed ska förhålla sig till både medarbetarnas och organisationens behov (Anicich & Hirsch, 2017). Mellanchefer riskerar att "klämmas mellan två stolar", då den ständiga tillgängligheten inom det flexibla arbetet, i kombination med rollens förväntningar kan medföra att man oavbrutet arbetar. Meningarna går isär om vilken inverkan på individen som tillgängligheten medför.

Ovan beskrivna problematik och dess konsekvenser är ständigt aktuella och ses öka, varför vi med denna uppsats vill undersöka mellancheferns upplevelser och förhållningssätt avseende tillgängligheten till arbetet.

Med flexibelt arbete menar vi individens möjligheten att själv påverka sin arbetstid, arbetsplats eller det sätt man förfogar över innehåll eller mål i sitt arbete.

Med tillgänglighet menar vi individens förmåga att vara tillgänglig i förhållande till något eller någon. Tillgänglighet till arbetet innebär att inom det flexibla arbetets ramar vara nåbar även utanför den ordinarie arbetstiden genom tex. bärbar dator, smartphone eller andra tekniska hjälpmedel.

## **1.2 Syfte & Frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka hur mellanchefer upplever och förhåller sig till tillgängligheten i det flexibla arbetslivet samt hur de möjliggör respektive begränsar tillgängligheten och varför. Vidare vill vi undersöka vilken påverkan tillgängligheten har för mellancheferna och vilka dilemman som upplevs med att vara tillgänglig. Nedanstående frågeställningar avser konkretisera och specificera uppsatsens syfte:

1. Vilka krav finns på tillgänglighet?
2. I förhållande till vem eller vilka är mellanchefer tillgängliga?
3. På vilket sätt uttrycker sig tillgängligheten?

## **1.3 Uppsatsens disposition**

I föregående kapitel har vi beskrivit flexibelt arbete och tillgänglighet samt varför vi ser mellancheferns upplevelser i förhållande till tillgängligheten till arbetet relevanta att undersöka. Uppsatsens andra kapitel beskriver tidigare forskning om mellancheferns roll, flexibelt arbete och tillgänglighet samt strategier för begränsning av tillgängligheten till arbetet. Uppsatsens tredje kapitel innehåller en beskrivning av uppsatsens teoretiska ramverk, där utgångspunkt tas i Foucaults (2003) begrepp disciplinär övervakning och självdisciplinering samt Hochschilds (2001) begrepp time bind. Efterföljande kapitel är en metoddel som beskriver uppsatsens metodologiska ansats, urval och avgränsningar av det empiriska materialet, utformning av intervjumall, insamling av material, analysmetod, validitet och reliabilitet, etiska överväganden samt metodologiska överväganden och begränsningar. I kapitel fem presenteras analysen där vi

inledningsvis genom det empiriska materialet och tidigare forskning bearbetar frågeställningarna när, för vem och hur mellancheferna är tillgängliga? Senare i kapitel fem analyseras det empiriska materialet med utgångspunkt i teoretisk och begreppslig referensram från Foucault (2003) disciplinär övervakning och självdisciplinering samt Hochschild (2001) time bind. Avslutningsvis diskuterar vi i kapitel sex resultatet av vår analys, redogör för slutsats samt ger förslag på vidare forskning.



## 2. Tidigare forskning

*I detta kapitel avser vi att genom tidigare forskning skapa en översikt av mellancheferns roll, flexibelt arbete och tillgänglighet till arbetet. Kapitlet inleds med en redovisning av hur litteratursökningen samlats in, varpå vi presenterar vilka slutsatser som dragits i tidigare forskning. Avslutningsvis följer en sammanfattning där vi påvisar oenigheter och eventuella kunskapsluckor inom forskningsfältet.*

### 2.1 Litteratursökning

Både flexibelt arbete och tillgänglighet är stora forskningsfält. Redogörelsen för tidigare forskning riktas därför mot att förklara aspekter av dessa områden som är av relevans för uppsatsens forskningsfråga och därmed skapar en grund för val av relevanta begrepp. Insamlingen har fokuserats på flexibelt arbete och tillgänglighet i förhållande till mellanchefer, varför de huvudsakliga sökorden är "flexibelt arbete", "tillgänglighet", "mellanchefer", "IT", "teknik", "distansarbete", "gränslöst arbete", "temporal flexibility", "manager", "arbetsliv", "privatliv", "balans", "ICT", "IT", "work", "home", "balance" och "technology". Sökarbetet gjordes med hjälp av universitetets bibliotekarier. Med avsikt att skapa bredd i materialet gjordes ett urval av jämnt fördelade källor inom litteratur, avhandlingar och vetenskapliga artiklar. Dessa har vi funnit i databaser (SAGE, Sociological abstracts), men också genom google scholar. Sökkriterier är bland annat att källorna ska vara aktuella i nutid avseende publiceringsår samt vetenskapligt granskade.

### 2.2 Mellancheferns roll

Mellanchefern som yrkesgrupp har en säregen ställning klämd mellan överordnade chefer och medarbetare. Att som chef uppfylla motsatsriktade krav och önskemål från över- och underordnade kan innebära en utmaning. I boken "*Att leda på distans - i tid och rum*" beskriver Nordengren och Olsen (2006) att en förutsättning för att lyckas som chef idag är att ge medarbetare frihet men samtidigt kräva ansvar och leverans av resultat (Nordengren et al., 2006, s. 66-67). Likartade fynd ser också Skagert, Dellve, Eklöf, Ljung, Pousette och Ahlborg (2004) och framhåller att gruppen mellanchefer har en säregen problematik då de behöver hantera balansgången mellan att vara tillgänglig såsom medarbetarna förväntar sig och samtidigt utföra de andra arbetsuppgifter som ledningen kräver. Detta kan innebära att cheferna

inte får tillräckligt stöd i hanteringen av den rollkonflikt som sammanhanget skapar (Skagert et al, 2004, s. 803-811). Edlund (1997) liksom Drakenberg (1997) menar på att mellancheferns arbetsbelastning i viss mån kan ses som obegränsad. När det alltid finns mer att uträtta kan det vara svårt att arbeta ostört, och att mellancheferns rollen präglas av oväntade avbrott från alla nivåer i organisationen, snabba beslut som behöver fattas och stress som byggs upp av att inte hinna slutföra dagens arbetsuppgifter. Detta kan resultera i att man tar arbetet med sig hem på kvällar och helger, med de påfrestningar som det innebär för mellancheferna själv såväl som familjen.

Nordengren et al. (2006) menar vidare i boken "*Att leda på distans - i tid och rum*" att dagens ledarskap innebär plattare organisationer och medarbetare som är spridda både tids och rumsmässigt, vilket ställer nya krav på chefer. Författarna menar att den moderna chefen, som idag oftare leder på distans, än mer behöver se till både medarbetare och verksamhet, vilket kan innebära en konflikt avseende roll (Nordengren et al., 2006, s. 66-67). Enligt Nordell (2016) från sin doktorsavhandling "*Berättelser om mellancheferna och strategin*" ser ledningen inom de allra flesta företag mellancheferna som innehavare av en väsentlig roll, då dennes ansvar uppåt och nedåt i organisationen spelar roll för företagets resultat. Dock, beskriver Nordell, krävs det av företagsledningen att de gör klart för mellancheferna vad förväntningarna är, vilket inte alltid sker. Resultatet av icke-tydlig kommunikation i detta avseende blir att mellancheferna inte är helt införstådd med företagets strategi och därav inte kan förmedla denna nedåt i organisationen (Nordell, 2016, s. 196).

Chefios rapport "*Chefskapets förutsättningar och konsekvenser*" är en vetenskapligt grundad rapport baserad på kvantitativa studier (2014) och menar att just mellancheferna upplever att pressen att vara tillgänglig för medarbetarna kan bli alltför stor, vilket kan resultera i att mellancheferna får sämre överblick över verksamheten samt avbryts i sina åtaganden gentemot ledningen.

Hoschild's bok "*The Time Bind - when work becomes home and home becomes work*" (2001) är ett resultat av ett långt forskningsprojekt baserad på bland annat intervjuer på alla nivåer inom organisationen på ett stort Amerikanskt företag. Ledningen sätter medarbetarmål som uppmuntrar personalen till flexibel arbetstid, deltidsarbete och ledighet i syfte att skapa balans mellan arbete och privatliv. Med detta ställs organisationens mellanchefer i en särskilt svår situation då produktionsmålen blir svåra att uppnå om de ger personalen flexibla arbetstider, deltidsarbete och ledighet i linje med de mål som ledningen satt upp (Hochschild, 2001, s. 140-141).

## 2.3 Flexibelt arbete och tillgänglighet

Det flexibla arbetets omfattning kan avgränsas enligt kategorierna arbetsplatsflexibilitet samt tidsflexibilitet. Definitionen tydliggörs i avhandlingen "*Det flexibla arbetets villkor*", av Hanson (2004). Vidare beskriver Hanson (2004) de två kategorierna närmare, där arbetsplatsflexibilitet avser olika former för arbetet och var det utförs, exempelvis distansarbete och där tidsflexibilitet avser antal arbetstimmar i relation till verksamhetens behov (Hanson, 2004, s. 11-12).

Resonemang om potentiella fördelar med flexibelt arbete förs av Bajzikovaa, Sajgalikovab, Wojcaka och Polakovaa (2013), där de menar att flexibelt arbete och dess omfattning kan innebära möjlighet att arbeta olika tider på dygnet, samt att arbetets plats inte alltid är densamma (Bajzikovaa et al, 2013). Istället för ett traditionellt arbetsschema som gäller för fem vardagar i veckan, kan tiden organiseras på ett sätt som passar den anställde och dennes liv. Detta medför att anställda som har möjlighet till flexibelt arbete inte på samma sätt omfattas av de regler som gäller vid traditionell arbetstid och plats. Arbetstagaren får genom denna typ av arrangemang möjlighet att omfördela den tid då arbetet sker samt platsen för det faktiska arbetet (Bajzikovaa et al, 2013).

Vidare menar Forsebäck (1998) att 'nio till fem' jobb inte lockar individer födda från 70-talet och framåt. Skillnaderna på vad som var önskvärt för bara några sedan har förskjutits och innebär idag något helt annat. Där vi tidigare lockades av anställningstrygghet, medbestämmande samt en stark tro på att arbetet inte får gå ut över resten av livet, kan vi idag se en önskan om rörlighet, självständighet och frihet. Då den personliga friheten kommit att vara det som skattas allra högst skriver Forsebäck att det flexibla arbetet bidrar till ökad kvalitet för *både* fritid och arbete, men att individen inte befrias från att upprätta gränser mellan dessa två sfärer (Forsebäck, 1998, s. 60-61 & 103).

I "Nätverkssamhällets framväxt" beskriver Castells (1999) att det under övergången till det informationella paradigmet ses hur tekniken i grunden omvandlar arbetets karaktär och produktionens organisering. Arbetet individualiseras för att skräddarsys för marknaden. Ny informationsteknologi innebär både decentralisering och samordning i realtid på den globala marknaden. Med det följer lean-production, plattare organisationer, konsulttjänster och skräddarsydda flexibla lösningar, där anställningar som korttid, deltid och flexibel tid ökar alltmer. Castells exemplifierar hur fenomenet direkt påverkar människorna inom

organisationerna genom exemplet "Linda", en konsult som ser med ständig oro på sitt nästa uppdrag. Hon känner sig ensam och isolerad samtidigt som det finns en frihet i att styra sin egen arbetstid för att passa schemat för hämtning och lämning av sitt barn. Hennes situation exemplifierar enligt Castells den nya arbetskraften i en tid av arbetets och sysselsättningens förvandling (Castells, 1999, s. 272).

Som i Castells exempel ovan, om konsulten Linda, har Kattenbach, Demerouti och Nachreiner (2010) i en studie undersökt hur tillgänglighet påverkar anställdas välmående och engagemang för arbetet. Studien visar på två resultat. Å ena sidan har flexibel arbetstid en positiv inverkan i och med den anställdes möjlighet att själv påverka arbetets tid och fördelning. Detta är något som de undersökta individerna ser skapa balans mellan arbete och privatliv. Å andra sidan menar författarna att flexibelt arbete som styrs av arbetsgivaren, med syfte att öka produktiviteten, kan innebära en intensifiering av arbetsbördan och därmed ge negativa konsekvenser som till exempel psykisk påfrestning och stress för den anställde. Vidare kan detta komma att innebära en konflikt, då innebörden av flexibelt arbete för organisationens räkning krockar med innebörden för den anställde (Kattenbach et al., 2010).

Vidare menar Castells (1999) att möjligheterna att idag utföra arbetsuppgifter vid skilda tidpunkter och utanför ordinarie arbetstid skapar en ständig variation i när arbetet sker, vilket många gånger kan undergräva arbetstidens förmåga att naturligt strukturera vardagslivet (Castells, 1999, s. 272). Flexibel arbetstid kan vara en företagsstrategi som syftar till att hjälpa arbetstagare att underlätta privatlivet genom att minska konflikten mellan arbete och familjeliv menar Rose (2014). Hon betonar samtidigt att organisationens strukturella och normativa begränsningar kan vara avgörande om hur den flexibla arbetstidens faktiskt används (Rose, 2014).

Gullstrand och Johansson (2011) beskriver flexibelt arbete i förhållande till balans mellan arbete och privatliv. Efter krävande arbetsinsatser är tid till återhämtning särskilt viktigt. Att få känna att krafter och engagemang kommer tillbaka när man är ledig är väsentligt för att på längre sikt göra ett bra jobb. Återhämtning kräver att man sover gott och har möjlighet att ta igen sig även under vaken tid. Fritiden har ett värde i sig och skall aldrig ses som möjlig arbetstid. Den kan ses som en del av personligheten som inte hinns med i arbetslivet och som ska ges utrymme och näring på fritiden (Gullstrand & Johansson, 2011, s. 19).

### **2.3.1 Tid och rum**

Den tidigare forskning vi nu har behandlat visar på betydelsen av det flexibla arbetet genom dimensionerna tid och rum. Vidare visar den på den tekniska utveckling som möjliggjort den tillgänglighet vi idag har till arbetet utanför arbetstid och arbetsplats. I denna studie kommer vi att fokusera på och använda oss av tillgängligheten till arbetet som Hanson (2004) kategoriserar som tidsflexibilitet. Författaren menar som nämnts ovan att arbetstidsflexibilitet definieras som de antal timmar som den anställde arbetar i relation till verksamhetens behov (Hanson, 2004, s. 11-12). Den tidsmässiga aspekten av det flexibla arbetet, tillgängligheten, ser vi som intressant att undersöka vidare. Då den granskade tidigare forskning om flexibelt arbete koncentrerats kring arbetstagare och tjänstemän, vill vi istället fokusera på mellancheferers upplevelser och förhållningssätt till tillgängligheten till arbetet.

### **2.4 Strategier för att skilja mellan arbete och fritid**

Allvin et al., (2006) menar att även om gränserna mellan arbete och fritid suddas ut så behöver de inte blandas samman, istället ökar kraven på individen att själv ta ansvar för och upprätthålla sina egna gränsdragningar. Den upplevda balansen mellan arbete och fritid kan komma att variera beroende på hur individen själv hanterar dessa gränsdragningar (Allvin et al. , 2006, s. 43). Vidare beskriver Castells (1999) hur samhällsutvecklingen tillåter oss att genom tekniken arbeta mindre per producerad enhet. En allmän diversifiering av arbetstiden innebär alltmer att det som bestämmer den styrande tiden blir därigenom den anställdes och befattningens skiftande förmåga (Castells, 1999, s. 445-446). I en enkätstudie av Mellner, Aronsson och Kecklund, (2012) behandlas gränssättningsstrategier där 808 arbetstagare svarat på om deras gränssättningar mellan arbete och privatliv regleras genom att integrera eller segmentera dem båda. Studien påvisar att bland de som segmenterar arbetsroll och privatliv var ensamstående kvinnor med barn de som sämst klarade segmenteringen. Bland de som integrerade arbete och privatliv var det avgörande momentet för en lyckad integrering om arbetstagaren hade en tydlig och uttalad förväntning på arbetsinnehållet (Mellner et al., 2012, s. 16).

Edlund (1997) har i en enkätstudie med 200 mellanchefer identifierat tre strategier för att balansera arbete och privatliv. Dessa typbeskrivningar kategoriseras som: de gränslösa, gränsoverskridarna och gränsdragarna. De gränslösa har till synes svårt att balansera arbetsliv och privatliv. För de gränslösa är det arbetet som kommer i första hand, medan både familj och fritid blir bortprioriterat. Arbetet uppfattas så engagerande och motiverande att inga gränser

skapas mellan arbetet och fritiden. Det som är utmärkande för de gränslösa är att när den ordinarie arbetstiden inte räcker till så arbetar de övertid både på arbetsplatsen och i hemmet. Efter arbetsdagens slut har de också svårt att släppa arbetet i tanken. Den tydliga prioriteringen av arbetet kan leda till en konflikt mellan arbetstid, fritid och familj (Edlund, 1997, s. 74). Gränsöverskridarna karaktäriseras av av deras mellanposition mellan “de gränslösa” och “gränsdragarna”. De liknar å ena sidan de gränslösa då de på samma sätt prioriterar sitt arbete. Å andra sidan har de en stor förståelse för att fritiden är tidsmässigt begränsad, vilket får till följd att gränsöverskridarna optimerar sin tidsanvändning. Det är vanligt att de till exempel planerar sin arbetsdag på väg till jobbet, förbereder arbetsuppgifter framför TV:n i vardagsrummet eller ägnar tid åt andra arbetsuppgifter i möten (Edlund, 1997, s. 79). Gränsdragarna är de individer som sätter en tydlig gräns mellan arbete och privatliv. Dessa använder olika hjälpmedel som benämns som “gränsmarkörer” för att upprätthålla skiljandet mellan arbete och privatliv. Dessa gränsmarkörer kan bestå av en aktivitet som till exempel att avsluta arbetsdagen med ett träningspass på gymmet, eller att ringa hem efter arbetsdagens slut. Gränsdragarna förlägger arbetstiden främst på arbetsplatsen och undviker att ta med sig arbetet hem. Dessa individer utmärks också av god planering, då de involverar familj såväl som kollegor i sin tidsplanering (Edlund, 1997 s. 76).

Vidare beskriver Nippert-Eng (1996) att objekt såsom kalender eller nycklar som möjliga markörer för gränsen mellan arbete och privatliv. Hon menar att man kan ha dubbla kalendrar för att särskilja arbetskalendern från den privata kalendern, även om information till viss del kan överlappa varandra. Detsamma kan gälla för nyckelknippor då arbetets respektive hemmets nycklar kan hållas åtskilda för att på så sätt markera gränsen mellan arbete och fritid (Nippert-Eng, 1996, s. 45-47)

Allvin et al., (2006) tar upp informationstekniken som en annan typ medel som kan användas i syfte att avgränsa arbete och privatliv. Han menar att den bärbara datorn kan fungera som arbetsrum då den ger tillträde till arbetsplatsen när man enkelt aktiverar tekniken (Allvin, et al., 2006, s. 125). Idag kan man genom sin smartphone fortsätta vara uppkopplad och tillgänglig arbete genom både mejl, kalender och samtal.

## **2.5 Sammanfattning av tidigare forskning**

I detta kapitel har vi presenterat tidigare forskning som är av relevans för uppsatsens riktning. För att skapa struktur och relevans har vi kategoriserat forskningen utifrån fokusområdena

*mellanchefens roll, flexibelt arbete och tillgänglighet, samt strategier för att skilja mellan arbete och fritid.* Tidigare forskning visar att det finns motstridiga resultat avseende tillgänglighetens inverkan i det flexibla arbetet då både positiva såväl som negativa effekter skapas. Studier inom det flexibla arbetet visar i stor utsträckning på hur individerna själva får ta ansvar för att organisera och utföra sitt arbete, genom både arbetsplatsens och arbetstidens förläggning. Det är främst arbetstagare och tjänstemän som varit föremål för den tidigare forskning vi har hittat om flexibel arbetstid, vilket lämnar en kunskapslucka om hur just mellanchefer upplever och förhåller sig.

Utifrån den forskning vi presenterat går det att utläsa att mellanchefer befinner sig i en position där de förväntas agera utifrån både ledningens och sina medarbetares krav och önskemål. Vissa studier visar resultat som indikerar på flexibelt arbete och tillgänglighet som en positiv upplevelse som resulterar i välbefinnande (Bajzikovaa et al, 2013), (Forsebäck, 1998,), medan andra visar motsatta resultat negativa upplevelser som psykisk ohälsa och stress (Allvin et al., 2006), (Hochschild, 2001). Flera studier tar upp tekniken och dess utveckling som strukturellt viktig i möjliggörandet för den ökade tillgängligheten i det flexibla arbetet (Castells, 1999), (Allvin et al., 2006). När tekniken idag så enkelt möjliggör tillgängligheten till arbetet skapas särskilda utmaningar då det uppkommer på den enskilda individen att hantera avgränsningen till arbetet. Vi ser därför att vårt urval av tidigare forskning om flexibelt arbete och tillgänglighet handlar om balansen mellan arbete och privatliv. Med avstamp i tidigare forskning inriktar vi vår studie på mellanchefer som yrkesgrupp utifrån deras särskilt utsatta position i organisationen och undersöker hur mellanchefer upplever och förhåller sig till, samt möjliggör respektive begränsar sin tillgänglighet inom det flexibla arbetet.

### 3. Teoretiskt ramverk

*I föregående kapitel har vi presenterat tidigare forskning om mellanchefer som yrkesroll, och flexibelt arbete. I detta kapitel redovisar vi den teori vi använder vid analys av det empiriska materialet, samt förklarar hur valda teoretiska begrepp är kopplade till vår studie. Det teoretiska ramverket vi redogör för i detta kapitel har valts för att beskriva mellancheferns tillgänglighet i det flexibla arbetet. Vi utgår från Michel Foucault (2003) verk "Övervakning och Straff", där vi använder oss av begreppet disciplinär övervakning och självdisciplinering. Vidare kompletterar vi med begreppet time bind från Arlie Russell Hochschilds (2001) "The time bind: when work becomes home and home becomes work". Detta med avsikt att undersöka spänningar i balansen mellan fritid och privatliv som upplevs av mellancheferna. Slutligen diskuterar vi hur teorin står sig i förhållande till uppsatsens frågeställningar och därmed syfte.*

#### 3.1 Foucault - disciplinär övervakning och självdisciplinering

Med utgångspunkt i Michel Foucaults verk *Övervakning och straff* (2003), ska vi redogöra för begreppen disciplinär övervakning och självdisciplinering. Foucault ger oss en historisk tillbakablick över fängelsets utveckling i samhället, och hur den därigenom disciplinära organisationen fulländades (Foucault, 2003, s. 19). Genom tillbakablickens kan vi förstå hur maktutövning över tid har förändrats. Foucault beskriver hur makt utövas, snarare än vad makt är och framhåller en djupare innebörd i att när makt utövas så påverkas människors handlingar, vilket tränger allt djupare in i deras beteendemönster (Foucault, 2003, s. 205-207).

Disciplinär övervakning kan förklaras som utövande tekniker för att övervaka och kontrollera individers beteenden. Om en individ inte vet när, om eller hur övervakning sker, kan det leda till omedveten disciplinering. Foucault exemplifierar en fulländad maktutövande teknik genom Panoptikon, vilket kan ses som en samordning av maktmekanismer och ett sätt att övervaka och kontrollera individer. Panoptikon utgjordes från början av en byggnad i som fanns i vissa fängelser. Byggnaden möjliggör genom sin cirkelformade konstruktion en beständig övervakning och därför en oavbruten maktutövning, eftersom anläggningens konstruktion tillåter att ett fåtal utövar makten, medan ett större antal faktiskt övervakas. Det är ovissheten om övervakningen som påverkar fängelsets fångar, ovissheten i att inte veta om eller när övervakningen sker. Panoptikon som övervakningsfunktion har i dagens samhälle således



kommit att representera ett instrument som på ett effektivt sätt kan övervaka ett stort antal personer (Foucault, 2003, s. 207 & 229). När makttekniker har etablerats i samhället så normaliseras individernas relation till makten vilket resulterar i en självdisciplinering som inverkar på varje individs vardagliga liv. Denna normalisering som har kommit att bli en viktig samhällsfunktion (Foucault, 2003, s. 306-307).

Denna subtilt kontrollerande maktutövning blir därför tydligt idag, när makten istället verkar per automatik då individer är ständigt medvetna om att någon kan observera deras beteende. Känslan att kanske vara iakttagen leder till att vi kontrollerar oss själva och våra medmänniskor, vi disciplinerar varandra och oss själva så att våra handlingar sker inom ramen för vad som är acceptabelt för den situation och plats där vi för tillfället befinner oss (Foucault, 2003, s. 201-205).

Självdisciplinering fungerar genom individens självreglering, som innebär strävan efter belöning och undvikande av bestraffning. Om vi befinner oss och agerar utanför vad som förväntas så straffas vi genom direkta eller indirekta sanktioner. Besträffningen kan även innebära mer direkta metoder såsom återkallade förmåner. Självdisciplinering fungerar därför i linje med vad som förväntas av oss för att undgå bestraffning eller strävan efter att uppnå belöning (Foucault, 2003, s. 179-181).

Nämnda tekniker för makt har enligt Foucault blivit inrättade i sättet vi idag lever. Individer disciplineras till att bete sig på ett visst sätt och beteendet i relation till makten har därmed normaliserats, vilket skapar en sätt genom vilket människor idag disciplinerar sig själva och sitt beteende. Detta resulterar i och möjliggör en form av övervakande och säkerställande av ordning som kan återses både i samhället i stort, men också inom allt fler moderna organisationer och företag (Foucault, 2003, s. 306-307). Att studera hur makt utövas genom beteenden som självdisciplinering är av intresse då tillgängligheten till arbetet innebär ett flexibelt arbetssätt med "frihet under ansvar" men som ändå kräver ledningens styrning. Om maktutövning sker genom outtalade förväntningar och diskreta handlingar för att styra mellanchefernas beteende kan vi se på Foucaults (2003) begrepp disciplinär övervakning och självdisciplinering som verktyg för att analysera hur tillgängligheten i det flexibla arbetet upplevs,.

### 3.2 Hochschild - time bind

Med utgångspunkt i Hochschild (2001) *The Time Bind when work becomes home and home becomes work* ska vi redogöra för begreppet time bind.

Hoschields bok "The Time Bind - when work becomes home and home becomes work" (2001) är ett resultat av ett långt forskningsprojekt baserad på bland annat intervjuer på alla nivåer inom organisationen på ett stort Amerikanskt företag. Time bind syftar till när arbetet blir hem och hem blir arbetet, och där begreppet time bind symboliserar den utsuddade skillnaden mellan arbetslivet och privatlivets sociala sfär. Begreppet innebär i en vidare innebörd därför enligt Hochschild (2001) att arbetet har kommit att innebära den tillfredsställelse som istället traditionellt förknippas med fritiden.

Det företag som Hochschild (2001) undersökte hade ett förmånligt så kallat "work-life-program" där ledningen uppmuntrade personalen till flexibel arbetstid, deltidsarbete och ledighet i syfte att skapa balans mellan arbete och privatliv. Det fanns även förmåner som till exempel företagsdrivna dagis till de anställdas småbarn för att underlätta för personalen att få livet med arbete och familj att gå ihop. Hochschild fann i sin undersökning att även då de flesta arbetande föräldrar uttryckte en prioritering i att familjen kommer först - så arbetade de ändå heltid och mer därtill. Det var särskilt mödrarna som omfattades av fenomenet, men i viss mån även fäderna. Varför dessa förmåner som företaget erbjöd användes i den grad man uppmuntrade menar Hochschild beror på att hela samhällsstrukturen har bidragit att bilda en uppfattning av hemmet som en börda man flyr till förmån för arbetet som istället förknippas med socialt umgänge och stöd (Hochschild, 2001, s. 45-46).

Begreppet time bind menar Hochschild (2001) är när man säger sig prioritera familjen, men trots detta arbetar långa dagar. Med effekten att undkomma de krav som ställs i hemmet och istället motta uppskattning i arbetsrollen. Time bind handlar om när arbetet blivit en källa till social gemenskap, kreativitet och tillfredsställelse, medan fritid och hem förknippas med ökade krav som blir allt svårare att uppnå (Hochschild, 2001, s. 197-238).

Då vår avsikt är att få en ökad förståelse för mellanchefernas upplevelser avseende tillgängligheten till arbetet tar vi avstamp i Hochschields begrepp *time bind* som kan som kan förklara upplevelser av tillgänglighet som är relaterad inom den privata sfären där vi vill se till de delar av mellancheferns relation mellan arbetsliv och privatliv som suddats ut och hur balansen i förhållningssättet dem emellan upprätthålls respektive avgränsas.

### **3.3 Sammanfattning teoretiskt ramverk**

I ovan beskrivna teoretiska och begreppsliga ramverk har vi redogjort för hur maktutövning genom disciplinär övervakning påverkar människors beteenden och leder till självdisciplinering av individer. Vidare kan det begreppsliga ramverket time bind hjälpa oss att förklara hur individer upplever tillgänglighet till arbetet genom de delar av arbetsliv och privatliv som suddats ut och hur balansen i förhållningssättet dem emellan upprätthålls respektive avgränsas. Foucaults (2003) teori förhåller sig inte specifikt till medarbetares förhållningssätt inom dagens flexibla arbetsliv, utan är en mer allmängiltig teori om maktutövande där ingående begrepp är applicerbara i flera olika sammanhang. Denna allmängiltighet gör det möjligt att för oss applicera begreppet självdisciplinering till mellanchefernas förhållningssätt till tillgängligheten till arbetet. Hochschild (2001) har vi använt som en kompletterande teori där vi avser att närmare undersöka balansen mellan arbete och privatliv. Begreppet time bind kan där hjälpa oss att förklara eventuella spänningar eller dilemman i balans mellan arbete och privatliv som upplevs av mellancheferna. På så sätt menar vi att detta begreppsliga ramverk kan besvara våra frågeställningar om krav, hur och för vem man är tillgänglig och bistå oss att analysera empirin av mellanchefernas upplevelser och förhållningssätt till tillgängligheten.

## 4. Metod

*I föregående kapitel har vi presenterat det teoretiska och begreppsliga ramverket. Detta metodavsnitt inleds genom att redogöra för studiens metodologiska ansats, vilket är en kvalitativ ansats baserad på kvalitativa intervjuer. Därefter följer en motivering av de val vi gjort i samband med urvalet av intervjupersonerna. De två efterföljande avsnitten handlar om utformningen av intervjuguiden samt generering av det empiriska materialet. I analysmetod redogör vi för hur det empiriska materialet har transkriberats och analyserats genom kodning. Vidare diskuterar vi uppsatsens giltighet och tillförlitlighet under rubriken validitet och reliabilitet, samt vilka etiska aspekter vi tagit i beaktande. Slutligen för vi en diskussion kring uppsatsens metodologiska lämplighet i förhållande till det teoretiska ramverket och tidigare forskning.*

### 4.1 Metodologisk ansats

Vi har använt en kvalitativ ansats och utgått från en hermeneutiskt perspektiv för att tolka och analysera materialet. Den kvalitativa ansatsen har för oss inneburit att vi eftersträvat att skapa förståelse och förklaringar som utgått från vårt empiriska material, men som också uttryckts genom en vidare förståelse från intervjuernas deskriptiva anteckningar där vi även noterat observationer av relevans för analys av intervjun som till exempel intervjupersonernas mimik, kroppsspråk och röstläge. Den hermeneutiska cirkeln, som är en modell som används inom hermeneutiken och förklarar delen och helheten i relation till varandra, har vi använt vid tolkning av det empiriska materialet. Tolkning och förståelse av mening är här det viktiga, vilket vi avser uppnå genom vår empiri, vår egen förförståelse, samt genom valda teorier (Aspers, 2011, s. 61-62). För vår del har det inneburit att delar ur intervjuerna relateras till intervjuernas helhet, vi har alltså förstått delar ur intervjuerna utifrån den mening som hela intervjun inneburit. Det hermeneutiska förhållningssättet har gett oss uppsatsförfattare en djupare förståelse av det vi undersökt, och där tolkning av meningen har varit det viktiga.

Inom kvalitativ metod hade möjligen en fallstudie baserad på mellanchefer inom ett specifikt företag kunnat vara en alternativ metod i denna uppsats, men valdes bort då kvalitativa intervjuer på ett bättre sätt kunde hjälpa oss att svara på vår forskarfråga. Vidare finns det finns studier som vi presenterat i tidigare forskning som kombinerar både kvantitativ och kvalitativ ansats; Hochschild (2001) samt Kattenbach et al., (2010). Genom kombinationen kan studien

ses ur flera perspektiv och där den kvantitativa ansatsen kompletterar den kvalitativa genom olika mätningar inom organisationer som t.ex. index för medarbetarnöjdhet, lönsamhet eller produktivitet. Dessa kombinerade studier skapar inte bara djup utan även en bredd. Vår ambition med denna uppsats var att skapa en djupare förståelse för de valda mellanchefernas upplevelser av tillgängligheten i det flexibla arbetet och varför vi valde kvalitativa intervjuer. Genom kvalitativa intervjuer kan man nysta fram olika aspekter av en fråga och därmed få fram en nyansrikedom inom olika frågeområden. Eftersom vi ville undersöka individuella upplevelser och förhållningssätt på ett djupare plan föll valet på kvalitativa intervjuer. Enligt Kvale (2006) kan man genom kvalitativa intervjuer på ett personligt plan kan komma närmare en djupare förståelse för människors livsvärld såsom de själva uppfattar den (Kvale, 2006, s. 481). Genom kvalitativa intervjuer kan vi också förstå våra intervjupersoners varierade erfarenheter och upplevelser (Kvale, 2006, s. 481). Även Trost (2010) menar att vi med hjälp av intervjuer bäst kan förstå människors subjektiva verklighet (Trost, 2010, s. 32). Vidare argumenterar Aspens för att intervjuer med fördel kan användas för att förstå den man samtalar med, samt för att komma i kontakt med det fält där det empiriska underlaget skapas (Aspens, 2011, s. 140). Vi har sett på våra intervjuer som en interaktion, där både intervjuare och intervjupersonen varit medskapare till intervjun. Detta nämns också av Aspens (2011) som menar att intervjuer kan benämnas som en mellanmänsklig metod, vilket innebär interaktion med de personer man avser studera (Aspens, 2011, s. 33).

## **4.2 Empiriskt urval och avgränsningar**

Urvalet av intervjuade mellanchefer har skett genom båda uppsatsförfattarnas nätverk och bekantskapskrets och kan därför beskrivas som ett bekvämlighetsurval. Bland de på förhand tilltänkta intervjupersonerna gjorde vi sedan ett strategiskt urval av mellanchefer av olika kön, ålder, erfarenhet i chefsrollen samt verksamma inom olika branscher inom näringslivet. De branscher som representeras i urvalet är: en ekonomichef i outdoorbranschen, två mellanchefer i bygg- respektive modebranschen, två HR-chefer i mellancheferposition i hotell- respektive stål-och metallbranschen, en mellanchef i teknikonsultbranschen, en försäljningschef inom telecombranschen, en stallchef inom bilracingbranschen, en butikschef inom apoteksbranschen, samt en mellanchef på en tidningsredaktion. Dessa intervjupersoner bildar i denna studie tillsammans det strategiska urvalet av tio intervjuade mellanchefer inom blandade branscher. Förutom blandade branscher har det strategiska urvalet baserats på kön, längd på erfarenhet i

chefsrollen och antal underställda. Trost menar att det viktiga i kvalitativa studier inte är att ett urval i statistisk mening måste vara representativt, däremot vill man se ett heterogent urval inom en given ram. Det ska alltså finnas en viss variation, men utan att enstaka individer är extrema åt något håll (Trost, 2010, s. 137). Det strategiska urvalet kan därför ses som ett hjälpmedel för att utvinna lämplig variation i urvalet (Trost, 2010, s. 137-139).

Dock råder en snedfördelning i att de intervjupersoner med längst erfarenhet från chefsrollen samt flest antal underställda är övervägande män, samtidigt som det tvärtom är kvinnorna som har minst erfarenhet och har färre antal underställda. Detta hade kunnat justeras genom att få med någon mer senior kvinnlig mellanchefer i undersökningen. Risken blir nu att vi får en skev bild av upplevelser mellan män och kvinnor som snarare kan bero på längd i erfarenhet som chef och antal underställda snarare än något annat. Vår avsikt har inte varit att jämföra mellan grupper eller generalisera, men detta behöver vi ändå ta i beaktande då det annars kan bli en begränsning för undersökningen.

#### **4.2.1 Forskarposition**

Då båda uppsatsförfattarna har förförståelse och erfarenheter från det fält vi ska studera, så har det vid genomförda intervjuer gett oss stöd i kommunikationen med intervjupersonerna och känslan av att vara påläst inom området vilket medförde en ökad trygghet. Vid sidan av denna förkunskap, så har båda uppsatsförfattarna tidigare erfarenhet av att ha arbetat nära yrkeskåren mellanchefer i flera sammanhang, vilket tillsammans med det gemensamma intresset för uppsatsens innehåll gjort det relativt enkelt att få tillgång till fältet och bygga upp ett förtroende hos intervjupersonerna. Tillgång till fältet har bestått i att bekanta till uppsatsförfattarna haft en roll som mellanchefer, det har även varit tidigare kollegor eller uppsatsförfattarnas partners kollegor eller chefer. Båda uppsatsförfattarna har också intervjuat sin närmaste chef inom Human Resources i två skilda branscher. Då frågeställningarna är en ständigt aktuell fråga fick vi hos intervjupersonerna ett stort intresse och respons för uppsatsens ämne och frågeställningar.

#### **4.2.2 Avgränsningar**

Avgränsningar i uppsatsen kopplas till att vi begränsar oss att undersöka upplevelser hos mellanchefer och exkludera medarbetare och högre chefer. Mycket av den tidigare forskningen vi tidigare behandlat handlar om medarbetarnas upplevelser av flexibelt arbetsliv. I vårt urval

har vi valt att intervjua mellanchefer som verkar inom näringslivet och enligt traditionella kontorsarbetstider med möjlighet till viss flexitid. Mellancheferna har ingen operativ verksamhet som bedrivs efter kontorstid och har ej heller en chefstjänst med ansvar för händelser i verksamheten som sker efter kontorstid (obs, svensk tid). Därför kommer vi i denna studie inte att ta med mellanchefer som ansvarar för global verksamhet då tidsförskjutningen skulle innebära ett problem för definitionen. Vi tar ej heller med mellanchefer som samtidigt är egenföretagare, då dessa anses ha ett mer omfattande ansvar för sin verksamhet även utanför arbetstid. Även då det kan finnas tänkbara skillnader beroende på faktorer såsom kön, klass, ålder eller etnicitet, så avgränsar vi uppsatsen till att fokusera på enskilda chefers upplevelser snarare än skillnader grupper emellan.

### **4.3 Utformning av intervjumall**

Vid konstruerande av intervjumallens temaområden användes uppsatsens syfte och frågeställningar för att tätt knyta frågeställningarna i intervjuguiden till dessa. Sättet intervjuguiden gjordes på beskrivs av Aspers som "olika grad av struktur i intervjuer" (Aspers, 2011, s. 143). Han menar att strukturen är det sätt genom vilket forskaren i praktiken använder sin roll för att bestämma tema eller ämne för intervjun, vilket görs när man exempelvis väljer ämne eller frågeformulering (Aspers, 2011, s. 143). Intervjuguidens upplägg är att betrakta som en semi-strukturerad intervju, medan ett flertal intervjuer bitvis kunde tolkas som en tematiskt öppen intervju då intervjupersonerna relativt fritt berättade om sig själva och sina upplevelser. Aspers menar också att den tematiskt öppna intervjun till skillnad från strukturerad och semi-strukturerad intervju är mer flexibel i sitt genomförande. Det finns ett större utrymme för dialog och intervjupersonen som medkonstruktör till frågorna (Aspers, 2011, s. 144). I arbetet med utformningen gjordes även en förstudie, som blev vägledande för vidare utformning av frågorna i intervjuguiden. De kunde efter förstudien bättre anpassas till att knyta samman studiens frågeställningar mot frågorna i intervjuguiden, och därför ställdes intervjuguiden upp till tre temaområden: 1) bakgrund & organisation, 2) tillgänglighet & arbete och 3) förväntningar/krav & upplevelser där vi ställde upp ett antal nyckelfrågor som guide för intervjun. Frågorna finns beskrivna i sin helhet i bilaga 2. Intervjuerna som helhet kan ses som semi-strukturerade då nyckelfrågorna tillsammans med intervjupersonernas svar ledde till följdfrågor från oss som ledde tillbaka till spåret tillgänglighet och mellanchefernas upplevelser

av denna. Även då intervjuguiden utgick från dessa nyckelfrågor inom temaområdena så ges ändå ett visst utrymme för dialog enligt Aspers (2011, s. 142).

#### **4.4 Insamling av material**

Under uppsatsens planeringsfas genomfördes en förstudie. Detta gjordes genom en intervju med en person i en mellancheffsroll som uppfattar sig själv som verksam inom en organisation som erbjuder flexibelt arbete. Genom detta kunde vi få en introduktion till fältet vi avsåg att undersöka samt fick insikt om vad som fungerade bra respektive mindre bra. Denna frågeguide i förstudien hade inga klara temaområden men hade stort fokus på organisation och tekniska hjälpmedel. Vi såg att dessa blev mindre betydelsefulla i frågan om upplevelser av tillgänglighet till arbetet, utan fokus borde mer ligga på tillgänglighetens betydelse för intervjupersonerna själva samt uttalade och outtalade förväntningar på tillgänglighet. Detta är något Aspers föreslår som en del av arbetsprocessen gällande ett undersökande projekt (Aspers, 2011, s. 16).

Innan intervjuernas genomfördes skickade vi ut ett följebrev innehållande en mer utförlig information om studien samt kontaktuppgifter till oss uppsatsförfattare samt vår handledare på Sociologiska institutionen vid Uppsala Universitet. Plats för intervju valdes av intervjupersonerna själva, vilket vi tror har bidragit till en avslappnad atmosfär och en bättre fördelning av maktbalansen i intervjusituationen. Kvale (2006) menar att intervjun av detta slag inte är att betrakta som en neutral dialog utan forskaren har ett intresse att få ut information från intervjupersonen vilket leder till att intervjupersonen får en förväntning att leva upp till (Kvale, 2006, s. 483). Intervjuerna genomfördes på platser såsom fik, i hemmet eller i ett mötesrum alternativt privat rum på arbetsplatsen.

För inspelning av intervjuerna använde vi oss av en ljudupptagare (röstmemo på Iphone) samt anteckningsblock. Vi har med beaktande av konfidentialitetskravet tagit hänsyn till risker med filer lagrade i molnet, och säkerställt lösenord kopplade till våra respektive konton. Att spela in en intervju medför att möjlighet finns att gå tillbaka i intervjun flera gånger för att lyssna på detaljer såsom intonation och formulering. Vidare fördes en del anteckningar under intervjuens gång, men detta begränsades för att inte uppfattas som störande. Att föra en del egna minnesanteckningar kan dock anses positivt då det fångar uttryck för känslor såsom kroppsspråk och mimik (Trost, 2010, s. 74-76). Därför antecknade vi även efter slutförd intervju minnesanteckningar s.k. deskriptiva anteckningar av intervjupersonernas mimik, kroppsspråk och röstläge som komplement vid senare tolkning av det transkriberade materialet.



## 4.5 Analysmetod

Transkriberingarna genomfördes så nära intervjuerna som möjligt. Detta är att föredra, då man i nära anslutning till intervjun bäst tar tillvara på de många sinnesintryck som intervjun ger, samt att det ger möjlighet att få igång en dialog mellan teori och empiri (Aspers, 2011, s. 158). Under transkriberingen uppkom tankar och sinnesintryck vilka fördes ner i de deskriptiva anteckningarna, en viktig del av arbetet då de spelar en roll för hur man tolkar materialets delar kopplat till helheten. Man kan säga att processen för analysen redan är startad då vi redan här börjar grunda en mening som skapats från de personer vi har intervjuat (Aspers, 2011, s. 13).

Gällande detaljrikedomen i transkriberingen valde vi att skriva ut intervjuerna ordagrant, men att enbart ta med pauser, hummanden, skratt, ironi och insticksord om vi ansåg dem fylla en funktion eller vara avgörande för intervjuens mening. Aspers menar att det är på detta sätt de flesta transkriberingar går till, med avseende att intervjun då blir lättare att läsa och därmed även att analysera (Aspers, 2011, s. 155-156).

I kodningen av transkriberingarna valde vi att använda oss av en öppen tematisk kodning, då vi ville se till de stora meningsbärande delarna av texten. Initialt, för att göra en överskådlig kodning efter utskrivna intervjuer så användes markering med färgpennor i marginalen för upprättande av ett kodsystäm utifrån insamlat material. Ord och meningar som kunde besvara frågeställningarna valdes ut ur det transkriberade materialet och gavs färgkoder som underlättar analysprocessen genom att det gör materialet överskådligt (Aspers, 2011, s. 185). Som nämnts ovan valde vi teman för kodningen, vilka strukturerades utifrån våra frågeställningar, tidigare forskning samt valda teoretiska och begreppsliga ramverk. De teman vi kodade var: person/organisation, tillgänglighetens omfång, eget ansvar/beteende, samt balans arbete/privatliv. Dessa teman kodades användes som rubriker, varpå underkoder användes under respektive tema. Dessa finns beskrivna närmare i bifogat kodschemat. Aspers rekommenderar att först skumma texten så att de stora dragen framstår, samt att ha koll på kodschemat för att i enlighet med den hermeneutiska cirkeln, del och helhet, skapa förståelse för vad som sagts i intervjun (Aspers, 2011, s. 190).

Vald analysmetod för det transkriberade materialet var en statisk-dynamisk analys, vilket innebär att man studerar relationen mellan valda teoretiska begrepp och koderna från det transkriberade materialet från intervjun (Aspers, 2011, s. 205). Den begreppsliga referensramen

utgått från i den statisk-dynamiska analysen har varit Foucaults (2003) disciplinär övervakning och självdisciplinering samt Hochschilds (2001) time bind.

#### **4.6 Validitet och Reliabilitet**

Vi har under processen med uppsatsarbetet kontinuerligt övervägt giltighet och tillförlitlighet samt reflekterat över de metodologiska tillvägagångssätten vi valt. Validitet avser här vår undersöknings begreppsmässiga och teoretiska relevans och därmed om de frågor vi ställt givit svar på det vi med denna studie avsett att undersöka. Validitet handlar om giltigheten och att studien undersöker det som den avser att undersöka (Trost, 2010, s. 133). Det vi arbetat med för att säkerställa nivån på validiteten är att utforma våra intervjufrågor så att de överensstämmer med syfte och frågeställningar. Våra frågeställningar utgörs av; *vilka krav finns på tillgänglighet? I förhållande till vem eller vilka är mellanchefer tillgängliga? På vilket sätt uttrycks tillgängligheten?* Genom att utforma frågorna i intervjuerna utifrån detta möjliggörs svar på det vi avser undersöka och det som utgör vår övergripande forskningsfråga.

Exempelvis har intervjuguidens frågor “hur tillgänglig krävs det att du är?” och “när anser du att du är helt fri från arbete?” som syfte att besvara den första frågan “vilka krav finns på tillgänglighet?” Varje frågeställning täcks in av respektive delområde i vår intervjuguide och vidare antogs ett flexibelt förhållningssätt i intervjusituationen för att ytterligare uppnå validitet.

För att öka reliabiliteten i vår studie har vi försökt att visa stor transparens i redovisningen av studiens förberedande, genomförande och redovisat resultat. Vi har så långt det är möjligt, utan att tumma på konfidentialiteten för intervjupersonerna, redovisat våra tillvägagångssätt genom både beskrivningar och praktiska exempel. Inför studien gjordes en testintervju eller pilotundersökning för att kunna hitta eventuella problem. Vi befarade att risk för missförstånd kunde påverka reliabiliteten när vi såg att några frågor kring den tekniska delen av hur man är tillgänglig var likartade. Dessa frågor var “vilka sociala medier använder du privat respektive i arbetet?” och “vilka andra tekniska nätverk använder du privat respektive i arbetet?”. De två frågeställningarna tydliggjordes istället till en och samma “vilka interaktiva nätverk använder du privat respektive i arbetet?”.

Samtliga intervjupersoner har fått samma förhandsinformation och förutsättningar. De har kontaktats via telefon för att få en mer personlig första kontakt, de har själva valt plats för intervjun, de har alla fått information genom samma följebrev med de etiska aspekterna och kontakter, och de har fått en likartad intervjusituation med tydligt ställda frågor som ställdes en i

taget i en given ordning enligt intervjuguiden. Om intervjupersonen bad ett förtydligande hände det att vi fick lägga till en rad i frågan, men detta var mycket sällsynt. Anledningen till dessa tillvägagångssätt är att de utesluter tillfälliga eller slumpmässiga omständigheter runt intervjun som kan sänka reliabiliteten då intervjusituationen inte skulle kunna återskapas av en oberoende forskare på liknande sätt. När vi reflekterar över reliabilitet i våra metodologiska val så går även det i linje med transparensen i denna uppsats. Därför har vi genomgående både motiverat och redovisat våra metodologiska val. Vi bifogar även följebrev, intervjuguide och kodningsschema med avsikt att visa uppsatsens process att komma fram till en slutsats. För att ytterligare öka uppsatsens transparens redovisar vi de etiska aspekter vi tagit hänsyn till, vilka redovisas nedan.

#### **4.7 Etiska överväganden**

Vetenskapliga studier ska ta hänsyn till en rad etiska överväganden för att uppnå god forskningssed. Forskningsetiska överväganden handlar i hög grad om att hitta en rimlig balans mellan olika intressen som är legitima. Ny kunskap om individer och samhälle är ett sådant intresseområde (Vetenskapsrådet, 2011, s. 10). Det regelverk som styr oss att handla rätt eller fel i en studie är etiska regelverk, och det är av stor vikt att etiska ställningstaganden ska ha en självklar och närvarande roll genom hela studien (Aspers, 2011, s. 82). Uppsatsförfattarna har behandlat intervjupersonerna i studien i enlighet med god forskningssed, samt redovisat uppsatsens utgångspunkter och metod öppet.

Studien har tagit samtliga forskningsetiska principer i beaktande, och redogjort närmare för: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2011, s. 18). Vi inledde studien med att ta telefonkontakt med utvalda intervjupersoner där vi informerade om studiens syfte, varför de tillfrågades att delta och att deltagande var frivilligt och när som helst kunde avbrytas samt att intervjupersonernas uppgifter behandlas konfidentiellt. Efter en första telefonkontakt med denna grundläggande information mejlades ett följebrev med en mer utförlig information samt kontaktuppgifter till oss uppsatsförfattare samt handledare på Sociologiska institutionen i Uppsala. Den andra forskningsetiska principen, samtyckeskravet, handlar om att intervjupersonerna har rätt att bestämma över sin medverkan i studien. Det innebär att de själva äger rätten att avbryta intervjun utan negativa konsekvenser, eller att när som helst innan redovisad studie avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2011, s. 18). Den tredje forskningsetiska principen,

konfidentialitetskravet betonar vikten av att forskaren vidtar åtgärder som skyddar intervjupersonernas integritet. Forskaren ska skydda obehöriga att ta del av intervjupersonernas uppgifter, men har dock själv de kodnycklar som kan spåra uppgifter till de enskilda individerna (Vetenskapsrådet, 2011, s. 67). Med hänsyn till den utlovade konfidentialiteten så redovisar vi inte intervjupersonernas personuppgifter, ålder, kön, stad eller organisation. Det transkriberade materialet innehåller därför fingerade namn utan koppling till de intervjuade intervjupersonerna. Materialet förvaras på ett sådant sätt att utomstående inte kan få tillgång till materialet. Båda uppsatsförfattarnas datorer, mobiltelefoner och moln-konton (icloud och google) är lösenordsskyddade.

Den fjärde och sista forskningsetiska principen är nyttjandekravet som handlar om publicering och förvaring av material där insamlade uppgifter om intervjupersonerna endast får användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2011, s. 18). Därför informerades intervjupersonerna att insamlade uppgifters användningsområde inte var avsedda för något annat bruk annat än uppsatsen.

## 5. Analys

*I detta kapitel gör vi en analytisk tolkning där vi utgår från det empiriska materialet.*

*Inledningsvis presenterar vi tre teman som har relevans för våra frågeställningar: när är mellancheferna tillgängliga, vem eller vilka är de tillgängliga för och hur hanterar de tillgängligheten. Vidare analyserar vi det empiriska materialet med utgångspunkt i Foucaults (2003) begrepp disciplinär övervakning och självdisciplinering samt Hochschilds (2001) begrepp time bind. Att se till det empiriska materialet i ljuset av teoretisk och begreppslig referensram hjälper oss i analysen att besvara uppsatsens frågeställningar: vilka krav finns på tillgänglighet, i förhållande till vem eller vilka är mellanchefer tillgängliga samt på vilket sätt tillgängligheten uttrycks. Frågorna ska bidra till att uppnå uppsatsens syfte om hur mellanchefer upplever och förhåller sig till tillgängligheten samt varför.*

### 5.1 Vilka krav finns på mellanchefernas tillgänglighet?

Det sätt på vilket intervjupersonerna talar om tillgänglighet innehåller flera aspekter, och detta kapitel behandlar vilka krav som finns på mellanchefernas tillgänglighet. Intervjuperson 1 beskriver tillgängligheten utifrån sin egen situation inom organisationen.

*“Ja det är lite flytande, och det är ju, ingår ju litegrann i dels kanske i rollen på den nivån, att ja, det är ett jobb som ska göras och man får se till att det blir gjort, sen exakt vilka tider det styr man mycket själv över då” (IP1, s. 4).*

*“Om jag ska utgå ifrån mig själv så kan jag nästan inte säga att jag kunde vara mer tillgänglig. Om jag uttrycker mig så” (IP1, s. 8).*

Intervjuperson 1 svar tolkar vi som att den höga tillgängligheten är kopplat till rollen som mellanchef när hon uttrycker att det ingår i rollen på den nivån och att det är ett jobb som måste göras. Att alltför mycket begränsa sin tillgänglighet för organisationen samt medarbetarna skulle försvåra möjligheten att verka som mellanchef. Ser man till tidigare forskning, där kommunikation och förtroende är byggstenar för ett lyckat ledarskap, kan en alltför begränsad tillgänglighet komma att försvåra arbetet (Skagert et al., 2004, s. 803-811).

Att finnas till hands kan innebära en stor arbetsbörda och avsaknad av tillfredsställelse att inte räkna till tidsmässigt, trots positiva utmaningar och kärlek till arbetet. Intervjuperson 6

beskriver detta.

*“men hur mycket ska du behöva jobba egentligen? Men nu man kan inte jobba hur mycket som helst, man hinner inte. det är svårigheten, just det här att vara mellanchefer, otroligt svårt. Samtidigt så älskar jag utmaningarna i mitt arbete, jag älskar mitt jobb, men aldrig någon tillfredsställelse” (IP6, s. 5).*

Intervjuperson 6 uttalar svårigheten med att räkna till tidsmässigt i rollen som mellanchefer genom att beskriva svårigheten att inte hinna med den stora arbetsbördan vilket påverkar känslan av tillfredsställelse. Tolkningen vi gör är att denna intervjuperson är dedikerad till sitt arbete men samtidigt värderar sin fritid på ett sätt som innebär en intressekonflikt när tiden för arbetsinnehållet inte upplevs räcka till under kontrakterad arbetstid. Som Skagert et al., (2004) visar i deras studie att just mellanchefer upplever att pressen att vara tillgänglig kan bli stor, vilket kan resultera i att mellancheferna får sämre överblick över verksamheten och därmed avbryts i sina åtaganden gentemot ledningen.

Det som mest frekvent nämns är den inställning aktuella branschen uppvisar. Intervjuperson 3 nämner ett för branschen myntat uttryck som kallas ‘always on’ vilket innebär i princip obegränsad tillgänglighet, medan intervjuperson 2 motiverar krav på tillgänglighet med följande.

*“Jag vet inte...det är bara något som alltid varit där, som bara är. Inom den här branschen så vet man att det bara är på vissa sätt och man bara gör det. Saker händer och man vet att det är så för att det är den industrin” (IP2, s. 7).*

Det finns ytterligare tankegångar om varför tillgängligheten ser ut som den gör. IP1 beskriver att det finns en servicetanke bakom, såväl som en vilja att driva verksamheten framåt.

Intervjuperson 4 nämner istället att det är fokus på karriären eller ‘drivet’ som gör att man är mer eller mindre tillgänglig samt att det är detta fokus på att komma framåt som gör att man accepterar att vara tillgänglig utanför kontrakterad arbetstid. Vår tolkning är att när mellancheferna tror sig behöva finnas tillgängliga så ser de till att finnas tillgängliga. Vi drar därför slutsatser genom Foucault (2003) och disciplinär övervakning att mellanchefernas förhållningssätt är en direkt verkan av dagens moderna samhällsövervakning (Foucault, 2003,

s. 306-307). Genom de outtalade krav på tillgänglighet så skapas en förväntning på tillgänglighet som våra intervjuade mellanchefer upplever att de behöver leva upp till.

Sammanfattningsvis visar detta kapitel på när och hur mycket intervjupersonerna är tillgängliga och hur tillgängligheten tar sig uttryck i det flexibla arbetet. Samtliga intervjupersoner arbetar inom organisationer där möjlighet till flexibelt arbete finns och att de alla i viss mån arbetar flexibelt. Flexibelt arbete avser som tidigare nämnts i uppsatsen individens möjlighet att själv påverka sin arbetstid, arbetsplats eller det sätt man förfogar över innehåll eller mål i sitt arbete. Gemensamt för våra intervjupersoner är att alla arbetar mer än de genomsnittliga fyrtio timmarna per vecka och att samtliga anser det fördelaktigt att kunna välja själva hur arbetstiden skall förläggas. Tidigare forskning inom området visar på att det finns både för och nackdelar gällande det flexibla arbetets inverkan på individen.

## 5.2 För vem eller vilka är mellanchefer tillgänglig

Det sätt på vilket intervjupersonerna talar om vem eller vilka de är tillgänglighet för presenteras nedan. Intervjuperson 4 beskriver olika intressenter som finns i och utom organisationen gällande ekonomiska och produktionsmässiga resultat, vilka löper fortlöpande med arbetsmiljöverkets föreskrifter samt beställarens krav.

*“Jag ansvarar ju då för att redovisa ekonomiska resultat, produktionsmässiga resultat och kvalitetsmässigt resultat samt säkerhet, att vi följer arbetsmiljöverkets föreskrifter, att vi följer vårans beställare, följer deras föreskrifter och kravspecifikationer. Så jag måste ju som sagt redovisa alla delar av projektet till min arbetschef och produktionschef “ (IP4, sid. 2).*

Genom detta citat uttrycks tillgänglighetens i förhållande till olika intressenter. Alla dessa intressenter kräver intervjupersonens tillgänglighet i form av resultat, dokumentation och rapportering. Dessa arbetsuppgifter pågår fortlöpande och tyder på att mellanchefer behöver kunna hantera flera arbetsuppgifter samtidigt.

Det vanligaste svaret när man börjar nysta i vem som egentligen är den viktigaste intressenten att vara tillgänglig för det som citatet från intervjuperson 6 beskriver: *“neej, jag är tillgänglig för först mina chefer, de kontaktar mig otroligt mycket”* (IP6, s. 7). Svaret påvisar att det är de överordnade cheferna som har störst vikt avseende tillgängligheten. De krav på

tillgänglighet som finns från mellanchefernas överordnade är snarare uttalade och är i majoriteten av fallen beroende av hur mellanchefen själv uppfattar sin yrkesroll och vilka ansvar som kommer med rollen. Vår tolkning är att disciplinär övervakning från Foucault (2003) i hög grad är gällande vid frågan om varför mellancheferna håller hög tillgänglighet. För vem man är tillgänglig tolkar vi som att mellanchefernas tillgänglighet regleras genom makutövning från deras överordnade chefer och Foucaults (2003) begrepp disciplinär övervakning blir därför gällande i vår analys.

Intervjuperson 7 nämner att dessa krav eller förväntningar i princip är som "oskrivna regler, medan intervjuperson 2 nedan utvecklar detta och beskriver att de arbetsuppgifter och därmed ansvar rollen omfattar även kan innebära tillgänglighet långt efter arbetstid.

*"Nä, inte uttalat..Aa, det, men det går på något sätt hand i hand känner jag. Jag menar så som jag jobbar, dagtid och sen min HR-roll, om dom nya gör sina trial shifts på kvällen så måste jag ju på något sätt vara tillgänglig så jag kan kontakta dom och så där..Aa, ja, uttalade krav" (IP2, s. 6).*

Flera av intervjupersonerna nämner att det är de själva som skapar denna förväntansbild och därmed som intervjuperson 6 beskriver nedan, finner sig själva tillgängliga för att lösa saker åt andra på arbetsplatsen, även om det finns andra arbetsuppgifter som för tillfället också är mycket viktiga.

*"Utan det är jag själv som sätter de här värderingarna... som att min dörr borde vara öppen att de ska kunna komma till mig, jag är FÖR tillgänglig. Ja, så jag är FÖR tillgänglig, ja nu hör jag när jag hör mig själv säga det" (IP6 s. 7).*

Intervjupersonen ovan finner sig genom sina egna uppsatta regler alltså för tillgänglig för sina kollegor och de ärenden de må ha. Detta är något som enligt just denna mellanchef är självförvållat. Vi tolkar detta genom Foucaults (2003) begrepp självdisciplinering att IP6 har internaliserat de yttre krav och förväntningar på tillgänglighet som finns. IP6 upplever därför att kraven kommer inifrån sig själv och självdisciplineringen fungerar därför genom mellancheferns egen internalisering och självreglering.



Genom vårt bearbetade material har vi som nämnts kunnat urskönja att mellancheferna i studien upplever att det finns krav och förväntningar på tillgänglighet utanför kontrakterade arbetstimmar, vilka inte är uttalade från arbetsgivarens håll eller inskrivna i anställningsavtal. Dock är det de överordnade cheferna man i första hand fäster mest vikt vid att vara tillgänglig för. Flera av intervjupersonerna kopplade även graden av tillgänglighet till sin roll, där de lät oss förstå att en roll högre upp inom organisationen kräver större tillgänglighet. Konsekvenserna av detta blir i stor utsträckning ständig tillgänglighet samt tecken på att den dagliga driften av verksamheten påverkas om man skulle besluta att inte vara tillgänglig.

### **5.3 Förhållningssätt hur mellancheferna hanterar tillgängligheten**

I detta kapitel behandlar vi förhållningssätt till hur mellancheferna hanterar tillgängligheten. I dagens arbetsliv möjliggörs och begränsas arbetstagares och därmed mellancheferas tillgänglighet i stor grad genom användandet av tekniska hjälpmedel. Intervjuperson 6 tar upp hur telefonen och mejlen kan möjliggöra tillgänglighet till arbetet på den lediga tiden hemma såväl som under semester.

*“Jag är ju tillgänglig för mitt team, och även för andra naturligtvis eftersom jag ju även är tillgänglig för andra lag. Men så är jag ju även tillgänglig även hemma, eftersom man tar med sig datorn hem, man tar med telefonen, eh, med mejl i och du är ju tillgänglig jämt, på semestrar och så vidare” (IP6 s. 6).*

Intervjuperson 2 beskriver vidare att det är just genom telefonen som tillgängligheten begränsas och att detta helt enkelt görs genom att lägga bort den och stänga av notifikationer när den inte ska användas. Nedan följer ett citat, även det från IP2, där hon beskriver att valet av kläder också kan vara en strategi för att kontrollera tillgängligheten.

*“Det känns som om man gör det per automatik liksom, kollar på den där telefonen och det är frustrerande för ibland märker jag, det kan låta roligt, men liksom vad jag har på mig, om jag har på mig en klänning som inte har några fickor, då kan jag*

*inte ha mobilen på mig hela tiden utan då lägger jag den på något ställe och det är jätteskönt” (IP2, s. 8).*

Intervjupersonen beskriver ovan en situation där den ständiga tillgängligheten till arbetet kan uppfattas som frustrerande. För att begränsa det beteendet väljer intervjupersonen att bära klänning istället för byxor, eftersom klänningen saknar fickor. Genom detta behöver hon inte hela tiden ha telefonen på sig och därför inte heller hela tiden vara tillgänglig. Detta går att känna igen i Edlunds (1997) resonemang om ‘gränsdragarna’, vilka är individer som sätter en tydlig gräns mellan arbete och privatliv. Dessa hjälpmedel vilka benämns som “gränsmarkörer” för att skilja mellan arbete och privatliv. Gränsdragarna förlägger arbetstiden främst på arbetsplatsen och undviker att ta med sig arbetet hem. Dessa individer utmärks också av god planering och involverar familj såväl som kollegor i sin tidsplanering (Edlund, 1997 s. 76).

Sammanfattningsvis har detta kapitel diskuterat hur cheferna förhåller sig till och hanterar tillgängligheten. Empirin präglades av att kunna ‘stänga av’ arbetet under ledig tid och inte behöva känna att det fanns ett behov av tillgänglighet från arbetsplatsen. Detta var dock i majoriteten av fallen en form av idealsituation, då intervjupersonerna uttryckte en önskan om detta, men samtidigt uttryckte att situationen inte såg ut så. Det sätt på vilken mellanchefer hanterat tillgängligheten ses klara antydningar på teknikanvändandet som strategi för att kunna hålla kontakt med arbetsplatsen och kollegorna, men också som sätt att begränsa tillgängligheten.

#### **5.4 Disciplinär övervakning och självdisciplinering**

Majoriteten av organisationerna som representeras genom studiens intervjupersoner erbjuder någon form av flexibel arbetstid för sina mellanchefer. Detta tar sig uttryck genom upplevd valfrihet avseende arbetets tid eller plats. Studiens intervjupersoner talade om tillgänglighet till arbetet genom uttalade krav och förväntningar, uppfattade att komma från arbetsgivaren, i vissa fall från kollegor inom organisationen, genom yrkesrollen, men framförallt från dem själva. Av de tio intervjuade personerna är det endast intervjuperson 3 och 10 som i regel håller sig till kontraktbunden arbetstid, 09-17.30. Övriga intervjupersoner beskriver alla en situation

där det egna beslutet blir det som avgör hur förläggningen av arbetet ser ut tidsmässigt. Intervjuperson 1 beskriver nedan hur han själv beslutar avseende sin arbetstid.

*“Ja det är lite flytande. Och det ingår ju lite grann i rollen på den nivån, att ja, det är ett jobb som ska göras och man får se till att det blir gjort, sen exakt vilka tider, det styr man mycket över själv då” (IP1, s. 4).*

Intervjupersonen uttrycker genom citatet hur arbetstiden läggs upp. Denna beskrivs som flytande och något han själv beslutar över. Hur mycket tid som läggs och när är beroende av vad som behövs göras i kombination med nivån på rollen.

Gemensamt för mellancheferna i urvalet, är att de alla i snitt arbetar mer än de kontraktbundna fyrtio timmarna per vecka. Ingen av de tillfrågade ligger under fyrtiofem timmar och den som arbetar mest ligger på i snitt sjuttio timmar per vecka. Ändå ses detta som något självvalt. Även då det inte är uttalat från de överordnade cheferna att man behöver vara tillgänglig på sin fritid så verkar som om den överordnade chefens tillgänglighet blir styrande i hur man själv gör sig tillgänglig, vilket beskrivs tydligt av intervjuperson 7 i nedan citat:

*“Ortschefen (X) han jobbar jämt, han jobbar ehh 12 timmar varje dag, han åker sällan hem före kl nio på kvällen.. och honom kan man få mejl från halv elva en lördagkväll” (IP7, s. 15).*

Även intervjuperson 6 behöver finnas tillgänglig för överordnade chefer på sin fritid, i form av att det är viktigt med snabba svarstider för verksamheten inte ska drabbas. Detta beskriver hon med citatet:

*“Liksom tajmingen är otroligt viktig för oss, och jag kan inte fördröja nånting, utan det måste hända nu, annars får jag liksom, varför gör du inte det här T? det här är otroligt viktigt” (IP6, s. 12).*

IP6 känner att då cheferna skulle ifrågasätta en eventuell fördröjning av verksamheten så behöver hon finnas tillgänglig när verksamheten än så kräver. Vidare beskriver hon hur därför hur överordnade chefer medvetet ignorerar att människor i organisationen bränner ut sig på

grund av att de arbetar mycket på sena kvällar, nätter och helger, även då hon med flera påtalat problematiken. Citatet nedan beskriver detta:

*“Jag vet inte hur många gånger jag poänterade att det var inte bra, och då tycker jag att då brister ju våra chefer, att de inte säger ifrån, att de accepterar ehh, för det är vad de gör, tsss, de vill ju ha de här personerna, det är ju de som glänser, så att det blir nästan som en slags förväntan att du ska göra så här” (IP6, s. 17).*

Ovanstående empiri är beskrivande för flera av intervjupersonernas upplevelser av hur man på sin fritid under kvällar och helger behöver finnas tillgänglig för överordnade chefer. Vi kopplar dessa upplevelser av de outtalade förväntningarna på tillgänglighet under fritiden till Foucaults (2003) begrepp disciplinär övervakning som leder till självdisciplinering. Foucault (2003) menar att makt utövas, och att detta utövande av makten tar sig uttryck genom människors handlingar och beteendemönster och att den disciplinära övervakningen därmed sker automatiskt genom människors självdisciplinering (Foucault, 2003, s. 205-207). När mellancheferna tror sig behöva finnas tillgängliga för sina överordnade chefer oavsett om så är fallet för stunden eller inte, så ser de till att finnas tillgängliga. Därav att de flesta av våra undersökta mellanchefer tar med sig datorn och telefonen hem för att titta till om det droppat in några mejl från överordnade chefer.

Vidare nämner intervjuperson 1 den höga tillgängligheten som ‘frihet under ansvar’. Intervjuperson 4, 8 och 9 sticker ut extra från majoriteten genom att visa en exceptionellt hög tillgänglighet som varar i princip dygnet runt och motiverar det med det till det ansvar som följer med rollen. Intervjuperson 4 beskriver friheten med sina arbetstider genom följande citat.

*“Alltså friheten är att jag ju får välja själv vad jag gör utanför tiden 7 till 16. Efter det kan jag ju lika bra stänga av telefonen. Stänga av datorn. Och inte öppna den överhuvudtaget. Men det beror väl delvis på vilken typ av människa man är och hur engagerad man är i sitt arbete. Min arbetstelefon är på 24 timmar om dygnet. Men sen väljer jag ju själv om jag vill svara eller inte” (IP4 s. 5).*

Vi ser här en värdering i att engagemanget som mellanchefer är kopplat till graden av tillgänglighet. IP4 beskriver genom citatet att det personligen handlar om möjligheten att välja

själv, men att det inte är tal om att stänga av telefonen innan sju och efter sexton, även om möjligheten finns. Vidare beskriver intervjuperson 4 gällande vilka samtal som besvaras och inte besvaras att det främst är de samtal som kommer uppifrån i organisationen som tas på obekväma tider. Kommer de nerifrån anser intervjupersonen oftast att de kan vänta till dagen därpå.

Liknande tendenser hittar vi hos intervjuperson 9 som finns tillgänglig på mobilen 20 timmar per dygn som beskriver det som *“det är ju en, ehh, en chef eller en uppdragsgivare som bestämmer vad som ska hända”* (IP9, s. 3). Även intervjuperson 8 svarar på frågan om hur mycket tid som krävs *“jag måste vara tillgänglig hela tiden, dygnet runt i princip, eh”* (IP8, s. 4). Intervjuperson 3 vittnar om en bransch *“med ett uttryck som heter - always on”* (IP3, s. 5) och där kraven kommer från företagsledningen. Vidare beskriver IP3 att man förväntas att vara lika tillgänglig som den digitala världen och att man nästan uppmuntras till omänskliga krav (IP3, s. 5). Vidare förklaring till den höga tillgängligheten ges av intervjuperson 6 som pratar om *“så jag vet ju liksom, det är lite snacket som går liksom”* (IP6, s. 10) och vad som av inom företaget etablerade normer beskrivs som mer eller mindre bra. IP6 upplever en press i att kollegor skickar mejl sena kvällar och nätter som visas i nedan citat:

*“Ehh just det där att man känner pressen att man ska vara tillgänglig även när du är hemma att... när du kommer hem får du gärna flippa upp din lap-top eller kolla mejlen i telefonen då är du lite mera....duktig”* (IP6, s. 11).

*“Att om de mejlat dig nio på kvällen, så borde du också svara då, för liksom igen sätter jag den värderingen, här sitter de och jobbar och jag jobbar inte”* (IP6, s. 9).

Detta visar på mekanismer inom organisationer som subtilt styr våra mellanchefer tillgänglighet till arbetet på sin fritid genom de normer som upprättats (Foucault, 2003, s. 201-205). När chefer och kollegor själva påvisar ett beteende av hög tillgänglighet skickar det signaler till resterande delar av organisationen att *“det är så här vi jobbar”*. Därför drar vi slutsatser genom ovanstående med tolkningen från Foucault (2003) och disciplinär övervakning att mellanchefernas förhållningssätt är en direkt verkan av dagens moderna samhällsövervakning (Foucault, 2003, s. 306-307). Där maktskapande tekniker är underförstådda men permanenta i sin verkan då människor har en konstant känsla av att från

överordnade vara övervakade. Det medför att mellancheferna disciplinerar sig själva genom den underförstådda styrningen och där övervakningen därmed leder till den självdisciplinering vi ser i den höga grad av tillgänglighet som mellancheferna uppvisar.

Intervjuperson nedan 6 benämner innebörden av balans genom att ha tid för sin familj istället för att ständigt arbeta.

*“Slappna av, och vara med sin familj, fan vad ska man komma ihåg när man dör typ vad gjorde jag? Vill jag vara tillsammans med min familj eller fan höll jag på att jobba ihjäl mig” (IP6, s. 18)*

Detta uttalande tolkar vi som uttryck för intervjupersonens upplevelse av sin egen tillgänglighet efter frågor om när, för vem och hur tillgängligheten ser ut. Hon reflekterar över sin höga tillgänglighet och visar på ett förhållningssätt där hon upplever sin tillgänglighet allt för hög. Samtidigt har hon svårt att konkret sätta fingret på och beskriva sitt förhållningssätt till varför tillgängligheten är så stor eller vem som avkräver den. Hur kommer det sig då att hon med flera intervjupersoner uppvisar samma upplevelser av den höga tillgängligheten? Varför har man en sådan hög tillgänglighet när man egentligen vill ha mer tid över till fritid och familj?

Genom Focaults (2003) begrepp självdisciplinering tolkar vi den höga tillgängligheten hos de intervjuade mellancheferna. När de yttre kraven och förväntningarna har internaliserats så de upplevs komma inifrån intervjupersonerna själva så har en självdisciplinering uppstått och som tar sig uttryck i att intervjupersonerna inte konkret kan beskriva varför de är så tillgängliga som de är.

De outtalade krav och förväntningar på tillgänglighet som uppfattas komma från mellancheferna själva, diverse håll inom organisationen, såväl som utanför, kan resultera i en självdisciplinering hos individen. Självdisciplineringen innefattar olika sätt att bete sig för att kunna förhålla sig till den nästintill ständiga tillgängligheten som studiens empiri visar på. Exempel på detta är att säkerställa tillgänglighet till chefer och kollegor för att man anser att detta hör till yrkesrollen. Idén om att alltid finnas tillgänglig gör att mellanchefen agerar på ett sätt som kommer av en lång tids praktiserande och som därav resulterat i och kommit att representera en form av maktutövning och därmed självdisciplinering.

#### **5.4.1 Uttalade riktlinjer - utebliven självdisciplinering**

Det är två av intervjupersonerna som uppvisar en lägre grad av tillgänglighet, och som i stort sett håller sina arbetstider inom ramarna för anställningskontraktet. Intervjuperson 3 och 10 beskriver att de har uttalat att inte vara tillgängliga efter arbetstid. Intervjuperson 3 berättar att cheferna själva håller sig inom de kontrakterade flexetiderna eftersom de uttalat månar om familjelivet. Detta beskrivs genom citatet: *“dom (arbetsgivarna) är otroligt måna om familjeliv, det är jätteviktigt för dom och därför är det inte förväntat att man är tillgänglig utanför sina arbetstider”* (IP3, s. 4). Intervjuperson 10 beskriver överordnades uttryckliga instruktioner om att tänka på att inte vara tillgänglig hela tiden. Detta beskrivs i citatet: *“Jag fick det uttalat faktiskt, att de (cheferna) ser det långsiktigt och att jag ska stänga av dator och mobil när jag kommer hem”* (IP10, s. 4). Det som särskiljer intervjuperson 3 och 10 från övriga intervjupersoner är att de dels har uttalade riktlinjer från överordnade chefer och dels att de överordnade cheferna själva inte håller en hög tillgänglighet till arbetet på fritiden. Den tolkning vi gör kopplat till Foucault är att det i dessa båda fall inte sker någon maktutövning i form av disciplinär övervakning och därmed en lägre eller ingen självdisciplinering i form av en hög tillgänglighet till arbetet under fritiden. Denna upptäckt i analysen ser vi som något av en paradox till Foucaults teori om maktutövande kontrollfunktion genom Panopticon och den negativa påverkan på individer som det medför. De två intervjupersonerna i vår studie som sticker ut upplever alltså mindre stress när riktlinjerna för tillgängligheten definieras. Fungerar riktlinjerna i detta avseende som en motmakt?

#### **5.4.2 Summering disciplinär övervakning och självdisciplinering**

Vi får genom Foucaults teoretiska ramverk och begreppet disciplinär övervakning och självdisciplinering en djupare förståelse för hur styrning av mellanchefernas tillgänglighet verkar i dagens flexibla organisationer. Vid analys av mellanchefernas upplevelser av tillgängligheten genom Foucaults begrepp har vi därför tittat närmare på frågeställningarna *“vilka krav finns på tillgänglighet”* och *“för vem är du tillgänglig”*. Vi har där funnit uttryck för att tidsflexibilitet och tillgänglighet fått en allt högre legitimitet inom arbetsrollen och att den vuxit fram i takt med den subtila styrning som sker genom överordnade chefer och chefskollegors egna tillgänglighet.

## 5.5 Självdisciplineringen genom positiva och negativa konsekvenser

Empirin visar även på konsekvenser av tillgänglighet. Denna diskussion präglas av aspekter från självdisciplinering genom individens självreglering, som innebär strävan efter belöning och undvikande av bestraffning. Om vi befinner oss och agerar utanför vad som förväntas så straffas vi genom direkta eller indirekta sanktioner. Våra intervjuade mellanchefer har emellanåt haft svårt att förklara varför de har en sådan hög tillgänglighet, då det i många av fallen har upplevts som pressande och stressande att upprätthålla denna höga tillgänglighet. De har bland annat motiverat det med att det ingår i rollen och att det är ett eget beslut.

### 5.5.1 Positiva konsekvenser av tillgänglighet

Att tillfälligt begränsa sin tillgänglighet kan ses som en mer i stunden personlig positiv konsekvens. Intervjuperson 1 nämner nedan konsekvenserna av att vara eller icke vara tillgänglig ögonblickligen.

*“Skall du vara tillgänglig för ett telefonsamtal eller mail i princip hela tiden, ögonblickligen så försvårar det ju arbetet med uppgifter där man behöver förkovra sig eller stänga av och fokusera, den typen av uppgifter blir ju väldigt svåra att genomföra om du hela tiden sitter och är beredd och reagerar när telefonen surrar eller mailen plingar till, eh så där finns ju en utmaning så omvänt kan ju finnas vinster att ibland faktiskt stänga av och inte vara tillgänglig” (IP1, s. 8).*

IP1 beskriver genom citatet ovan en dubbelhet avseende tillgängligheten. Att ständigt vara tillgänglig säkerställer att personer som behöver komma i kontakt med en kan det, medan det också bidrar till att koncentrationen på en viss uppgift försvåras. Intervjupersonen menar därför att det ibland är bättre och finns mer att vinna genom att för en stund ‘stänga av’ tillgängligheten för att få arbetsuppgifter gjorda.

Vidare kan vi genom materialet urskilja ytterligare konsekvenser av hög tillgänglighet, vilka är både positiva och negativa i sin karaktär. De mer utpräglat positiva aspekterna av konsekvenser handlar om belöning genom erkännande, karriär och befordran. Intervjuperson 4 talar om sina ambitioner gällande karriären och inställningen till att kunna växa i sin yrkesroll bidrar till valet att ha arbetstelefonen på hela tiden. Vidare beskriver intervjuperson 6 en förväntan om att snabbt svara på mejl på kvällen och vad detta kan leda till gällande belöning.



Extra viktigt är det om du är kvinna *“om du ska vara lite klick klick good och in liksom, men de flesta är ju män”* (IP6, s. 11) och beskriver vidare hur de som har högst tillgänglighet (män) också är de som befordras i organisationen. Samma scenario beskriver intervjuperson 7 som är mellanchefer inom HR på en större industri genom citatet:

*“Men jag vet att många kan känna en väldig stress över det, för det finns ju många ambitiösa som kanske tycker att orscheferna X jobbar ju på helgerna, jag måste kolla om han har skickat något till mig”* (IP7, s. 16).

Ovanstående visar på en självreglering av mellancheferna till följd av disciplinär övervakning, där drivkraften präglas av en strävan efter belöning. Genom den disciplinära makten från överordnade socialiseras mellancheferna till ett beteendemönster på vilka beteenden som ska premieras och belönas (Foucault, 2003: 179-180).

### **5.5.2 Negativa konsekvenser av tillgänglighet**

Den andra aspekten av konsekvens som är mer negativ i sin påverkan är bestraffningen. Den styr genom samma mekanismer där självreglering av mellancheferna sker till följd av disciplinär övervakning, och där självdisciplineringens drivkraft präglas av en strävan att undvika bestraffning (Foucault, 2003: 179-180).

Intervjuperson 2, 7 och 8 väljer alltid att kolla sina telefoner på söndagskvällen, eftersom de vill vara uppdaterade och ha koll inför att arbetet startar igen på måndagen. De vill inte som ansvariga infinna sig på arbetsplatsen när veckan börjar och inte veta vad som försiggått under helgen. Intervjuperson 6, beskriver ett scenario med en pressad känsla att själv hålla koll och därmed vara tillgänglig även hemifrån, vilket görs genom mailen i telefonen eller datorn. Vilka sanktioner som skulle infalla om de inte handlade på detta sätt framkom inte i intervjuerna, men tydligt uttalat var tryggheten i att känna sig påläst och förberedd redan innan arbetsdagens start.

Andra negativa konsekvenser av minskad tillgänglighet nämns av intervjuperson 5 som beskriver att man då inte uppnår uppsatta försäljningsmål eller budget. Intervjuperson 6 menar att det vore orimligt att skicka inkassokrav och sen inte finns tillgänglig för eventuella kundfrågor som uppstår. Detsamma säger intervjuperson 8 som är tillgänglig i princip dygnet runt, att tillgängligheten är ett krav för att kunna bistå om någon blir sjuk för annars kan ingen öppna butiken som då måste hålla stängt. Ingen av dessa intervjupersoner antyder vilka

sanktioner som eventuellt skulle uppstå om de misslyckas med sina uppdrag, men att de beskriver sin tillgänglighet i förhållande till eventuella problem som kan uppstå tyder på att det är risken från dessa negativa konsekvenser som de genom den höga tillgängligheten försöker undvika. Denna självreglering tolkar vi genom Foucault (2003) begrepp disciplinär övervakning som i sin tur leder till självreglering för att undvika bestraffning (Foucault, 2003: 179-180).

Intervjuperson 4 beskriver nedan tidsaspekten av tillgängligheten, där det upplevs som mer effektivt för verksamheten att personen ifråga finns tillgänglig. Det sker på bekostnad av den psykiska belastning som nämns som en negativ aspekt:

*“Det är väl att man får snabbare svarstider, snabbare ledtider. Framförallt vid problem så kan du hantera det snabbare. Det blir en effektivare kedja. Men det är också en kedja då som belastar personen ifråga psykiskt” (IP4, s. 5).*

Just psykisk belastning och stress är uttalade och ofta upprepade konsekvenser som drabbar mellancheferna i negativ bemärkelse. Detta kan ha att göra med hur normerna för hur rollen som mellanchef ser ut. Flera av intervjupersonerna talar om stress som en negativ konsekvens, där intervjuperson 10 har en bakgrund av stress kopplat till hög tillgänglighet och beskriver *“utan då blir det negativt, så jag har ju den bakgrunden med mig, så det är ganska tufft känner jag” (IP10, s. 8).*

Några av intervjupersonerna ger oss under intervjun ett intryck av frustration eller uppgivenhet när vi pratar om konsekvenser av tillgängligheten och särskilt de som tar upp stressrelaterade aspekter. Detta intryck skapas genom att dessa intervjupersoner pratar snabbt och forcerat eller i motvikt suckar tungt vid avslutandet av meningarna, därför tolkar vi det som ett känsligt område. Intervjuperson 6 visar en öppen frustration över situationen med citatet:

*“De här mejlena som kommer 2 på natten, och jag blir stressad och det här har jag tagit upp med vår HR-avdelning att jag blir stressad av att få mejlen.. och att det indikerar för mig att den personen mår inte bra, den kommer att gå in i väggen, för vi har haft X antal som gått in i väggen på det här företaget kan jag säga” (IP6, s. 16).*

Intervjuperson 6 uttrycker i ovanstående citat explicit den stress hon känner av att läsa mejlen som kommer in sent på natten. Samma scenario uttrycker intervjuperson 7, men som själv är

mellanchef på HR och har en mer dämpad ton och sänkt rösläge vid detta känsliga samtalsämne:

*“Det är upp till var och en att hitta den där balansen” (IP7, s. 22)*

*“Jag tror det finns en risk om man är allt för ambitiös, jag ser det här på vårt företag, många exempel på det, folk som faktiskt som går sönder, som är borta halvårsvis och inte kommer tillbaka, endel väljer att sluta” (IP7, s. 20).*

Intervjuperson 5 beskriver att olikheter i syn mellan chefen och tolkningen av graden av tillgängligheten fick negativa konsekvenser för honom genom citatet: *“såå, där fick jag väl lite backning då han (chefen) då att han inte tyckte att jag var tillräckligt tillgänglig” (IP5, s. 1b).* Vad backningen bestod i utvecklades inte vidare under intervjun. Men att få “backning” av chefen tolkar vi som att chefen i något avseende påtalat graden av tillgänglighet för intervjupersonen vilket vi kan tolka som en tillrättavisning och således en bestraffning.

Empirin visar på vad upplevd tillgänglighet respektive icke-tillgänglighet får för upplevda konsekvenser hos mellanchefen. Vi tolkar detta genom Foucault (2003) om att drivkraften för självdisciplineringen återfinns i människans strävan efter belöning eller undvikandet av bestraffning. I det empiriska materialet framträder konsekvenser av tillgänglighet på olika sätt fram. Nämnda tekniker för makt har enligt Foucault blivit inrättade i sättet vi idag lever. Individer socialiseras till att bete sig på ett visst sätt och beteendet i relation till makten har därmed normaliserats, vilket resulterar i och möjliggör en form av övervakande och säkerställande av ordning som kan återses inom moderna organisationer och företag (Foucault, 2003, s. 306-307).

## **5.6 Time Bind - mer tid för arbete och mindre tid för familjen**

Majoriteten av studiens intervjupersoner har familj och barn. Flertalet av dem uttryckte på olika sätt hur tiden inte riktigt räcker till för att finnas tillgänglig för både arbete och familj i den utsträckning man önskat. Begreppet time bind kan på ett relevant sätt besvara och beskriva de fenomen vi hittar i vårt material. Time bind avser den idag något suddiga skillnaden mellan arbete och privat miljö. Hochschild (2001) menar att även om de flesta arbetande föräldrar,

särskilt mödrar uttrycker en önskan om att sätta familjen först och minska arbetstiden, men ändå inte anpassar sina långa arbetstider.

Intervjuperson 6 beskriver hur oerhört viktig familjen är, att den betyder allt och reflekterar under intervjun över att hon länge velat gå ner i arbetstid för att prioritera familjen. Vid frågan om prioriteringen i livet svarar IP6:

*“Ja mitt barn, mitt barn, min son, vad är det viktigaste, att vara tillsammans med honom, och när jag sitter och säger det, jag har också tänkt på att jag ska gå ner i tid, också tänker jag vad är det som stoppar mig?” (IP6, s. 24).*

Samtidigt visar delar av intervjun där IP6 bland annat beskriver att hon älskar utmaningarna i sitt arbete tillsammans med efterföljande kommentar om hur nya spännande men tidskrävande uppdrag har kommit in på företaget:

*“Men samtidigt så tror jag, vi är i en ny situation nu vi kommer få ta över nya delar av Tyskland som att vi tar bort en person på tyska kontoret och stoppar in på min avdelning, då behöver jag en ny person, så jag fick bara reda på det här i förrgår så jag sitter och filar på det här lite grann” (IP6, s. 24-25).*

Ovanstående citat visar på en önskan om att arbeta mindre tid för att få mer tid med sitt barn, men samtidigt kommer nya utmaningar in till företaget och skapar mer arbete för IP6 att utföra.

Även intervjuperson 2 uttrycker en önskan om att jobba mindre och tillbringa mer tid med familjen, men väljer att ta med arbetet hem när sonen är sjuk istället för att ta ut betald ledighet för att vårda sitt sjuka barn. Hon uppskattar sin arbetstid till ca 50 timmar i veckan.

Intervjuperson 8 är ensamstående med ett barn och beskriver att hon inte får tiden att gå ihop då hon arbetar väldigt långa dagar. För tillfället har hon förutom sin egen butik övertagit chefsansvaret för ytterligare två butiker. Hon skrattar när hon beskriver det faktum att ju längre dagar hon jobbar, ju mindre tid behöver hon tillbringa att se dammråttorna hemma. Hon beskriver också att hon inte har något emot att jobba mycket eftersom hon gillar att styra och ha kontroll.

Samtliga av ovanstående citat har påvisat ett fenomen som vi kan förstå genom Hochschilds (2001) begrepp time bind. Time bind kan också förklaras med en uttalad önskan

att arbeta mindre tid men att ändå inte göra det, och allt fler timmar tillbringas på arbetsplatsen. När hemmet inte kan bistå med den uppskattning och tillfredsställelse man känner i sin yrkesroll så tar man i större utsträckning med sig arbetet hem när det inte kan utföras på arbetsplatsen (Hochschild, 2001, s. 197-238).

### 5.6.1 Summering

Merparten av intervjupersonerna i vår studie har familj och barn och för dessa är time bind-fenomenet genomgående. Även då det genom svensk lagstiftning finns utmärkta möjligheter att förkorta sin arbetstid för att ägna mer tid åt familjen så var detta inget som gjordes, även då uttrycklig önskan om detta fanns. På frågan om varför svarade intervjuperson 6 att *“ jag går ner i tid får mindre pengar och får jobba lika mycket, det är nackdelen ”* (IP6, s. 24).

Vi fann en koppling mellan vår empiri och time bind hos både män och kvinnor, hos män även sedan barnen inte var småbarn längre. Den mest seniora manliga mellanchefer, intervjuperson 7, uttrycker en önskan om att prioritera privatliv och familj mer, men att arbetet på den nivå han befinner sig fortfarande är för krävande för det. Även då uppsatsförfattaren missriktat småskämtar vid tal om minskning av arbetstiden att det kunde handla om att frigöra tid för mer golf (som var intervjupersonens intresse) så betonar den seniora manliga mellanchefer att *“jaa eller lite mer familj och fritid sådär”* (IP7, s. 21) och påtalar strax efteråt igen att *“så jag skulle vilja tona ner jobbets betydelse och tra fram fritidens betydelse, eller ja familjens”* (IP7, s. 21). Hochschild (2001) exemplifierar time bind genom mellanchefer *“Jimmy”*. Liksom det vi finner hos intervjuperson 7, slits *“Jimmy”* i exemplet mellan tillgängligheten till sina medarbetare på arbetet och fritiden med familjen, där hans dåliga samvete gör sig uttryck i en konstant tidsskuld till familjen (Hochschild, 2001, s. 219-220).

Det finns en önskan om att inte vara tillgänglig för arbete i den grad man som sagt är, men verkligheten ser annorlunda ut. Mellanchefer jobbar långa dagar, alla våra intervjupersoner jobbar heltid och flera upp till drygt 50 timmar per vecka. Man tar även i hög grad med sig arbetet hem och finner sig därmed tillgänglig även utanför arbetstid och på helger och semestrar. Varför är detta fallet när önskan om en privat sfär skyddad från arbetet finns hos mellancheferna?

Hochschild menar att hem- och arbetsrollerna blivit omvända: arbetet har blivit mer attraktivt, vilket i sig ger en känsla av tillhörighet, medan hemmet blivit mer stressigt och till

följd en plats med alltför många krav. Time bind innebär alltså att arbetet blivit en källa till social gemenskap, kreativitet och tillfredsställelse, medan fritid och hem förknippas med ökade krav som blir allt svårare att uppnå (Hochschild, 2001, s. 197-238).

### 5.7 Arbetsplatsen som social inrättning

Ytterligare en aspekt av begreppet time bind återfinns i den sociala gemenskap där arbetsplatsen intimt förknippas med den familjära känsla som inte uppnås i hemmet och familjen. Detta fenomen ser vi återspeglas hos flera av intervjupersonerna vars arbetsplatser vi besökt i samband med intervjuerna. Flera av företagen har på arbetsplatsen en hemtrevlig atmosfär som i stort sett liknar ett vardagligt hem med kök, kaffekokare och hembakat på bordet. Intervjuperson 6 hade möjlighet till både bastu och spa där det anordnades olika typer av sociala sammankomster såsom tacokvällar, spa-mys och after-work som gemensamma aktiviteter för de anställda. Intervjuperson 7 visade genom entréns anslagstavla olika arrangerade resor som subventionerades av företaget och var flitigt utnyttjade. Denna månad var det bussresa med besök på trädgårdsmässa samt bussresa till fotbollsevenemang som anordnades. På detta företag fanns även ett välbesökt fullutrustat gym till förfogande. Genom dessa observationer tolkar vi som att flera av de arbetsplatser som våra intervjupersoner arbetar erbjuds sociala aktiviteter och samvaro inom arbetsplatsens väggar som ytterligare kan bidra till att mer tid spenderas på arbetet än vad som annars skulle ha skett. På så sätt kan time bind fenomenet starkare framträda då arbetsplatsen erbjuder en källa till social gemenskap och tillfredsställelse som hemmets ökade krav får allt svårare att uppnå (Hochschild, 2001, s. 197-238).

Det är främst de uttryckta sociala relationerna till sina arbetskamrater som genomsyrar fenomenet time bind i vårt empiriska material. Några av intervjupersonerna uttryckte explicit hur kollegor och arbetskamrater kommit att bli så nära sammansvetsade att de betraktas som en familj snarare än just kollegor och arbetskamrater. Intervjuperson 2 beskriver det med: *“man jobbar så tätt intill dom människorna man är med på jobbet så att liksom man delar med sig ganska mycket av eller jag delar med mig mycket av mitt privatliv”* (IP2, s. 5). Samma fenomen beskriver intervjuperson 3 med:

*“Man ser sin arbetsplats som...som sina vänner kanske. Eller här liksom så har ens jobb väldigt mycket att göra med ens tillhörighet till samhället och hur man*

*identifierar sig och därför så blir det kanske som en förlängning av ens familj på ett jättekonstigt sätt” (IP3, s 8).*

Detta citat där IP3 beskriver sin arbetsplats som sina vänner är tydligt uttalad där IP3 även upplever arbetsplatsen som en förlängning av sin familj. Citatet avslutas av IP3 med kommentaren *“på ett jättekonstigt sätt”* indikerar att IP3 inte förstår själv hur det kan komma sig att det förhåller sig på det här sättet. Vi tolkar det som ett time bind fenomen och förklarar det därigenom.

Mellanchefsrollen kan enligt tidigare resonemang genom vår problemformulering innebära en konfliktfylld roll med krav både från överordnade chefer och underställda medarbetare. Där uttrycker intervjuperson 8 att det är svårt att hitta stöd i rollen och hittar det främst hos sina kollegor som också är mellanchefer inom samma butikskedja. Samma fenomen uppstår då här gällande relationen till sina kollegor och att de snarast präglas av familjära band än kollegiala. Detta uttrycks genom citatet:

*“Mina chefskollegor vi har stort kontaktnät där och stöttar och är tillgängliga för varandra och där är det nog lite mer privat också, man är mer kompisar när man är chefskollegor så vi kan nog höras ganska mycket sena kvällar och via facebook” (IP8, s. 5).*

I citatet uttrycker IP8 en kompisrelation till sina mellanchefskollegor vilket också präglar under vilka tider man finns tillgänglig för varandra. Konversationen med IP8 chefskollegor upptar därför ganska mycket tid under sena kvällar vilket inverkar på tiden med familjen.

### **5.7.1 Summering**

Med avsikt att få en ökad förståelse för mellanchefernas förhållningssätt avseende tillgängligheten till arbetet har vi analyserat vårt material genom Hochschilds begrepp time bind. Vi vill se till de delar av privatlivet som suddats ut till förmån för tillgängligheten till arbetslivet och mellanchefernas upplevelser kopplat till det. Det framstår härigenom att det Hochschild (2001) menar med begreppet time bind sammanfaller till störst del med de kvinnliga mellancheferna i vår studie. Man säger sig prioritera familjen, men arbetar ändå långa dagar. Detta är en möjlig effekt av att undkomma de krav som ställs i hemmet och där man

istället ges uppskattning för vad man gör på arbetsplatsen. Arbetet har även blivit en källa till den sociala gemenskap och tillfredsställelse som traditionellt förknippats med fritiden och situationen är istället omvänd där de ökade krav och otillfredsställelse att hinna och räkna till för familj och hem har skapat en obalans mellan arbete och privatliv (Hochschild, 2001, s. 197-238).



## 6. Diskussion och slutsats

Detta avslutande kapitel innehåller diskussion och slutsats. Inledningsvis förs en diskussion vad vi kommit fram till i analysen, vad vi kunnat göra annorlunda avseende val av teori och metod, samt vilken betydelse dessa eventuella val hade fått för vår uppsats. Avslutningsvis presenterar vi en slutsats samt förslag till vidare forskning.

### 6.1 Diskussion av analys i relation till teori och metod

Vi har i uppsatsens kapitel tre och fyra redogjort för lämpligheten i hur de teoretiska ramverken och det metodologiska angreppssättet förutspått kunna uppnå uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna. I detta avsnitt kommer vi åter att se på dessa val och diskutera vilka begränsningar som finns avseende att uppnå syftet och besvara frågeställningarna, samt på vilket sätt resultatet kunnat se annorlunda genom andra val. Vidare diskuterar vi hur teori- och metodval har format och påverkat vad vi kommit fram till genom denna studie.

För att uppnå syftet att undersöka hur mellanchefer upplever och förhåller sig till tillgängligheten i det flexibla arbetslivet samt hur de möjliggör respektive begränsar tillgängligheten till arbetet och varför, ställde vi frågeställningarna; vilka krav finns på tillgänglighet, i förhållande till vem eller vilka är mellanchefer tillgängliga samt på vilket sätt uttrycks tillgängligheten.

Vi har sett att tillgänglighet och flexibilitet har både en rums- och tidsmässig definition som vi visar tidigt i kapitel 2 tidigare forskning, men som vi inte vidare går in på eller utreder i denna uppsats. Vi har också visat att det är teknologins möjliggörande för att man kan vara tillgänglig på andra ställen än arbetsplatsen, vilken betydelse det har för arbetslivet idag har vi heller inte undersökt närmare eller analyserat vidare i uppsatsen. Vidare har vi diskuterat aspekten hälsa och välmående i förhållande till uppsatsens ämne. Denna aspekt har i viss mån kommit upp genom empirin där flertalet av intervjupersonerna upplever stress kopplat till den höga tillgängligheteh, och är något som vi skulle kunnat undersöka än närmare.

Utifrån de teoretiska ramverk och begrepp vi använt oss av; Foucaults (2003) *disciplinär övervakning* och *självdisciplinering* samt Hochschilds (2001), *time bind*. Vi får genom Foucaults teoretiska ramverk och begreppet disciplinär övervakning och självdisciplinering en djupare förståelse för hur styrning av mellanchefernas tillgänglighet verkar i dagens flexibla organisationer. Foucaults resonemang om att individen att inte vet när eller hur övervakning

sker, kan som nämnts leda till omedveten disciplinering, självdisciplineringen. Genom Hochschilds (2001) teori och begreppet time bind har vi undersökt mellanchefernas förhållningssätt till arbetet genom att studera balansen mellan arbete och privatliv. Vi har genom empirin sett en potentiell rollkonflikt där behovet av hög tillgänglighet kan komma att krocka med mellanchefernas fritid. I analysen har vi visat på att det är uttalade förväntningar som kommer dels från organisationen och kollegorna och dels från mellancheferna själv. Den sistnämnda faktorn visar sig vara den starkaste.

Vidare ser vi att vårt fynd i att mer riktlinjer ger mindre stress (än tvärtom), varför blir det så? Vårt avsnitt 5.4.1 Uttalade riktlinjer - utebliven självdisciplinering motsäger på så sätt Foucaults teori om makutövningseffekter från Panoptikon som kontrollfunktion. Är Foucaults teori med Panopticon som maktutövande kontrollfunktion fortfarande relevant i den moderna tidens mer sofistikerade digitala disciplinering? Vi ser det som relevant att fortsatt undersöka och diskutera om Panopticon, med tidens förändring, fortfarande är relevant.

Genom att undersöka mellanchefernas förhållningssätt och upplevelser av tillgängligheten till arbetet har vi i viss mån riskerat att missa andra viktiga aspekter av vad mellancheferna i studien anser om tillgänglighet i det flexibla arbetet. Det vi tydligast har sett är självdisciplineringen som leder till mer arbete och fler arbetstimmar där privatliv och familjelivet får stå undan. Även då vi utgått till stor del från empirin i vår analys, kan vi ändå inte låta bli att föra en diskussion om vilken betydelse valt teori och begreppsligt ramverk har för analysen. Det finns därför alltid en risk att missa intressanta och viktiga aspekter som inte kan förstås eller förklaras med hjälp av valt teoretiskt ramverk. Med de begrepp som utgår från Foucault riskerar vi att relativt snävt se på empirin ur ett makt och styrningsperspektiv, medan begreppen tagna från Hochschild mestadels ser till mjuka faktorer såsom känslor.

Resultatet i vår uppsats består av tio mellanchefer och ger potentiellt därför inte en bredd som behövs för att kunna generalisera resultatet till en stor befolkning. Dock valde vi tidigt bort att göra en kvantitativ och därmed en generaliserbar och bred studie, då vårt intresse låg i att på djupet skapa förståelse för meningerna av mellanchefernas förhållningssätt och upplevelser av tillgänglighet i det flexibla arbetet. Den typ av studie vi har gjort kan istället bidra till att specificera den problematik empirin visar på genom bredd i urvalet av denna studies tio intervjupersoner. Dessa representerar nämligen bredd gällande kön, bransch och erfarenhet inom yrkesrollen, vilka alla är aspekter som vi anser viktiga för att förstå uppsatsens ämne. Om studiens syfte varit ett annat hade vi med fördel kunnat ändra urvalet till att gälla mellanchefer

inom en viss bransch eller med en viss grad av erfarenhet. Genom att göra det hade resultatet i större mån kommit att gälla en specifik fraktion av mellanchefer snarare än en hel yrkesgrupp. Eventuellt hade detta bidragit till en ännu djupare förståelse för fenomenet.

## **6.2 Slutsats och vidare forskning**

För att uppnå studiens syfte att belysa hur mellanchefer upplever och förhåller sig till tillgängligheten i det flexibla arbetslivet, samt hur de möjliggör respektive begränsar tillgängligheten till arbetet och varför, har vi eftersträvat att besvara frågeställningarna när, för vem/vilka samt på vilket sätt tillgängligheten uttrycks. I analysen är det begreppen disciplinär övervakning och självdisciplinering från Foucault (2003) samt time bind från Hochschild (2001) har hjälpt oss att tolka och förstå vårt empiriska material. Det är alltså de två teoretiska ramverken med dess begrepp som tillsammans med empirin har verkat för att besvara uppsatsens frågeställningar och därmed syfte.

Innebörden av tillgänglighet förhåller sig relativt lik mellancheferna emellan, men upplevelserna av och huruvida man är nöjd med graden av tillgänglighet går isär. Den första frågeställningen vilka krav som ställs på tillgänglighet svarar merparten av mellancheferna att tillgängligheten är hög, många gånger allt för hög, vilket inkräktar på privatlivet och tiden med familjen. På den andra frågeställningen för vem eller vilka mellanchefen är tillgänglig så är det hos mellanchefernas överordnade chefer vi ser svaret både i avsaknaden av riktlinjer samt hur de överordnade själva gör sig tillgängliga genom att ringa eller mejla mellancheferna på deras lediga tid. Det sätt på vilken mellanchefer säkerställer sin tillgänglighet visar på en form av maktutövning genom tillgängligheten, där omständigheterna har kommit att blivit normerad praktik. Den tredje och sista frågeställningen om på vilket sätt tillgängligheten uttrycks är svaren likartade, då det är teknikens möjliggörande genom mobiltelefon och bärbar dator, således genom att vara nåbar per telefon och mejl.

Den slutsats vi dragit är att våra undersökta mellanchefers förhållningssätt till tillgängligheten till största delen styrs av organisationens grad av riktlinjer, och därmed direkt avspeglar upplevelsen av balansen mellan arbete och privatliv. De mellanchefer vars arbetsplats saknar riktlinjer inom det flexibla arbetet uppvisar en hög grad av tillgänglighet till arbetet. Förhållningssättet till tillgängligheten präglas av en tillgänglighet som uppvisas genom att finnas nåbar främst genom samtal och mejl i mobiltelefon men även bärbar dator i stort sett alla tider på dygnet. Vår undersökning visade att när mellanchefer har en lägre grad av

tillgänglighet berodde detta på att överordnade chefers uttalade riktlinjer att hålla isär arbete och privatliv, alternativt ett självvald begränsning. Vår tolkning blir därför att det är graden av organisationens riktlinjer och de överordnade chefernas egna förhållningssätt till tillgängligheten som sätter ramarna för vilken grad av tillgänglighet våra underordnade mellanchefer kommer att uppvisa. Slutsatsen baseras på analysen där disciplinär övervakning och självdisciplinering var begrepp som kunde visa på våra mellanchefers internalisering av de yttre krav och förväntningar som upplevdes komma inifrån mellancheferna själva. Självdisciplinering fungerar genom individens självreglering, som innebär strävan efter belöning och undvikande av bestraffning. Begreppet time bind kan relateras till de delar av privatlivet som suddats ut till förmån för tillgängligheten till arbetslivet där mellancheferna säger sig prioritera familjen, men ändå arbetar ändå långa dagar. Det sätt på vilket mellanchefer anpassar sitt privatliv utefter å ena sidan arbetet och å andra sidan privatlivet visar på utsuddade gränser dessa sfärer emellan, då man i allt högre grad låter arbetet följa med hem.

Denna slutsats ser vi slutligen besvara uppsatsens frågeställningar: krav, för vem/vilka samt hur mellancheferna är tillgängliga samt studiens syfte om hur mellanchefer upplever och förhåller sig till tillgängligheten i det flexibla arbetslivet samt hur de möjliggör respektive begränsar tillgängligheten och varför.

Framtida forskning om mellancheferns situation i det flexibla arbetet skulle kunna inriktas på vilka skillnader som finns mellan kvinnor och män, då det främst är kvinnorna i vår studie som uttryckt en obalans mellan arbete och privatliv. Vidare har vi sett skillnader i vår studie mellan de mer juniora respektive seniora mellancheferna hur man upplever tillgängligheten. De mer seniora mellancheferna uppvisar samma beteende som de juniora gällande tillgängligheten till arbetet, men är samtidigt mer avslappnade i sitt förhållningssätt. Intressant vore därför att undersöka eventuella skillnader som finns mellan åldersgrupper eller om det snarare är arbetslivserfarenheten i mellancheferns rollen som avgör hur man upplever och förhåller sig till tillgängligheten till arbetet.

## Referenser

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

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18 (1), 9-24.

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 2., [uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber

Bajzikovaa, L., Sajgalikovab, H., Wojcaka, E., Polakovaa, M. (2013). Are Flexible Work Arrangements Attractive Enough for Knowledge-intensive Businesses? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99, 771-783. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.549.

Castells, M. (1999). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

Drakenberg, M. (1997) *Mellanchefer – från ledningens redskap till verksamhetens motor*. Studentlitteratur: Lund

Edlund, C. (1997). Leva och leda. I M. Drakenberg (Red.), *Mellanchefer - från ledningens redskap till verksamhetens motor*. Studentlitteratur: Lund.

Foucault, M. (2003). *Övervakning och straff*. 4. uppl. Lund: Arkiv förlag.

Forsebäck, L. (1998). *IT är svaret - men vad var egentligen frågan?: [några samhällsperspektiv på flexibelt arbete]*. Göteborg: IHM (Institutet för högre marknadsföringsutbildning).

Hanson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens* (Doktorsavhandling, Stockholms Universitet, Arbetslivsinstitutet).

Hochschild, Arlie Russell (2001). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. (2. ed.) New York: Owl.

Kattenbach, R., Demerouti, E., Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295. doi:10.1108/13620431011053749.

Kvale, Steinar. (2006). Dominance Through Interviews and Dialogues. *Qualitative Inquiry*, 12 (3), 480-500. Sage Publications.

Mellner, C., Aronsson, G., Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering– om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och hälsa*, 46(4)

Nordell, Martin. (2016). *De alienerade : berättelser om mellancheferna och strategin* (Doktorsavhandling, Åbo Akademi, Akademis förlag).

Nippert-Eng, C.E. (1996). Home and Work: *Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.

Nordengren, M. & Olsen, B. (2006). *Att leda på distans: i tid och rum*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Rose, E. (2014). Temporal Flexibility and its Limits: The Personal Use of ICTs at Work. *British Sociology Association*, 49 (3), 505 - 520. doi. 10.1177/0038038514542121.

Skagert K, Dellve L, Eklöf M, Ljung T, Pousette A, Ahlborg G jr. (2004). Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier. *ISM Rapport*.

Stureson, L. (2000). *Distansarbete: teknik, retorik, praktik*. (Doktorsavhandling, Linköpings Universitet, tryckt form)

Schön, L. (2012). *En modern svensk ekonomisk historia: tillväxt och omvandling under två sekel*. (3. uppl.) Stockholm: SNS förlag.

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

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

## **Elektroniska källor**

Anicich, E., Hirsch J. (2017, 22 mars) Why Being a Middle Manager Is So Exhausting. *Harvard Business Review* . Hämtad från: <https://hbr.org/2017/03/why-being-a-middle-manager-is-so-exhausting>

chef.se (2008, 26 maj). Hämtad från: <https://chef.se/jag-aer-tillgaenglig-naer-som-helst/>

CHEfiOS slutrapport del 1. (2014). *Chefsskapets förutsättningar och konsekvenser: Chefsspecifika stressorer och stödresurser - betydelsen för hållbart ledarskap bland chefer i vård och omsorg*. (ISM-rapport 14:1) Hämtad från: [http://www.socav.gu.se/digitalAssets/1484/1484893\\_ism-rapport-14\\_1-webb-m-omslag-ver-14\\_0612-inkl-appendix-2.pdf](http://www.socav.gu.se/digitalAssets/1484/1484893_ism-rapport-14_1-webb-m-omslag-ver-14_0612-inkl-appendix-2.pdf)

Georgsson-Wirkkala, L. (2013). Hur mår chefen? *Unionen opinion*. Hämtad från:  
<http://unionenopinion.se/arbetsmiljo/balans-i-arbetslivet-2/hur-mar-chefen/>

Gullstrand D., Johansson Å. (2011). Alltid uppkopplad – aldrig avkopplad. En undersökning om det gränslösa arbetslivet. *Unionen*. Hämtad från:  
<http://www.unionen.se/filer/rapport/alltid-uppkopplad-aldrig-avkopplad-en-undersokning-om-det-granslosa-arbetslivet>

it-kanalen.se. (2016, 15 April) Åtta av tio chefer: ”Tekniken stör i möten” – Ändå saknar sju av tio arbetsplatser policies för mobilhantering. Hämtad från:  
<http://it-kanalen.se/atta-av-tio-chefer-tekniken-stor-moten-anda-saknar-sju-av-tio-arbetsplatser-policies-mobilhantering/>

Lund, L. (2016, 27 maj). Frankrike förbjuder jobbmejlande efter arbetstid, *Dagens Nyheter (DN)*. Hämtad från:  
<http://www.dn.se/ekonomi/frankrike-forbjuder-jobbmejlande-efter-arbetstid/>

Torsell, K. (2017, 11 April). Gör vardagen lättare för dina klämda mellanchefer, *vdtidningen.se*. Hämtad från: <http://vdtidningen.se/gor-vardagen-lattare-dina-klamda-mellanchefer/>

# Bilaga 1

## Följebrev till intervju

### Information om intervjun och studien

Här kommer lite information om din medverkan till vår studie inom Sociologi och Human Resources på Uppsala Universitet vid Sociologiska institutionen.

Uppsatsen handlar i huvudsak om mellancheferers tillgänglighet till arbetet med fokus på dagens flexibla arbetsliv samt individuella och organisatoriska förutsättningar. Vi har frågat dig utifrån din roll som mellanchefer och vi tror att ditt bidrag kan ge ett bra underlag i studien.

Som vi pratat om tidigare tar intervjun ca 1 timme. Intervjun spelas in för att underlätta att minnas innehållet av vad som sägs. Intervjumaterialets användningsområde är endast avsett för uppsatsen, och kommer att raderas i samband med examinationen i juni.

Vill påminna om att din medverkan är frivillig och att du i ett senare skede kan välja att avstå. De uppgifter du lämnar hanteras konfidentiellt och varken du som person eller din organisation kommer att nämnas i uppsatsen. Ditt bidrag är tänkt att lämna en samlad bild över mellancheferers upplevelser av tillgänglighet till arbetet. Du får senare gärna ta del av resultatet av uppsatsen.

Nedan finns våra kontaktuppgifter om du vill tillägga något, ställa frågor eller annat.

Vänliga hälsningar

Maja Andersson (mob: xxx-xxxxxxx)  
Christina Johansson (mob: xxx-xxxxxxx).

Handledare: Mai Lundemark, [mai.lundemark@soc.uu.se](mailto:mai.lundemark@soc.uu.se) (tfn: 018-xxxxxxx).

**Tack för din medverkan till vår kandidatuppsats!**

Maja Andersson och Christina Johansson



# Bilaga 2

## Intervjuguide

### 1. Bakgrund

- Beskriv ålder, utbildning, familj - och i så fall ålder på barn/barnen?
- Aktiv i föreningar eller andra fritidsintressen?
- Beskriv kort organisationen du arbetar för?
- Hur länge har du arbetat i organisationen och hur länge i nuvarande chefsroll?
- Hur lång erfarenhet som chef har du?

### 2. Tillgänglighet

- Vad betyder tillgänglighet för dig?
- Om du beskriver ditt arbete, hur tillgänglig krävs det att du är och hur hanterar du det?
  - när, var och hur arbetet ska utföras?
- Vem är du tillgänglig för? (överordnade chefer, medarbetare, andra i organisationen)?
- På vilka sätt gör du det möjligt att hålla en hög tillgänglighet till arbetet?
- Vad finns det för fördelar i att ha stor tillgänglighet?
- När anser du att du är helt fri från arbete? (helger, kvällar, semester etc)
- Har du några strategier för att begränsa din tillgänglighet till arbetet?
- Vad finns det för nackdelar i att ha begränsad tillgänglighet?
- Genom vilka hjälpmedel är du tillgänglig? (smartphone, dator, platta osv)
- Vilken betydelse har teknologins möjliggörande för hur mycket du är tillgänglig?
- Vilka interaktiva nätverk använder du privat? (mejl, sms osv)
- Vilka interaktiva nätverk använder du i tjänsten? (mejl, lync-chat, linkedin, sms osv)

### 3. Arbetsrollen förväntningar/krav och upplevelser

- Vilka förväntningar och krav finns på dig i organisationen?
- Finns det *uttalade eller outtalade* krav eller förväntningar att vara tillgänglig?
- Om JA: vem eller vilka är det som har de kraven och förväntningarna?
- Om JA: hur upplever du det?
- Hur skulle du beskriva dig själv i förhållande till chefer, kollegor, medarbetare?
- Vad innebär balans mellan arbete och privatliv för dig?
- Hur känner du inför att själv balansera gränsen mellan arbetsliv och fritid/privatliv?
- Tycker du att arbetet inkräktar på ditt privatliv? Och tvärtom?
- Vad prioriterar du just nu högst, arbetet eller fritiden/privatlivet?

### Avslut

- Vilka frågor har denna intervju och temat väckt hos dig?
- Har du några tankar eller frågor till oss?
- Stort tack för din medverkan, ditt bidrag är värdefullt för vår uppsats!

# Bilaga 3

## Kodningsschema

### 1. Tillgänglighetens omfång

#### 1.1 Innebörden av tillgänglighet

- 1-fysiskt på plats (främst för medarbetare)
- 2-nåbar på fritiden (främst för chefer och chefskollegor)
- 3-förväntas av rollen

#### 1.2 Uttalade förväntningar

- 1-avsaknad av riktlinjer
- 2-"kultur" inom företaget eller branschen
- 3-chefer och chefskollegor (som själva mejlar och ringer på kvällar och helger)
- 4-frihet under ansvar

#### 1.3 Konsekvenser av tillgänglighet

- 1-karriär, befordran, uppmuntran (positiva)
- 2-missar info, kan inte leverera, missnöjd organisation, utbrändhet (negativa)

### 2. Hantering av tillgängligheten

#### 2.1 Upprätthållande av tillgängligheten

- 1-tar med dator hem, jobba "ikapp" på kvällen (kolla mejl, fakturera osv)
- 2-sjuka barn, men arbetar hemma
- 3-finns tillgänglig i mobilen under fritiden
- 4-kolla mejl för att förbereda (ex på söndag för att förbereda inför måndagen)
- 5-stänger av arbetet mentalt (men fortsätter att vara tillgänglig)

#### 2.2 Personliga strategier begränsa tillgängligheten

- 1-notifikationer, aviseringar. avgränsa appar, bestämda mejltider etc
- 2-två mobiler, kalendrar, olika kläder, tar ej hem datorn, tar ej hem telefon etc

### 3. Balans arbete och privatliv

#### 3.1 Balansens innebörd

- 1-kan jobba hemifrån, men gör det inte
- 2-kan/vill jobba mindre, men gör det inte
- 3-kollegor fungerar som socialt nätverk privat

#### 3.2 Känslor

- 1-frustration över otillräcklighet
- 2-balansen i livspusslet
- 3-stress