

# **Balansakt**

–

## **En studie om människors konstruktion av gränser inom- och mellan arbete och privatliv**

Slutrapport

Christin Mellner, Fil. dr., Forskare  
Avdelningen för Arbets- och Organisationspsykologi  
Psykologiska institutionen  
Stockholms universitet

## INNEHÅLL

Förord.....	3
Inledning.....	4
Teoretisk referensram.....	5
Syfte och frågeställningar.....	5
Metod.....	6
Urval, undersökningens genomförande och undersökningsmetod.....	6
Databearbetning och analys.....	7
Intervjuer.....	7
Statistiska analyser.....	7
Resultat.....	7
Intervjuer.....	7
Gränssättande och gränshantering – individens och parets ansvar.....	8
Enkäten.....	9
Arbetstid.....	9
Gränspreferenser och gränskontroll.....	9
Individens gränssättning.....	10
Gränslöst arbete, sömn, återhämtning, hälsa och livsbalans.....	11
Kön och organisation.....	13
Diskussion och slutsatser.....	14
Publikationer inom projektet.....	15
Referenser.....	15

## **Förord**

Detta projekt handlar om anställda inom så kallat gränslöst arbete och deras gränsstrategier och gränshantering inom- och mellan arbete och privatliv i relation till livsbalans, återhämtning och hälsa.

Projektet har finansierats med forskningsmedel från AFA Försäkring (dnr 120083).

Stort tack till finansiärer, deltagande organisationer och alla deltagare och intervjupersoner som så generöst ställt upp med sin tid, sina erfarenheter och tankar.

Stockholm september 2015

Christin Mellner  
Psykologiska institutionen  
Stockholms universitet

## Inledning

Projektet tog sin utgångspunkt i de förändringar som kännetecknat arbetslivet de senaste decennierna i form av globalisering, ökad internationell konkurrens och krav på allt snabbare reaktioner på föränderliga marknader. Detta ställer ökade krav på företag och organisationer på mer flexibla former av arbetsorganisation för att kunna anpassa sig till snabba konjunktursvängningar, ökad konkurrens och nya marknadskrav.

En avgörande förutsättning för den ökade konkurrensen är den snabba utvecklingen av informations- och kommunikationsteknologi (IKT) vilken även bidragit till allt mer flexibla arbetssystem, till exempel distansarbete, eller "telework", och flexitidsystem. Dessa flexibla former av arbetets organisering har i sin tur medfört ökad möjlighet för anställda att utföra sitt arbete på andra tider och platser än tidigare mer reglerade villkor med en fast arbetstid och på en fast arbetsplats. IKT möjliggör således arbete i stort sett när och var som helst där Smartphonen för många är det senaste och viktigaste kommunikationsverktyget i arbetet. Via ny teknik kan anställda därmed utföra sitt arbete oberoende av tid och rum, och även vara ständigt tillgängliga för sina arbetsgivare, kollegor, kunder och klienter. Detta har myntat begreppen "anytime – anywhere work force" och "digital nomads". Sammantaget medför detta en förskjutning av gränserna mellan arbete och privatliv från den traditionella, externa till en mer intern, individuell reglering av arbetets organisering i tid och rum.

Den här sortens flexibilitet är särskilt vanlig inom kunskapsintensiva, målstyrda organisationer där anställda i hög grad själva kan bestämma när och var de ska arbeta, men även vad och hur de ska utföra sitt arbete. Dessa anställda har därmed hög både tidsmässig och rumslig flexibilitet, men även stort personligt ansvar för arbetets genomförande och resultat. Inom forskningen har vi definierat dessa nya typer av arbetsvillkor som gränslöst arbete. Denna utveckling innebär en individualisering av arbetet där det blir allt mer upp till den enskilde att själv reglera både sitt arbetsåtagande och sin arbetsinsats, dvs. individen avgör själv i hög grad när, hur ofta, hur mycket och var denne ska arbeta. För anställda medför det att de behöver kunna hantera gränsen mellan arbete och privatliv och skapa en välfungerande balans dem emellan. I detta sammanhang kan man anta att möjligheten att kontrollera sin arbetssituation ökar när man i hög grad själv kan bestämma när och var man ska utföra sitt arbete, till exempel utifrån egna önskemål och behov baserat på sin totala livssituation. Å andra sidan uppstår frågan i vilken grad anställda har möjlighet att hantera dessa gränser på ett välfungerande sätt mot bakgrund av den ökade flexibiliteten i kombination med hög arbetsintensiteten i det moderna arbetslivet, beskrivet som "flexible hours, but boundless time demands".

Vid svårigheter med denna gränsdragning kan gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut med risk för att individen arbetar inte bara när som helst och var som helst ("anytime – anywhere") utan hela tiden – överallt ("all the time – everywhere"), vilket antas resultera i långa arbetsdagar och hög veckoarbetstid. Det minskar i sin tur tiden för vila och återhämtning. Om individen inte är tillräckligt återhämtad från föregående arbetsdag krävs ytterligare ansträngning för att kunna prestera på normalnivå nästkommande dag. Långa arbetsdagar och arbetsveckor med brist på tillräcklig vila under kvällstid och helgledighet kan leda till förhöjd biologisk aktivitet (stress) vilket inverkar negativt på behovet av fysiologisk nedvarvning. Brist på nedvarvning och

åtföljande återhämtning påverkar sömnen, och i förlängningen även hälsa. Bristande återhämtning har visat sig predicera hjärt- och kärlsjukdom samt dödlighet och är relaterat till sömnsvårigheter, nedsatt välbefinnande och försämrade arbetsprestation. Återhämtning spelar på detta sätt en nyckelroll i sambanden mellan arbetsrelaterad stress, sömn och hälsa där den underliggande mekanismen antas vara svårigheter att stänga av tankar på arbete under fritiden, något som ofta benämns i termer av "switching off". Att distansera sig mentalt från arbetet på fritiden innebär frånvaro av arbetsrelaterade känslor och tankar vilket möjliggör avslappning och nedvarvning. Detta är i sin tur nödvändigt för återuppbyggnad av kroppens resurser och energidepåer. Tidigare forskning visar på direkta samband mellan att inte kunna stänga av jobbtankar under fritiden och olika hälsoutfall. Däremot har man inte undersökt om "switching off" utgör en mekanism i sambanden mellan gränslöst arbete, sömn och (o)hälsa. Mot denna bakgrund antas en för individen välfungerande gränsdragning mellan arbete och privatliv vara avgörande för livsbalans, återhämtning och hälsa.

## **Teoretisk referensram**

I ljuset av de förändringar som präglat arbetslivet de senaste decennierna har intresset ökat för hur gränser mellan arbete och privatliv konstrueras, markeras och upprätthålls. Utifrån ett gränsperspektiv fokuserar man särskilt på gränsstrategier i termer av om individer föredrar att hålla arbete och privatliv åtskilda i separata segment, så kallade segmenterare, eller om de föredrar att integrera, dvs. mera varva och kombinera, arbete och privatliv, så kallade integrerare. Ett annat nyckelbegrepp inom gränsteori är hur individer *faktiskt* rör sig, antingen fysiskt, beteendemässigt eller psykologiskt, mellan arbete och privatliv, dvs. faktiska gränsövergångar. Man kan anta att det inte alltid är möjligt att utöva sin önskade gränsstrategi beroende på olika omständigheter i omgivningen. Huruvida det finns en överensstämmelse mellan en individs gränspreferenser och faktiska gränsövergångar antas därmed spela roll för om dessa upplevs som frivilliga eller ofrivilliga. Beroende på graden av frivillighet när det kommer till gränsövergångar mellan arbete och privatliv så torde detta påverka upplevelsen av hur väl man lyckas upprätthålla sina önskade gränser, så kallad gränskontroll. Fungerande gränskontroll antas i sin tur avgörande för om och hur man på ett optimalt sätt kan balansera arbete och privatliv. Gränssättande och gränshantering, så kallat gränсарbete, är därmed en process där inte bara individens egna preferenser och livssituation bestämmer graden av segmentering/integrering utan detta påverkas även av externa förhållanden såsom andra människor, familj och arbetsplats, dvs. gränser samkonstrueras. Centralt i gränsperspektivet är därmed individens strategival och gränсарbete: hur individen agerar för att skapa och upprätthålla gränspreferenser men även hur dessa förhandlas i ett kontinuerligt samspel med omgivningen.

## **Syfte och frågeställningar**

Mot denna bakgrund var utgångspunkten för projektet att en ur individens synpunkt optimerad gränsdragning – som lyckas balansera kraven från arbete och privatliv - är ett starkt skydd mot stress, bristande återhämtning och ohälsa. Denna kedja kan beskrivas enligt modellen nedan.

*gränsdragning > balans i livet > stress/återhämtning > hälsoutfall*

De frågeställningar projektet avsåg besvara var:

1. Vilka krav och förväntningar behöver individen förhålla sig till inom både arbete och privatliv?
2. Hur konstrueras, samkonstrueras, förhandlas och upprätthålls gränser inom- och mellan dessa?
3. Vad inverkar på individens möjligheter att välja önskad gränsstrategi, segmentering eller integrering, för att uppnå en matchning mellan krav och förväntningar inom både arbete och privatliv?
4. Är det samma betingelser som är av betydelse för huruvida man lyckas eller ej, dvs. gränskontroll, oavsett val av gränsstrategi eller skiljer sig dessa åt för de olika strategityperna?
5. Skiljer sig män och kvinnor åt avseende gränspreferenser, gränsövergångar och upplevd gränskontroll?
6. Hur är gränspreferenser, gränsövergångar och gränskontroll relaterade till livsbalans, stress, återhämtning och hälsa?

## **Metod**

### *Urval, undersökningens genomförande och undersökningsmetod*

Urvalet av yrken och arbetsplatser för studien syftade till att spegla individers gränsarbete i olika kontext, men där den gemensamma nämnaren var att arbetet i ett flertal avseenden kan anses gränslöst till sin karaktär.

Projektet inleddes med 5 djupintervjuer med par där minst en av parterna var anställd vid ett svenskt telekomföretag verksamt på den globala marknaden. Syftet var huvudsakligen instrumentutveckling avseende paranalyser och paradata då det vanliga i studier av förhållandet mellan arbete och övrigt liv är att ta individen som analysenhet. Till exempel inhämtas och analyseras sällan uppgifter om eventuella partners arbetstider, arbetsvillkor, uppfattningar och preferenser. Temat i intervjuerna var att inom parrelationen analysera respektive individs förhållande till arbetet och även parets interna förhandlingar och överenskommelser om gränser mellan arbete och privatliv. Vid urval av de intervjuade paren lades tonvikt vid jämn fördelning avseende ålder, familjesituation (yngre par utan barn, par med små barn och/eller tonårsbarn, par med utflugna barn) samt yrkesposition i termer av par där ingen av parterna hade en chefsposition, par där båda parter hade en chefsposition, par där den ena hade en chefsposition, och i dessa fall par där kvinnan hade en chefsposition men inte mannen respektive par där mannen hade en chefsposition men inte kvinnan.

I nästa steg genomfördes i april-maj 2013 en omfattande web-enkätundersökning inom fyra organisationer. Deltagarna var: 1) präster och kyrkoherdar inom Kyrkans Akademikerförbund; 2) skolledare inom Sveriges Skolledarförbund; 3) medlemmar i Unionen vilka valts ut baserat på att de hade hög utbildningsnivå, arbetade inom kunskapsintensiva branscher samt hade en högkvalificerad tjänst speglades både hög svårighetsgrad och frihetsgrad i arbetet; 4) samtliga anställda vid två enheter på ett internationellt verksamt telekomföretag (samma företag som deltagarna i parintervjuerna).

Enkäten distribuerades till 9,000 individer. Två påminnelser gick ut under den tidsperiod som datainsamlingen pågick. Totalt besvarades enkäten av 3,486 individer (svarsfrekvens 42 %). Svarsfrekvensen i de ingående organisationerna varierade dock kraftigt. Bland präster och kyrkoherdar samt telekomanställda besvarade 55 procent enkäten. Bland skolledare besvarade 42 procent enkäten. Lägst svarsfrekvens återfanns bland Unionens medlemmar, endast 24 procent.

Bortfallsanalyser visade att bland präster och kyrkoherdar var det fler kvinnor bland de som inte besvarat enkäten jämfört med andelen kvinnor i hela urvalet (64 vs 49 %); bland skolledare återfanns inga signifikanta skillnader i vare sig kön eller ålder bland de som svarat på enkäten jämfört med hela urvalet; bland medlemmar i Unionen var det fler män och färre kvinnor som besvarat enkäten jämfört med hela urvalet (män 76 vs 73 %; kvinnor 27 vs 24 %); bland anställda på telekomföretaget var medelåldern högre bland de som besvarat enkäten jämfört med hela urvalet (46 vs 42 %).

Majoriteten av deltagarna var män (62 %) och medelåldern var 49 år. De flesta var gifta eller sammanboende (80 %) och hade hemmavarande barn (60 %). Utbildningsnivån var hög: 77 procent hade en universitetsexamen, och 34 procent hade en chefsposition. Vidare hade 97 procent tillsvidareanställning och 97 procent arbetade heltid där den avtalade arbetstiden per vecka var 39 timmar (standard avvikelse 2.85).

### *Databearbetning och analys*

#### *Intervjuer*

Analysen av intervjuerna genomfördes med induktiv metod och innehållsanalys där vi vid upprepad genomläsning av intervjumaterialet identifierade ett flertal centrala teman. Vidare jämförde vi de ingående intervjuerna för att undersöka hur de skilde sig åt respektive vad som var likartat, så kallad "compare contrast approach".

#### *Statistiska analyser*

Inledande, övergripande deskriptiv statistik genomfördes i form av frekvensfördelningar och korrelationsanalys samt *t*-test, Chi2-test och envägs variansanalys ANOVA. I ett nästa steg genomfördes mer avancerade analyser med hjälp av multivariata stegvisa regressionsmodeller och diskriminantanalys. SEM-analys genomfördes slutligen för studiet av samband mellan gränslöst arbete i tid och rum, veckoarbetstid, "switching off" och sömn. För SEM-analysen användes MPlus version 7.11. För samtliga övriga analyser användes SPSS version 22.

## **Resultat**

#### *Intervjuer*

Intervjuteman som identifierades handlade om tillgänglighet, tid, organisationskultur, gränsförhandlingar, sociala jämförelser och slutligen, den sammantagna innebörden av dessa teman för privatlivet. Dessa beskrivs nedan i sammanfattande form.

#### *Gränssättande och gränshantering – individens och parets ansvar*

Vid analys av de inledande parintervjuerna framkom att arbetet som sådant inte betraktas som vare sig en etablerad fysisk plats eller något som sker under en specifik tidsrymd utan opererar på en mängd olika platser, tider och inom olika sfärer.

*"...det är också det här, det flyter. Det är privat, det är jobb, vad är privat-vad är jobb?"*

Flera intervjupersoner beskrev problem med "för mycket frihet" i kombination med hög arbetsbelastning eftersom det gör det svårt att släppa arbetet under ledig tid. Det leder i sin tur till komplexa interaktioner mellan arbete och privatliv. Detta tar framförallt uttryck i att man har ständig koll på sina jobbmail på fritiden.

*"Just möjligheten att ta med sig jobbet i telefonen, man har det ständigt surrande bredvid sig. Det är väl det som gör att man känner att man är på jobbet hela tiden".*

Många av de intervjuade arbetar vardagkvällar och helger även fast de känner att de behöver vila eller ägna tid åt sin partner. De beskrev även en trötthet som tenderer att styra den fritid man har, till exempel att man är för trött för att umgås med vänner. Flertalet uppger även att de ofta tänker och grubblar på arbetet innan de somnar.

Alla intervjupersoner var mer eller mindre medvetna om gränserna mellan arbete och privatliv och uttryckte en önskan om att hålla dessa sfärer åtskilda. Vissa menade att gränshantering och gränssättning är deras eget ansvar, men att arbetet gör detta svårt. För att klara av att upprätthålla sina önskade gränser krävdes en hög grad av medvetenhet om behovet och vikten av det egna gränsarbetet och gränssättningar.

*"Jag har en mental måttstock för hur mycket arbetet tar av mitt privatliv och ser till att ta tillbaka det".*

Andra hade krav på sig från sin partner att vara tillgänglig och närvarande i privatlivet och därmed dra tydliga gränser mellan arbete och privatliv. Det gränsarbete som krävs av parterna kan leda till konflikter där framförallt tidsbrist var den vanligaste förklaringen till icke-fungerande livsbalans. Mindre konflikt förekom däremot bland par med överensstämmande gränspreferenser där man gemensamt konstruerade gränser mellan- och inom arbete och privatliv. Detta kunde till exempel ta formen av att man säger till i god tid om man måste jobba över eller arbeta hemifrån någon kväll under veckan, överenskommelser om gemensamma måltider - "måltiderna är heliga" - och att "helgen är omgärdad av en strikt gräns". Andra strategier handlade om att man inte kollar sina jobbmail i mobilen i största allmänhet utan bara vid speciella tillfällen, exempelvis vid viktiga projektavslut eller liknande.

Förutom betydelsen av parternas respektive gränspreferenser framgick också att de par som uttryckte mer konflikt antingen eftersträvade jämlik arbetsfördelning i hemmet eller hade mindre traditionella lösningar avseende både yrkesarbete och hemansvar. Till exempel par där kvinnan arbetade heltid och hade en hög yrkesposition medan mannen arbetade deltid och hade huvudansvar för hem och familj.

Trots de problem och svårigheter som beskrevs med gränsdragningarna mellan arbete och privatliv så uppskattas möjligheten att kunna arbeta flexibelt i tid och rum. Detta



gällde inte minst yngre personer och i synnerhet småbarnsföräldrar vilka menade att flexibelt arbete är ett viktigt verktyg i deras försök att få ihop det så kallade livspusslet.

Sammantaget påvisar analysen av intervjumaterialet att frihet och gränslöshet i arbetet ställer stora krav både på individen och paret att hantera och strukturera gränsdragningarna mellan arbete och privatliv. Detta medför dock svårigheter, framförallt på grund av konstant hög arbetsbelastning vilket får konsekvenser för livsbalansen och möjligheter till återhämtning.

### *Enkäten*

#### *Arbetstid*

Resultaten av web-enkäten visade att den genomsnittliga veckoarbetstiden var 44,3 timmar där 71 procent av deltagarna arbetat övertid under den senaste månaden. Endast 6 procent av denna var beordrad. De flesta uppgav istället att de arbetat över på eget initiativ antingen på grund av en tillfällig arbetstopp (26 %) eller för att hinna med ordinarie arbete (51 %). På frågan om man har någon policy eller överenskommelse om tillgänglighet svarade endast 6 procent att en sådan finns på arbetsplatsen. Detta kan ställas i kontrast till att 58 procent menade att det är viktigt att de är tillgängliga i arbetsfrågor utanför ordinarie arbetstid.

#### *Gränspreferenser och gränskontroll*

Ser vi till deltagarnas gränspreferenser så var det en övervägande majoritet som föredrog segmenteringsstrategin (80 %) och de flesta uppgav också hög gränskontroll (74 %). Särskilt segmenterare uppgav hög gränskontroll (76 %). Bland integrerarna var det 69 procent som hade hög gränskontroll.

Signifikant fler män föredrog segmenteringsstrategin, medan signifikant fler kvinnor föredrog integrering. Män hade även högre gränskontroll rent generellt. Vid separat analys av de olika strategigrupperna framkom däremot att dessa könsskillnader i gränskontroll bara återfanns bland segmenterare (65 % av männen jämfört med bara 35 % av kvinnorna uppgav hög gränskontroll). Det fanns alltså ingen skillnad avseende gränskontroll mellan män och kvinnor som föredrog integrering. Detta innebär att män som föredrog segmentering hade högre gränskontroll än alla andra.

Sett till de ingående organisationerna så föredrog fler av de anställda inom kyrkan, dvs. präster och kyrkoherdar, integreringsstrategin jämfört med deltagarna i övriga organisationer. Anställda inom kyrkan, men även skolledare, uppgav också lägre gränskontroll jämfört med både medlemmar i Unionen och anställda vid telekomföretaget.

Vilka gränspreferenser man har återspeglades i hur man organiserade sitt arbete i tid och rum. Båda strategigrupperna uppgav i lika hög grad att de utför sitt arbete under dagtid (8-17) på arbetsplatsen. Integrerare arbetade däremot i högre grad även vardagkvällar och helger samt på olika platser (främst hemifrån), dvs. mer gränslöst i både tid och rum, än segmenterare. De hade också signifikant högre faktisk

veckoarbetstid än segmenterare även om det inte fanns någon skillnad mellan strategigrupperna i avtalad arbetstid.

Det fanns inga skillnader i gränskontroll relaterat till familjesituation. För en fungerande gränskontroll var det däremot avgörande för både segmenterare och integrerare att ha socialt stöd, tydliga mål och återkoppling i arbetet. Segmenterare behövde även hålla arbetet inom ramen för den avtalade arbetstiden och under dagtid på arbetsplatsen. Detta kan förklaras med att det ingår i deras valda strategi att hålla arbete och privatliv åtskilda och när det av olika skäl inte är möjligt så påverkas deras gränskontroll negativt. För integrerare var inga av dessa tidsmässiga och rumsliga former av gränslöshet problematisk för deras upplevda gränskontroll. Detta trots att de i högre grad än segmenterare arbetade vardagkvällar och helger samt på andra platser än den fasta arbetsplatsen och även hade högre veckoarbetstid än segmenterare. Det som istället var negativt för integrerares gränskontroll var att behöva arbeta under dagtid samt om de var yngre. Sannolikt kan det senare förklaras med att integrering ställer högre krav på att i varje given situation avgöra om man på fritiden ska vara tillgänglig för arbete eller inte medan segmenterare har gjort ett principiellt ställningstagande för i stort sett alla lägen. Det kan också vara så att fungerande integrering förutsätter erfarenhet och trygghet i sin yrkesroll och position på arbetsplatsen där de som är yngre kan uppleva mer osäkerhet i hur de ska hantera denna strategi. Integrerare behövde även veta vem man är ansvarig inför i sitt arbete för att ha en fungerande gränskontroll. För båda strategigrupperna var individförmågan till självreglering, eller så kallad gränskompetens, avgörande för hög gränskontroll. Detta innefattar att själv kunna avgöra när man är färdig med sina arbetsuppgifter, att kunna arbeta självständigt och organisera sitt arbete effektivt samt förmågan att säga nej och sätta gränser.

### *Individens gränssättande*

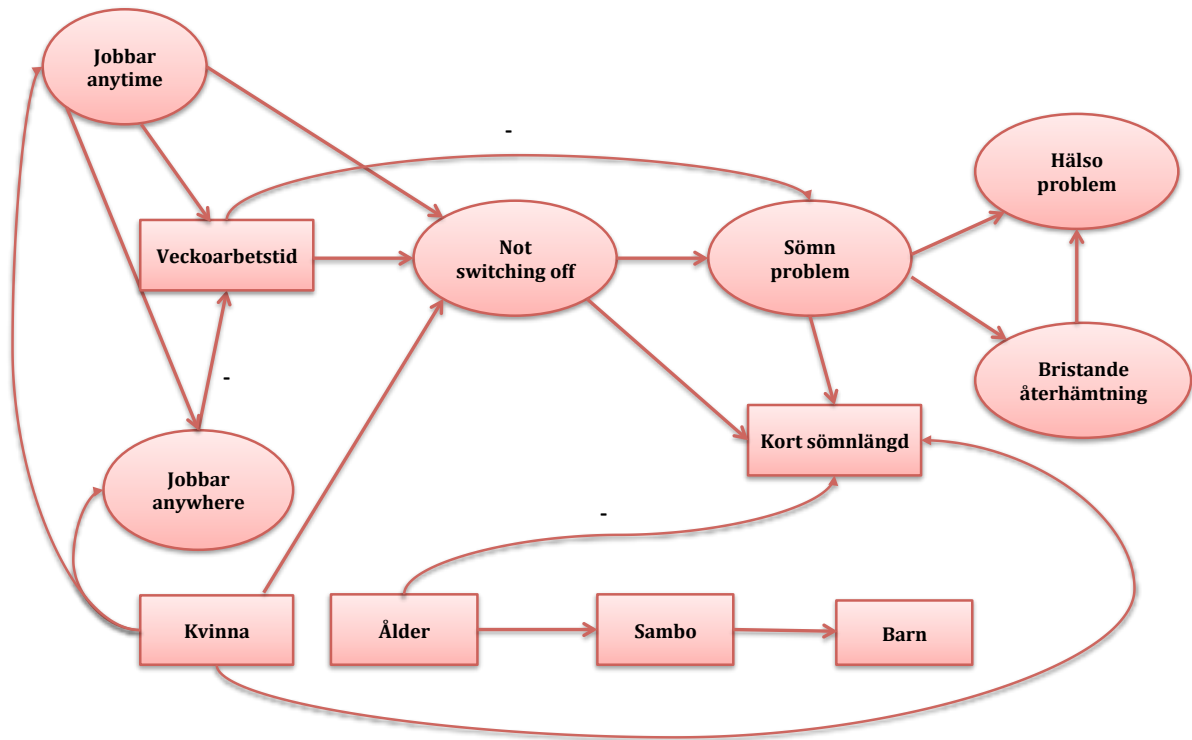
Att sätta gränser för sitt eget arbetsåtagande var dock ovanligt bland deltagarna. De som ändå gjorde detta använde olika strategier. Dessa kunde handla om att till exempel tidsbegränsa tiden man jobbar hemifrån på kvällar och helger, att stänga av meddelandefunktionen på mailen och hantera mail enbart vid vissa givna tider under arbetsdagen, samt stänga av mobilen efter arbetsdagen alternativt ha separata mobiler för arbete och privat bruk. Vanligare var att man är ständigt uppkopplad och nåbar, dvs. i hög grad jobbar mobilt via ny teknik (i synnerhet via sin Smartphone). Mobilt arbete innebär att bli kontaktad i arbetsfrågor på fritiden och att själv konstant kontrollera sina jobbmail i mobiltelefonen, till exempel på resa till och från arbetet, i reklampauser framför TV'n, det sista man gör innan man går och lägger sig, på semestern.

Bristen på egen gränssättning och att arbeta gränslöst i både tid och rum – dagtid på arbetsplatsen, vardagkvällar och helger, framförallt hemifrån – sammanhänger med höga både kvantitativa och kvalitativa krav i arbetet samt lågt inflytande över viktiga beslut, dvs. låg autonomi. De faktorer som framförallt påverkade att arbeta gränslöst i tid och rum handlade om att man jobbar under tidspress och inte hinner med ordinarie arbete under arbetsdagen, att dagen är full av samtal och mail som inte kan vänta, att man jobbar långa pass i sträck utan paus under arbetsdagen, att man upplever både höga tillgänglighetskrav i arbetsfrågor på fritiden och att man är oersättlig vid sjukdom (ingen annan tar över ens arbetsuppgifter om man är sjukfrånvarande), att arbetet är mentalt ansträngande och kräver hög förmåga till problemlösning och hög

koncentration, samt att man har lågt inflytande över viktiga beslut och upplever oklara mål i arbetet. Vi ser därmed "gamla", inom arbetslivsforskningen välkända, stressorer i ny skepnad och ny kontext där den nya tekniken är det medium genom vilket både kraven och intensiteten i arbetet ökar (man hinner allt mer på mindre tid) och även gör arbetet ständigt närvarande.

### *Gränslöst arbete, sömn, återhämtning, hälsa och livsbalans*

Att arbeta gränslöst i tid sammanhänger med att även arbeta gränslöst, eller utspjutt, rent rumsligt dvs. på en mängd olika platser (hos kunder/klienter, på resa till och från arbetet, på tjänsteresa, hemifrån, någon annanstans), samt att ha hög faktisk veckoarbetstid (över 40 timmar per vecka). Med faktisk arbetstid avses den tid man arbetat till skillnad ifrån avtalad arbetstid som inte nödvändigtvis speglar hur mycket man egentligen jobbat. Att arbeta gränslöst rent rumsligt hade däremot en negativ effekt på veckoarbetstid. Det betyder att om man utförde sitt arbete på flera olika platser så hade man istället lägre faktisk arbetstid än 40 timmar per vecka. Vidare hade gränslöst arbete i tid, men inte rum, en signifikant effekt på att inte kunna stänga av tankar på arbetet under ledig tid Även hög veckoarbetstid ökade svårigheter med att "switch off". Effekten var dock lägre än för gränslöst arbete i tid. Sammantaget indikerar dessa resultat att gränslöst arbete utspjutt i tid – över dygnet och veckan – i sig, inte bara som en föregångare till hög veckoarbetstid, innebär svårigheter att stänga av arbetsrelaterade tankar under fritiden. Att inte kunna stänga av tankar på arbetet under ledig tid, "not switching off", hade i sin tur en effekt på störd sömn. Däremot, något överraskande, så fann vi att bland de som hade hög veckoarbetstid, men vilka kunde stänga av tankar på arbetet under fritiden, så återfanns istället en svag negativ, dock signifikant, effekt på sömnproblem, dvs. de hade låg grad av sömnproblem. Detta resultat är i kontrast till tidigare forskning vilket påvisat starka samband mellan hög veckoarbetstid och både sömnproblem och kort nattsömn. En möjlig förklaring till resultaten i föreliggande studie är att om man arbetar mycket men kan stänga av arbetsrelaterade tankar när man väl är ledig så påverkas inte sömnen då den fysiologiska aktivering som är kopplad till dessa tankar och känslor avbryts. Därmed kan "switching off" sägas utgöra mekanismen mellan gränslöst arbete i tid, hög veckoarbetstid och störd sömn. Denna tolkning stöds av ny, internationell forskning som påvisat att förhöjd fysiologisk aktivering fortgår flera timmar, och fortsätter ända in i sömnen, efter att ihållande tankar på arbetet upphört. Avslutningsvis hade störd sömn effekter på både återhämtning och hälsa på så sätt att både sömnproblem och kort nattsömn medförde bristande återhämtning (vilket är relaterat till förhöjda nivåer av stresshormonet kortisol) och hög grad av hälsobesvär. Se Figur 1 nedan.



Figur 1. SEM-modell av relationerna mellan gränslöst arbete i tid och rum, veckoarbetstid, "switching off" sömn, återhämtning och hälsa samt demografiska faktorer.

Att inte kunna stänga av tankar på arbetet under fritiden hade även samband med låg livsbalans. Faktorer i arbetet som påverkade livsbalansen negativt var i hög utsträckning de samma som varför man inte sätter gränser för sitt eget arbetsåtagande och att arbeta gränslöst i tid och rum. Dessa var lågt inflytande över viktiga beslut i arbetet och att jobba under tidspress, tillgänglighetskrav i arbetsfrågor under ledig tid och många gränsovergångar från arbetet in i privatlivet, framförallt i form av mobilt arbete. Särskilt individer med så kallad prestationsbaserad självkänsla var sårbara för negativ påverkan på livsbalansen.

Om man lyckades upprätthålla sina önskade gränser mellan arbete och privatliv, dvs. hade hög gränskontroll, så mildrade det däremot de negativa effekterna av såväl krav på tillgänglighet i arbetsfrågor på fritiden som hög grad av gränsovergångar från arbetet in i privatlivet och mycket mobilt arbete. Detta gällde både att kunna stänga av tankar på arbetet under ledig och livsbalans. Det senare var särskilt påtagligt bland segmenterare med hög gränskontroll, i synnerhet män. De var i högre grad än övriga mycket ofta nöjda med sin livsbalans (52 %). Bland kvinnor som föredrog segmentering och upplevde hög gränskontroll var 28.7 procent mycket ofta nöjda med sin livsbalans. De som föredrog integrering var generellt sett mindre nöjda med sin livsbalans, särskilt integrerande kvinnor som uppgav låg gränskontroll (0.3 %). Även bland integrerare med hög gränskontroll var det ovanligt att ofta vara mycket nöjd med sin livsbalans. Bland

männen uppgav bara 9.4 procent att de mycket ofta var nöjda med sin livsbalans och motsvarande siffra för kvinnorna var 5.3 procent.

Sammantaget tyder detta på att segmenteringsstrategin är gynnsam, särskilt för män vilka ju även föredrog segmentering i högre grad än kvinnor, gällande både välfungerande gränskontroll och livsbalans. Integreringsstrategin, i synnerhet för kvinnor, tycks däremot svårare att hantera på ett sätt som är förenligt med god livsbalans. Dessa resultat är i linje med tidigare forskning som visar att män uppfattar flexibla arbetsarrangemang som en symbol för kontroll i arbetet, men som de sällan använder sig av. Kvinnor däremot använder flexibiliteten som ett redskap för att försöka uppnå balans mellan arbete och privatliv. Kvinnor beskriver även svårigheter i att samordna krav och förväntningar inom- och mellan olika livsområden där de ständigt försöker balansera olika roller såsom anställd, mamma, dotter, partner och vän. Män tenderar istället att fokusera mer på hur arbetet dominerar deras liv trots att de upplever god livsbalans.

### *Kön och organisation*

Som en fortsättning på ovanstående resonemang undersökte vi könsskillnader i både arbetsförhållanden och hälsoutfall. Resultaten visade att kvinnor arbetade mer gränslöst i både tid och rum än män. De upplevde även lägre inflytande, oklara mål och högre tidspress i arbetet samt högre krav på tillgänglighet i arbetsfrågor på fritiden och mer gränsövergångar från arbetet in i privatlivet. Det fanns inga könsskillnader avseende återkoppling och socialt stöd i arbetet eller faktisk veckoarbetstid. Vad gäller hälsa hade kvinnor svårare att stänga av tankar på arbetet under ledig tid, sämre livsbalans, mer sömnproblem och hälsobesvär, och de hade även högre både sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Vi jämförde även de ingående organisationerna i ovanstående avseenden varvid det framkom att kvinnor var överrepresenterade inom kyrkan och skolektorn, framförallt bland skolledare. Genomsnittsåldern i dessa grupper var även högre jämfört med medlemmar i Unionen och anställda på telekomföretaget. Präster, kyrkoherdar och skolledare arbetade mer gränslöst i tid – dagtid, vardagkvällar, helger – och hade, inte oväntat, även högre veckoarbetstid än medlemmar i Unionen och anställda på telekomföretaget. De upplevde också högre krav på tillgänglighet i arbetsfrågor på fritiden och uppgav fler gränsövergångar från arbetet in i privatlivet. Skolledare upplevde även mer tidspress i arbetet jämfört med övriga grupper medan präster och kyrkoherdar uppgav oklara mål. Medlemmar i Unionen, men i synnerhet anställda på telekomföretaget, uppgav högre tidsmässig och rumslig flexibilitet, dvs. större möjligheter att själva bestämma när och var de skulle utföra sitt arbete. Intressant nog valde de däremot i hög grad att organisera sitt arbete i enlighet med traditionell arbetsförläggning, dvs. dagtid på arbetsplatsen. Både medlemmar inom Unionen, men återigen särskilt anställda på telekomföretaget, rapporterade mer återkoppling på utfört arbete samt mer socialt stöd från både kollegor, chefer och från organisationen som helhet jämfört med präster, kyrkoherdar och skolledare. Vad gäller livsbalans och hälsa hade både präster, kyrkoherdar och skolledare mer svårigheter att stänga av tankar på arbetet under fritiden, sämre livsbalans och mer sömnproblem samt högre både sjukfrånvaro och sjuknärvaro än övriga. Det sistnämnda gällde i synnerhet kvinnliga präster. Särskilt skolledare uppgav istället bristande återhämtning och hög grad av

hälsoproblem. I synnerhet anställda inom telekomföretaget, oavsett kön, hade i motsats god livsbalans, återhämtning och hälsa.

De könsskillnader som framkom i både arbetsförhållanden och hälsa kan därmed snarare antas spegla skillnader mellan sektorer och branscher än reella könsskillnader. Anställda, både män och kvinnor, i privat sektor och inom mansdominerade branscher uppgav bättre arbetsförhållanden, att de arbetade mindre gränslöst i tid och rum (trots högre möjlighet till denna form av flexibilitet) och hade kortare veckoarbetstid samt bättre livsbalans, återhämtning och hälsa jämfört med anställda i offentlig sektor inom vilka kvinnor var överrepresenterade. Viktigt att påpeka är dock att urvalet i projektet inte representerar privat respektive offentlig sektor som helhet utan återspeglar specifika yrkesgrupper samt anställda inom ett enskilt företag. Resultaten kan därför inte generaliseras till andra grupper på arbetsmarknaden eller tas för allmängiltiga skillnader mellan olika sektorer.

## Diskussion och slutsatser

Arbete som aldrig tar slut, arbete utan gränser, innebär risker för både livsbalans och hälsa. Sett i ljuset av de snabba förändringar som präglar dagens arbetsliv pekar resultaten från projektet på att anställda arbetar under hög belastning och har press på sig att vara ständigt uppkopplade och tillgängliga med åtföljande gränsövergångar från arbetet in i privatlivet. Det innebär att deras möjligheter till flexibilitet i realiteten kan sägas vara små. Men detta menar vi att det tycks finnas begränsat utrymme för ömsesidig flexibilitet där de anställda är flexibla dels utifrån arbetsgivarens behov men där de även kan möta behov i privatlivet och ha en fritid i meningen "arbetsfri tid" på ett sätt som främjar livsbalans, vila och återhämtning. Samtidigt är det viktigt att betona att flexibilitet i arbetet är uppskattat, inte minst av yngre personer. Detta gäller i synnerhet småbarnsföräldrar vilka menar att möjligheten till flexibelt arbete är ett viktigt verktyg i deras försök att få ihop det så kallade livspusslet. Det som många brottas med, och som idag i hög grad är individens (och parets/familjens) eget ansvar och problem, är konstant hög arbetsbelastning där den nya tekniken kan sägas utgöra ett tveeggat svärd. Å ena sidan är den en förutsättning för att kunna arbeta flexibelt i tid och rum, å andra sidan medför den ökade krav och intensitet i arbetet och gör att arbetet riskerar att vara ständigt närvarande. I detta sammanhang är välfungerande gränskontroll avgörande, dvs. att kunna upprätthålla sina önskade gränser mellan arbete och privatliv.

Arbetsgivare och organisationer spelar en betydelsefull roll när det kommer till att öka kunskapen bland både chefer och anställda om gränspreferenser och relaterade upplevelser av gränskontroll. Exempel på hur denna kunskap kan tillämpas inom organisationer är diskussioner och medvetandegörande kring vilka tillgänglighetsnormer, uttalade eller outtalade, som råder på arbetsplatsen och huruvida dessa är nödvändiga och rimliga. Utifrån sådana diskussioner kan policier avseende tillgänglighet utformas vilka är balanserade utifrån både verksamhetens och medarbetarnas behov. Vidare kan mätning av individuella gränspreferenser vara ett värdefullt verktyg för chefer i att stötta och ge återkoppling till sina medarbetare på sätt som främjar deras upplevelse av gränskontroll. Att vid medarbetarsamtal ta upp frågor om vad som hindrar/främjar välfungerande gränskontroll, vilken roll arbetet spelar och hur arbetsförhållanden vid behov kan utformas annorlunda, är ett annat exempel på praktisk tillämpning. Denna sorts kunskap kan därmed bidra till att organisationer

aktivt medverkar till att anpassa arbetssituationen så att anställda kan utöva sin önskade gränsstrategi på sätt som är förenliga med privatlivet sett till olika perioder i livet. Detta antas främja både organisationer och enskilda individer i form av ökad gränskontroll med åtföljande livsbalans, återhämtning, hälsa och arbetsprestation.

### **Publikationer inom projektet**

Baltzer, M., & Mellner, C. Borders and balance: A qualitative study of boundary management and work-life balance among dual earner couples in Sweden. (under arbete).

Mellner, C. After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. (accepterad: *International Journal of Workplace Health and Management*).

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. Boundary management preferences, boundary control and work-life balance among full-time employed professionals: A replication study. (under arbete).

Mellner, C., Kecklund, G., Kompier, M., Sariaslan, A., & Aronsson, G. Boundaryless work, psychological detachment and sleep: Does working "anytime – anywhere" equals employees' being "always on"? (bokkapitel i *New Ways of Work*).

Mellner, C., Peters, P., & Toivanen, S. Boundary congruence and boundary control as related to work-life conflict: Same same but different? A study on the moderating role of boundary control between enacted and preferred boundary management and work-life conflict. (under arbete).

Mellner, C., Peters, P., & Toivanen, S. "You've got mail": The mediating role of on-going connectivity between boundary preferences, availability norms, boundary tactics and work-life balance. (under arbete).

### **Uppsatsarbeten inom projektet**

Bergqvist, L. (2015). Prediktorer för konflikt mellan arbete och hemliv – Hur hanterar kvinnor och män i dubbelinkomsthushåll med hemmavarande barn gränssnittet mellan arbete och hemliv? Examensarbete i Psykologi, Stockholms universitet VT-2015.

Oskarsson, E., & Emanuelsson, M. (2015). Flexibelt arbete – En gränslös möjlighet? En kvantitativ studie av hur tjänstemän upplever stress och balans i relation till flexibla arbetsförhållanden. Examensarbete i Arbetsvetenskap, Karlstad universitet VT-2015.

### **Referenser**

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99-115.

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Oxford, Wiley-Blackwell.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work. Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, Vol. 25 No. 3, 472-291.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, Vol 40 No 1, pp. 5-18.
- Barber, L.K., & Jenkins, J.D. (2013). Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress & Health*, 30, pp. 259-264.
- Brandt, B., & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society*, Vol. 15 No. 2, pp. 251-267.
- Brosschot, J.F., Pieper, S., & Thayer, J.F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, pp. 1043-1049.
- Brosschot, J.F., Gerin, W, & Thayer, J.F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, pp. 113-124.
- Brosschot, J.F., Verkuil, B., & Thayer, J.F. (2010). Conscious and unconscious perseverative cognition: Is a large part of prolonged physiological activity due to unconscious stress? *Journal of Psychosomatic Research*, 69, pp. 4017-416.
- Boswell, W., & Olson-Buchanan, J. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33, 592-610.
- Brown, B. (2001). Studying the use of mobile technology. In B. Brown, R. Harper, & N. Green (Eds.), *Wireless world: Social and interactional aspects of the mobile age* (pp. 3-14). New York, NY: Springer.
- Bulger, C.A., Matthews, R.A., & Hoffman, M.E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation – integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12 No. 4, pp. 365–375.
- Butler, A.B., Grzywarcz, J.G., Ettner, S.L. & Liu, B. (2009). Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization. *Work & Stress*, Vol. 23 No. 1, pp. 45-59.
- Campbell Clark, S. (2000), Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53, pp. 747-770.
- Caruso, C.C. (2014). Negative impacts of shift work and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39, 16-25.



- Chatzitheochari, S., & Arber, S. (2009). Lack of sleep, work and the long hours culture: evidence from the UK Time Use Survey. *Work, Employment and Society*, 23(11), 30-48.
- Chen, Z., Powell, G., & Greenhaus, J. (2009). Work to family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74, pp. 82-93.
- Coltrane, S. (2004). "Family man", in *Gender and Work in Today's World*, Sacks, N. E. and Marrone, C. (Eds.), Westview Press, Cambridge, pp. 328-353.
- Cooper, G.L. (1998). Controversy and contentions: The changing nature of work. *Community, Work, & Family*, 1, 313-317.
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2007). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness and cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 32, 318-327.
- Duxbury, L., & Smart, R. (2011). The "myth of separate worlds": An exploration of how mobile technology has redefined work-life balance. In S. Kaiser, M.J. Ringlsetter, D.R. Eikhof, & M.P. Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 269-284). Berlin/Heidelberg, Germany: Springer.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, Vol. 25, pp. 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, Vol. 16 No. 1, pp. 151-172.
- Eikhof, D.R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, Vol 29 No 4, pp. 325-333.
- Ellingsaeter A.L. (2003). The complexity of family policy reform. The case of Norway. *European Societies*, Vol 5 No 4, pp. 419-443.
- Fenner, G.H., & Renn, R.W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, Vol 63 No 1, pp. 63-82.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, Vol 18 No 3, pp. 387-400.
- Fletcher, J.K., & Bailyn, L. (1996). *Challenging the last boundary: Reconnecting work and family*. In M. B. Arthur, and D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 256-267). New York: Oxford University Press.

- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, pp. 65-78.
- Grant, D., & Kiesler, S. (2001). Blurring the boundaries: Cell phones, mobility and the line between work and personal life. In B. Brown, R. Harper, & N. Green (Eds.), *Wireless world: Social and interactional aspects of the mobile age* (pp. 121-131). New York, NY: Springer.
- Geurts, S.A.E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 32, pp. 482-92.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., & Spurgeon, P.C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, Vol 35 No 5, pp. 527-546.
- Greenhaus, J.H., Allen, T.D. & Spector, P.E. (2006). "Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface", in Perrewe, P. L. and Ganster, D. C. (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, Elsevier, Oxford, UK, pp. 61-98.
- Grice, M.M., McGovern, P.M. & Alexander, B.H. (2008). Flexible work arrangements and work-family conflict after childbirth. *Occupational Medicine*, Vol 58, pp. 468-474.
- Gustafsson, K., Lindfors, P., Aronsson, G. & Lundberg, U. (2008). Relationships between self-rating of recovery from work and morning salivary cortisol. *Journal of Occupational Health*, Vol 50 No 1, pp. 24-30.
- Halford, S. (2006). Collapsing the boundaries? Fatherhood, organization and home-working. *Gender, Work and Organization*, Vol 13 No 4, pp. 383-402.
- Hill, E.J., Miller, B.C., Weiner, S.P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work-life balance. *Personnel Psychology*, Vol 51 No 3, pp. 667-683.
- Jacobs, J.A., & Gerson, K. (2004). Understanding changes in American working time: A synthesis. In Epstein, C. & Kalleberg, A. (Eds.), *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, Russell Sage Foundation, New York, NY, pp. 25-45.
- Jarvenpaa, S., & Lang, K. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management Journal*, 22, pp. 7-23.
- Karasek, R., & Theorell T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Kline, M., & Cowan, P.A. (1988). Rethinking the connections among "work" and "family" and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol 3 No 4, pp. 61-90.

- Kompier, M.A.J., Taris, T.W., & van Veldhoven, M. (2012). Tossing and turning-insomnia in relation to occupational stress, rumination, fatigue and well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38, pp. 238-246.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A., & Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, control and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 347-367.
- Kreiner, G.E., Hollensbee, E.C. & Sheep, M.L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, Vol 52 No 4, pp. 704-730.
- Kylin, C. (2007). *Coping with boundaries. A study on the interaction between Work and Non Work Life in Home based Telework*. Doctorial thesis, Department of Psychology, Stockholm University.
- Lalluka, T., Rahkonen, O., Lahelma, E., & Arber, S. (2010). Sleep complaints in middle-aged women and men: the contribution of working conditions and work-family conflicts. *Journal of Sleep Research*, 19, pp. 466-477.
- Losocco, K.A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 50 No 2, pp. 204-226.
- Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1980). Pituitary-adrenal and sympathetic-adrenal correlates of distress and effort. *Journal of Psychosomatic Research*, 24, pp. 125-30.
- Major, D.A., & Germano, L.M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R.J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective*. New York, Psychology Press, pp. 13-38.
- McEwen, B.S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain. *Physiological Reviews*, Vol 87 No 3, pp. 873-904.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, C.J. deWolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*. Hove, Psychology Press, pp. 5-33.
- Metlaine, A., Leger, D., & Choudat, D. (2005). Socioeconomic of insomnia in working populations. *Industrial Health*, 43, pp. 11-19.
- Middleton, C.A., & Cukier, W. (2006). Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email usage. *European Journal of Information Systems*, 15, pp. 252-260.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A., & Baltes, B.B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, pp. 689-725.

- Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and Work: Negotiating the Boundaries through Everyday Life*. University Chicago Press, Chicago, Illinois.
- Park, Y.A., Fritz, C., & Jex, S.M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 16 No 4, pp. 457-467.
- Peters, P. (2000). *The vulnerable hours of leisure. New patters of work and free time in the Netherlands 1975 – 1995*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, Vol 12 No 3, pp. 279-297.
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15, pp. 247-266.
- Shockley, K.M., & Allen, T.D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, pp. 479-493.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, pp. 393-414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 12 No 3, pp. 204-221.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E.J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, Vol 95 No 5, pp. 965-976.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study of the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, pp. 355-365.
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 19 No 2, pp. 206-216.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, pp. 72-103.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of work hours on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 70 No 4, pp. 391-408.

- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, Vol 8 No 2, pp. 123-145.
- Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, pp. 175-183.
- Taris, T.W., Ybema, J.F., Beckers, D.G.J., Verheijden, M.W., Geurtz, S.A.E., & Kompier, M. (2011). Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: A longitudinal study among full-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, pp. 352-360.
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, A. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change and Management*, Vol 19 No 5, pp. 593-618.
- Tucker, P., & Rutherford, C. (2005). Moderators of the relationship between long work hours and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, pp. 465-476.
- van der Hulst, M. (2003). Long work hours and health. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, Vol 29 No 3, pp. 171-188.
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Wielers, R., & Lindenberg, S. (2007). The puzzle of unpaid overtime: Can the time greediness of post-Fordist work be explained? In T. Van der Lippe & P. Peters (Eds.), *Competing claims in work and family life* (pp. 125-143). Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, Vol 40 No 4, pp. 635-652.
- Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24, pp. 3002-3013.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, Vol 54 No 6, pp. 717-752.
- Winkel, D., & Clayton, R.W. (2009). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76, pp. 336-343.