



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi

## FLEX-I-TIDEN

En studie om användandet av flextid och flextidens effekt på balansen  
mellan arbete & privatliv

Kandidatuppsats HT 2011

Anne Blomquist

Maria Siirak

Handledare: Björn Karlson

## Sammanfattning

De senaste decennierna har flexibla arbetsförhållanden, såsom flexibel arbetstid ökat globalt. Anledningen till implementering av flexibla arbetstider varierar mellan arbetsplatser. Utmärkande är dock att flextiden har fått stor genomslagskraft och hög popularitet, både bland företag och anställda tack vare de positiva effekterna som annonserats. Studien syftade bland annat till att undersöka det *faktiska användandet* av flextid då tidigare forskning mest har fokuserat på *möjligheten* till flextid. Jämförande analyser i användandet av flextid mellan olika grupper, till exempel mellan kvinnor och män gjordes. Tidigare forskning pekar mot att *möjligheten* till flextid leder till en ökad upplevd balans mellan arbete- och privatliv. I studien undersöktes om *faktisk användning* av flextid har ett samband med balansen mellan arbete- och privatliv. En enkät skickades ut till anställda på ett industriföretag (n=188) med en användbar svarsfrekvens på 87. Medelvärdet för hur mycket flextid de anställda använde per vecka var 5 timmar och 50 min. Gruppen med högst frekvens (n=27) flexade i genomsnitt 31-60 minuter per dag. Resultaten visade inga signifikanta skillnader mellan de olika kategorierna i grupperna. Ingen signifikant korrelation erhöles mellan mängden använd flextid och den upplevda balansen mellan arbete- och privatliv.

Nyckelord: flexibel arbetstid, faktiskt, möjligheten, balans mellan arbete- och privatliv

## Innehållsförteckning

Introduktion .....	4
Indelning och definitioner .....	4
Tidigare forskning .....	6
Exempel på flextidssystem.....	11
Syfte .....	12
Frågeställning .....	13
Metod .....	13
Bakgrundsfakta om företaget .....	13
Deltagare .....	14
Mätinstrument .....	17
Procedur .....	18
Statistisk analys .....	18
Resultat.....	20
Användande av flextid .....	20
Skillnader i användandet av flextid mellan olika grupper.....	21
Samband mellan använd flextid och balans mellan arbete- och privatliv.....	22
Diskussion .....	22
Referenser.....	28
Bilaga 1 .....	31
Bilaga 2 .....	35

## Introduktion

### *Inledning och definitioner*

Flexibilitet är ett nyanserat begrepp med olika innebörd beroende på vilket perspektiv som antas inom arbetslivet. Begreppet kan analyseras utifrån ett individ-, företags- eller organisationsperspektiv (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2011). Hanson (2004) definierar *flexibla arbeten* som "arbeten som till väsentlig del saknar traditionell tidsmässig, rumslig och uppgiftsmässig reglering av individens handlande. Med traditionell reglering avses den reglering som under industrialismen utgjorde standard för lönearbetet, vars strukturer gav det en stabil och avgränsad form som styrde när, var och hur arbetet skulle utföras" (Hanson, 2004, s.15).

I studien "Defining and conceptualizing workplace flexibility" syftade man bland annat till att finna en relevant och aktuell definition av *arbetsplatsflexibilitet*, vilket gjordes genom att jämföra olika studier inom området. Författarna till studien menar att man kan se flexibilitet antingen utifrån organisationens eller utifrån arbetstagarens perspektiv. Definitionen i studien är baserad på ett arbetstagarperspektiv och lyder: "the ability of workers to make choices influencing when, where, and for how long they engage in work-related tasks" (Hill et al., 2008, s. 152). Allvin et al. (2006) har i sin beskrivning av utifrån vilket perspektiv flexibilitet kan ses utifrån, lagt till ytterligare en dimension. De menar att ett arbete kan vara flexibelt för den anställde, för organisationen/företaget eller för arbetsmarknaden och samhället. Innebörden i idén "flexibilitet för den anställde" är att det ska vara den anställde som gynnas av de flexibla förhållandena medan "flexibilitet för företaget/organisationen" innebär ett gynnande för just företaget/organisationen. När arbetsmarknaden och samhället gynnas av de flexibla arbetsförhållandena antas ett samhälls- och arbetsmarknadsperspektiv. Perspektiven brukar behandlas separat men de kan även smälta samman och integreras. De flexibla arbetsförhållandena kan på så sätt gynna både företaget och individen samtidigt. Allvin et al. (2006) menar att flexibilitet för den anställde har funnits ända sedan ledarskapskonsulten Peter Drucker på 1950-talet utformade grundregler för ett ökat självbestämmande för den anställde i arbetslivet. Dessa principer gick ut på att de anställda (främst högre tjänstemän och underlydande chefer) skulle ansvara själva för sitt arbete. Vi tror att detta möjligen har banat väg för de flexibla arbetsförhållanden, vilka har blivit alltmer använda i arbetslivet.

Georgetown University Law Center (2010) delar in flexibla arbetsförhållanden i tre grupper: flexibilitet i arbetsschema (såsom flextid, komprimerade arbetsveckor och skiftarbete), flexibilitet i antal arbetstimmar (såsom deltidsanställning och arbetsdelning) och

flexibilitet gällande arbetsplats (såsom arbete hemifrån och distansarbete). Fyra flexibla arbetsförhållanden som nämns av Russell, O'Connell och McGinnity (2009) är; deltidarbete, arbete hemifrån, arbetsdelning och flextid. En annan typ av indelning av flexibilitetsbegreppet är; funktionell flexibilitet, numerär flexibilitet, tidsflexibilitet och arbetsplatsflexibilitet. Funktionell flexibilitet avser de innehållsmässiga delarna i arbetet, det vill säga vilka uppgifter den anställde utför och hur personen i fråga kan variera och bredda dessa uppgifter. Om en anställd på en arbetsplats har bred kunskap kan denne på så sätt utföra flera olika arbetsuppgifter och flytta mellan dessa snabbt. Detta resulterar i hög flexibilitet. Den numerära flexibiliteten handlar om hur antalet anställda anpassas till de förändringar som sker i efterfrågan i produktionen. Tidsflexibilitet handlar om hur antalet heltids- och deltidsanställningar kan regleras och hur antalet timmar de anställda arbetar kan anpassas beroende på de behov som finns på arbetsplatsen. Arbetsplatsflexibilitet avser hur och var den anställde utför sitt arbete, alltså vilken arbetsform som används. Ett exempel på en typ av arbetsplatsflexibilitet som ofta nämns i litteraturen är distansarbete, vilken också är den vanligaste formen av arbetsplatsflexibilitet (Hanson, 2004).

”Arbete- och familjekonflikt” är ett begrepp som innebär att den anställde upplever en konflikt mellan sin roll i arbetslivet och den roll de har i sitt privatliv (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus och Beutell (1985) sammanfattar litteraturen gällande detta begrepp och menar att en arbete- och familjekonflikt förekommer: 1) när tiden det tar att uppfylla en av de två rollerna leder till svårighet att fullfölja sina förpliktelser i den andra rollen; 2) när ansträngningen att uppfylla den ena rollen gör det svårt att klara av den andra rollen; 3) när specifika beteende som krävs för den ena rollen gör det svårt att uppfylla den andra rollen (ibid). Begreppet har blivit vida känt då det numera i många länder är normen snarare än undantaget att båda föräldrarna i familjen arbetar och gör karriär. Konflikten menas ha blivit en stor källa till arbetsstress bland de anställda (Cleveland, Stockdale & Murphy, 2000). Möjligheten för den anställde att själv variera och bestämma över sitt schema kallas flexibla arbetstider. Flexibla arbetstider framhävs många gånger vara ett bra sätt att minska konflikten mellan arbete och familjeliv samt ett sätt att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Genom flexibla arbetstider skulle männen kunna ta mer ansvar i hemmet och för barnen medan kvinnorna skulle kunna arbeta mer (Castells, 2000; SOU 1996:145; OECD 1994).

Flexibel arbetstid som det nämns i denna uppsats syftar till de anställdas möjlighet att anlända eller avsluta sitt arbete för dagen antingen tidigare eller senare utöver sin ordinarie arbetstiden. En anställd ”flexar” om han eller hon kommer tidigare eller senare än vad den ordinarie arbetstiden anger. De anställda kan med andra ord själva välja sina arbetstider inom

ramen för vad flextiden erbjuder. Att "flexa" innebär således att den anställde utnyttjar att det finns flexibel arbetstid på arbetsplatsen.

I vår uppsats kommer vi att fokusera på flexetid, vilket enligt Hansons (2004) indelning skulle tillhöra typen "tidsflexibilitet". Vi kommer att utgå från ett arbetstagarperspektiv gällande flexetid. Således kommer vi framförallt att fokusera på flexetidens roll för de anställda på det företag vi har gjort vår undersökning.

### *Tidigare forskning*

Grönlund (2004) menar att västvärldens företag redan sedan 1970-talet har befunnit sig i en situation där flexibilitet är ledordet. Citerat från författaren befinner sig företag i ett läge "präglad av stark konkurrens, på en allt mer nischad, instabil och oförutsägbar marknad" (Grönlund, 2004, s. 20). Ohlsson skriver i kapitlet "Mellan jobb och fritid" i antologin "Arbetsliv & pedagogik" (2008) att arbetstider och arbetsplats i dagens flexibla arbetsliv spelar mindre roll. Detta förändrar arbetstagarens förutsättningar. Vidare menar författaren att det nya flexibla arbetslivet resulterar i att gränsen mellan individens fritid och arbetstid alltmer håller på att suddas ut (Tedenljung, 2008). Allvin et al. (2006) menar att det flexibla arbetslivet inte bara innebär en utökad autonomi för den anställde utan också ett faktiskt krav att själv kunna bestämma och fatta beslut. Det nya arbetslivet beskrivs av Sennett (2000) som mer föränderligt och flexibelt. Allt fler ställer krav på flexibilitet vilket i sin tur eliminerar rutiner och skapar en ökad frihet för den anställde. Samtidigt framkallas hos den anställde dock en osäkerhet, otrygghet och ett ökat risktagande i arbetslivet som inte tidigare funnits.

Hur den anställde handskas med flexibilitetens krav kan delas in i två grupper. Den ena gruppen är starkt arbetsorienterad där arbetet är det viktigaste och andra aktiviteter bortprioriteras. Den andra gruppen försöker hitta en balans mellan arbete och fritid (Allvin et al., 2006). Kravet på ständig tillgänglighet i dagens flexibla arbetsliv leder till att den anställde kan uppleva att det är svårt att hitta en balans mellan de båda rollerna. Med ökad belastningsgrad inom både arbetsliv och privatliv ökar risken att arbetstagaren upplever sig själv som otillräcklig. De individer som däremot lyckas skapa en balans upplever istället det flexibla arbetslivet som en utmaning och som en chans att få sätta sin egen gräns mellan arbete och fritid (Hanson, 2004).

Den forskning som tar upp områdena flexibelt arbete har en stor omfattning och riktar in sig på många olika områden (Isik, 2002). Enligt Hanson (2004) vill en del av studierna inom området försöka kartlägga det flexibla arbetets utbredning medan andra studier strävar efter att undersöka effekterna av de flexibla arbetsförhållandena. Andra studier inriktar sig på

ledarskap och handlar om att skapa tillvägagångssätt för att organisera och planera för flexibilitet och effektivitet på företag. Många av de existerande studierna om flexibilitet är inte helt pålitliga då urvalet till dessa har gjorts genom bekvämlighet eller av organisations specifika stickprov. Detta resulterar i att studierna ej går att generalisera (Grzywacz, Carlson & Shulkin, 2008). Enligt Allvin et al. (2006) är det dessutom svårt att kartlägga flexibla förhållandens förekomst på grund av svårigheten i att begränsa fenomenet. Ett flexibelt arbete kan vara mer eller mindre flexibelt. Kartläggningen av det flexibla arbetets utbredning blir beroende av var gränsen dras för vad som är ett flexibelt arbete och inte. Även forskares olika intresseriktningar på flexibelt arbete kan resultera i svårigheter att ge en sammanfattande bild av fenomenet. Ytterligare en svårighet i kartläggningen är möjligheten att studera fenomenet på olika analysnivåer (i.e. individnivå eller företagsnivå). Allvin et al. (2006) konstaterar trots allt att flexibla arbetsförhållanden är ett utbrett fenomen.

Grönlund (2004) diskuterar olika perspektiv av flexibla arbetstider, bland annat hur möjligheten till flexibla arbetstider varierar mellan olika grupper såsom verksamheter, kön, klasstillhörighet, arbetsposition, hel- och deltids arbete. I studiens resultat visades att kvinnor har mindre flexibla arbetstider än män. Klasstillhörighet är en faktor som inte verkar ha någon större betydelse för hur mycket flexibla arbetstider de anställda har, däremot kan arbetsposition påverka hur mycket flexibel arbetstid en anställd har. Detta visade sig genom att arbetare har mindre flexibla arbetstider än tjänstemän, men det fanns inga signifikanta skillnader mellan tjänstemannaskikten. Skillnad kunde däremot ses mellan heltidsarbete och deltidsarbete, där den förstnämnda har mindre flexibilitet än den andra anställningsformen. Skillnader kunde även finnas mellan olika verksamheter. Företagets verksamhet påverkar de anställdas flexibla arbetstider, då tiderna måste anpassas till verksamhetens behov. Grönlund (2004) diskuterar varför flexibla arbetstider skiljer sig mellan olika verksamheter och tar upp att vissa branscher såsom vården skulle kunna ha begränsade flexibla arbetstider då denna verksamhet bygger på ett nära samarbete mellan olika yrken och måste fungera dygnet runt. Författaren uppmärksammar också i sin studie att de olika grupperna såsom (kön, verksamhet och så vidare) kan interagera med varandra och påverka utfallet av flexibla arbetstider, där vissa kombinationer ökar flexibla arbetstider medan andra gör tillgången till flexitider mindre. I en artikel från 2009 beskrivs US Current Population Surveys (CPS Supplement) stora studie med över 50 000 personer från 2001 som handlar om arbetsschema och arbete hemifrån. Studien visade att flexibelt arbetsschema inte är jämt fördelat över olika grupper av människor. I studien gjord av CPS framgick det att män, vita och föräldrar med små barn hade mer tillgång till flexibla schanan än kvinnor, icke-vita och personer utan småbarn. Även en

ökad frekvens av flexibelt schema sågs ha ett samband med ju högre utbildningsnivå de anställda hade (Golden, 2009). Trots skillnaden mellan män och kvinnor där den senare gruppen har mindre chans till flexibla arbetsförhållanden tyder mycket på att det är kvinnorna som fortfarande tar ett större ansvar i hemmet än männen (Grönlund, 2004).

En del av studierna vi har tagit del av har tittat på flera olika typer av flexibla arbetsförhållanden i en och samma studie där flexitid är ett av dessa förhållanden (se till exempel Hill, Erickson & Holmes, 2010; Russell et al., 2009). Andra studier har fokuserat enbart på flexitid och dess effekter (se till exempel Haar, 2007; Hayman 2009). Studierna syftar till att undersöka flexibla arbetsförhållandens effekter på olika kriterier såsom till exempel motivation (se till exempel Barney & Elias, 2010), stress (se till exempel Grzywacz et al., 2008) och balansen anställda upplever mellan arbete och privatliv (se till exempel Hayman, 2009).

En internationell studie utförd i 75 länder av Hill, Erickson och Holmes (2010) visade att det var lönsamt för arbetsgivare att erbjuda de anställdas flexibla arbetsförhållanden. Studien visade att anställda kunde arbeta fler timmar hemifrån innan de upplevde en konflikt mellan arbete och privatliv i jämförelse med om de hade varit på arbetsplatsen. Denna observation var global men hur stor effekten var varierade dock mellan olika världsdelar och länder. I studien fann man även att tillämpningen av flexibelt schema resulterade i högre produktivitet i arbetet hos de anställda utan att de upplevde en känsla av konflikt mellan arbete och privatliv. Studien visade ett signifikant resultat på att de flexibla arbetsförhållandena, flexibel arbetsplats och flexibla arbetsscheman minskade konflikten mellan arbete och privatliv. Detta pekar mot att både anställda och företag vinner på att erbjuda anställda flexibla arbetsförhållanden såsom flexibla arbetsscheman och flexibel arbetsplats. För de anställda minskar konflikten mellan arbete och privatliv och för företagen och arbetsgivaren ökar produktiviteten.

Det finns dock studier som tyder på att en flexibel arbetsplats inte gynnar den anställda eller minskar konflikten mellan arbete och privatliv. Det visade sig i en studie gjord 2009 av Russell et al. att olika flexibla arbetsförhållanden har olika effekt på arbetsstress och på balansen mellan arbete och privatliv. Studiens resultat pekade mot att olika arbetsförhållandena inte är lika fördelaktiga och inte ger samma positiva effekter för den enskilt anställda. Att arbeta hemifrån sågs kunna öka den arbetsrelaterade stressen och skapa en ökad konflikt mellan arbete och privatliv. Författarna menar att arbete hemifrån kan kopplas till att arbeta fler timmar och att arbetet inkräktar på familjetiden vilket gör att det inte kan anses leda till en bättre balans mellan arbete och privatliv. I studien fann man



däremot att flextid tenderar att reducera konflikten mellan arbete och privatliv och att minska arbetsstressen. Studien belyser vikten av att särskilja de olika flexibla arbetsförhållandens möjligheter att reducera arbetsstress och konflikten mellan arbete och privatliv.

Sennett (2000) menar att flextid till stor del uppstod genom kvinnornas intåg på arbetsmarknaden. Förr var det i större utsträckning de fattiga kvinnorna som arbetade men sedan några decennier har även medelklassens kvinnor gjort entré på arbetsmarknaden och börjat arbeta i en allt större utbredning. Detta beror både på kvinnornas egen önskan att få arbeta men också på grund av den nödvändighet det har blivit, eftersom det numera vanligtvis krävs två vuxna inkomsttagare i en familj för att uppnå en relativt bra levnadsstandard. Den nya strukturen och de nya förutsättningarna har gjort att flexibla arbetstider blivit mer eftertraktade för att kunna balansera arbete och familjeliv. Det ökade antalet kvinnor i arbetslivet har lett till ett nytänkande angående flexibla arbetsförhållanden. De kvinnliga löntagarna har setts ha ett större behov av flexibla arbetstider då de fortfarande generellt sett har huvudansvaret för hemmet. Deltidsarbete har blivit mer frekvent framför allt bland kvinnor. Även männen har påverkats av förändringarna som det flexibla arbetet har tillfört då de i allt större utsträckning har fått möjlighet till flexibla arbetstider (Sennett, 2000). Enligt Arnell (2005) förväntas kvinnan i dagens samhälle vara lika delaktig som mannen i arbetslivet samtidigt som den gamla rollen där kvinnan har störst ansvar i hemmet fortfarande existerar.

Landy och Conte (2010) menar att de flesta anställda uttrycker en positiv inställning till flexibla arbetsscheman och att fördelarna med flextid för anställda är självklara. En av de psykologiska fördelarna är att kunna utöva kontroll över det egna arbetsschemat, som till exempel att en anställd inte behöver stressa till jobbet då en hon/han är fast i trafiken. En annan praktisk fördel med flextid enligt författarna är att det nås en bättre balans mellan arbete och privatliv. Enligt Sennett (2000) kan flextid ses som en belöning som ger ökat självbestämmande över arbetstid och arbetsplats till de anställda. En studie av Barney och Elias (2010) visade att anställda som har större kontroll över eget arbetsschema känner minskad stress och får en ökad motivation. Detta gör att vi tror att det finns en relation mellan ökad kontroll av eget arbetsschema och en upplevelse av mindre konflikt mellan arbete och privatliv. Enligt Sennett (2000) är dock fortfarande arbetsuppgifterna desamma och de anställda styrs trots sin upplevda frihet ändå av företaget. För med de växande flexibla arbetsförhållandena skapas en rädsla och oro hos cheferna att medarbetarna försummar sitt arbete. Det har därefter skapats nya kontrollmetoder för cheferna för att kunna kontrollera och bevaka anställda och organisationen vilket åter sätter dem i en kontrollerande situation och de ojämlika maktförhållandena behålls.

I en kvalitativ studie av Haar (2007) undersöktes anställdas användning av flexitid och deras attityder gentemot flextiden. I studien ingick både anställda som använde flexitid och de som inte använde flexitid. Studiens resultat visade att de anställda generellt anser att det finns många fördelar med flexitid. Detta gällde även dem som inte använde flexitid. De flesta av respondenterna i studien som använde flexitid upplevde att flexitid hjälpte dem att balansera arbete och familjeförpliktelser bättre. Även de respondenter som inte använde flexitid menade att bara *möjligheten* till att flexa fungerar som ett skyddsnät. Om den anställde någon gång till exempel skulle behöva en timme på eftermiddagen till något annat utanför arbetet så har han eller hon faktiskt möjligheten att kunna flexa denna timme. Studien visade också att respondenter med barn använde sig i större utsträckning av flexitid än de som inte hade barn. Vidare visade studiens resultat ingen skillnad i användandet av flexitid mellan kvinnor och män utan barn. Däremot fanns en stor skillnad mellan föräldrar. Mödrar använde sin flexitid uteslutande till att behålla sitt huvudansvar för hem och barn medan fäder använde flexitiden till personliga aktiviteter som till exempel träning.

En undersökning visade att flexitid bland annat reducerade stress och utbrändhet hos både män och kvinnor. Dock fanns det en tydlig tendens att vid kombination av olika arbetsförhållanden, där flexitid var ett av förhållandena, var effekterna mer fördelaktiga för män än för kvinnor. En förklaring som framhölls till detta var att män använder sin flexitid till nöjen utanför arbetet medan kvinnorna i högre utsträckning ägnar tid till familjelivet och samhällsaktiviteter som de får tack vare flexitiden (Grzywacz et al., 2008). I en annan studie framkom det att både män och kvinnor kände en stress över konflikten mellan arbete och privatliv. Dock rapporterades en högre grad av stress hos de kvinnliga deltagarna fastän både männen och kvinnorna hade liknande arbeten, arbetsbelastning och arbetade i organisationer av liknande karaktär (Russell et al., 2009).

Russell et al. (2009) fann även att det finns en tydlig tendens att familjestatusen påverkar arbete- och familjelivskonflikten. Personer som känner en hög grad av stress på grund av konflikten mellan arbete och privatliv var framförallt anställda som var gifta och/eller sammanboende och arbetande småbarnsföräldrar. En studie av Hill et al. (2010) visade att arbetande småbarnsföräldrar upplever en ökad konflikt mellan arbete och privatliv ju fler timmar de arbetar. Studiens resultat tydde på att flexibelt schema minskade denna konflikt. Vilket med andra ord vi tycker visar på att flexibelt schema såsom flexitid ökar balansen mellan arbete och privatliv.

Christensen och Staines (1990) gjorde en sammanfattning av studier gällande flextidens effekt på olika kriterier. Bland annat undersöktes hur flexitiden påverkar balansen

mellan arbete och familj. Studiens resultat visade att flextid bidrar till att lösa konflikten anställda upplever mellan arbete och privatliv men kanske inte så bra som man har hoppats på. Författarna menar att det krävs forskning som är mer specifik för att förbättra förståelsen för flextidens effekter. För att få fram ett relevant mått på hur flextid förbättrar balansen mellan arbete och familjeliv så bör man enligt författarna mäta hur mycket flextid de anställda faktiskt nyttjar och inte endast om möjligheten till flextid förekommer. Möjligheten till flextid innebär inte nödvändigtvis att de anställda faktiskt nyttjar detta erbjudande.

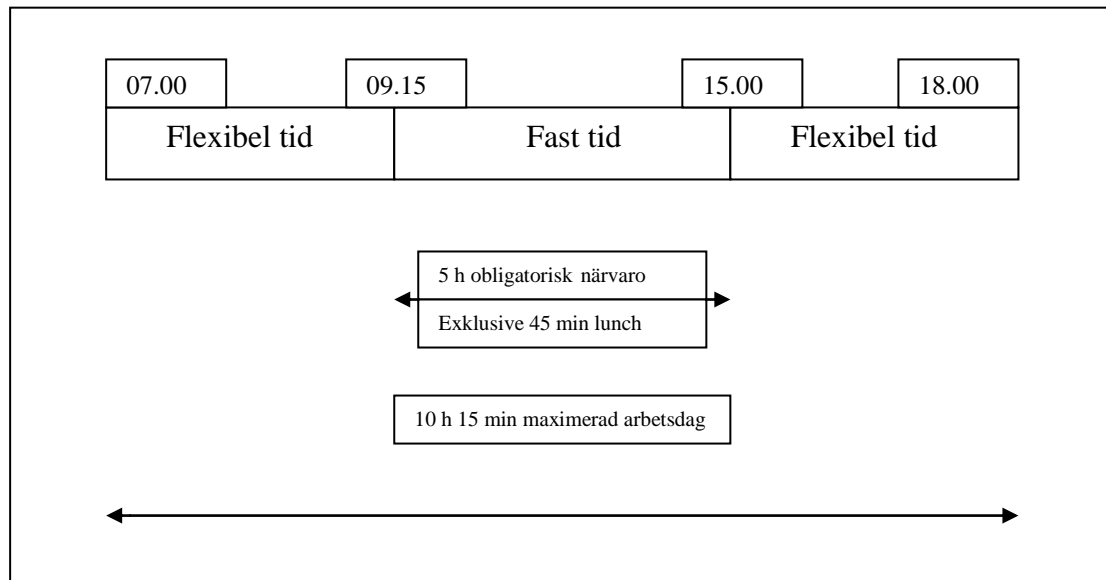
I dagens flexibla arbetsliv verkar många uppleva det svårt att kombinera arbete och privatliv med alla deras intressen och ansvarsområden. Det framställs många gånger som att ökad möjlighet till flextid kan mildra den konflikt som uppkommer mellan arbete och familjeliv (Grönlund, 2004). Vi har uppfattat det som att den generella synen är att flextid bidrar till positiva effekter, både för individen och för företaget. Dock har de negativa effekterna av flextid alltmer börjat uppmärksammas. Om flexibla arbetstider verkligen är en positiv faktor ifrågasätter Grönlund (2004) och menar att flexibiliteten istället kanske skapar negativa effekter såsom ökad stress. Vidare menar författaren att kraven att samordna alla de aktiviteter som har med arbete, privatliv och fritid att göra kan resultera i en ökad stress trots flexibla arbetstider. Detta på grund av att gränsen mellan områdena suddas ut, individen själv måste prioritera och motivera sin val för omgivningen.

#### *Exempel på flextidssystem*

Flexibla arbetstider är ett koncept vilket enligt Golembiewski, Hilles och Munro (1974) bör anpassas till varje arbetsplats. Författarna ger i sin studie ett exempel på en modell över hur ramarna för flexibel arbetstid kan se ut. Modellen som beskrivs innebär att varje anställd får börja sitt arbete mellan 07.00 och 9.15 på morgonen och sluta mellan 15.00 och 18.00. Dessa är de tider då den anställda själv får bestämma när han/hon ska börja och sluta sin arbetsdag vilket också kan varieras mellan de olika arbetsdagarna. Ett krav är dock att den anställda ska vara på arbetet under kärntimmarna (i.e. den obligatoriska arbetstiden). Modellen innebär också att varje anställd måste vara på arbetsplatsen 35 timmar per vecka, men kan utöver det själv välja hur många timmar han/hon jobbar varje dag. Den anställda skulle kunna välja att arbeta den minsta möjliga tiden en dag, det vill säga bara de obligatoriska timmarna (fem timmar) för att sedan jobba en dag mellan 07.00 till 18.00, det vill säga det max antal timmar man kan jobba på en dag, vilket skulle bli 10 timmar och 15 minuter (med 45 minuters lunchrast). Författarna påpekar dock att det bör uppmärksammas att det kan finnas specifika regler kring det maximala antalet timmar en anställd får jobba per

dag. De anställda har en stämpelklocka eller tidskort för att kunna ha kontroll på antal arbetade timmar (Golembiewski et al., 1974). Se modell 1 nedan som visar exempel på detta beskrivna flexitidsystem.

Modell 1. *Exempelmodell för flexitidsystem*



### *Syfte*

Det verkar som att sambandet mellan flexitid och den upplevda balansen mellan arbete och privatliv ännu inte har undersökts tillräckligt. Det verkar även finnas ett behov av att undersöka både positiva och negativa effekter av flexibla arbetstider. Som vi har uppfattat det så finns det en stor bredd i forskningen angående flexibla arbetsförhållanden. Vi har därför valt att fokusera på hur flexitid används av anställda och hur de upplever att detta användande påverkar balansen mellan deras arbete och privatliv. Som tidigare nämnts menar Christensen och Staines (1990) att det behövs mer fokuserad forskning på olika typer av effekter av flexitid. De menar även att det är viktigt att titta på det faktiska användandet och dess effekter på konflikten mellan arbete och privatliv. Vår studie syftar därför inte till att undersöka upplevelsen av möjligheten av flexitid. En anställd kan ha tillgång till flexitid, men behöver nödvändigtvis inte använda den. Bara själva möjligheten till flexitid kunna leda till en ökad upplevd balans mellan arbete och privatliv. Vi vill dock ta reda på hur de anställda faktiskt använder sin flexitid och hur detta användande sammanhänger med en upplevd balans eller inte mellan arbete och privatliv. Vidare vill vi jämföra det faktiska användandet av flexitid

mellan olika grupper, såsom kön, ålder, civilstånd, familjeförhållande, boendeförhållande och transport till och från arbetet.

### *Frågeställningar*

Vad vi vet så finns det inga studier som har undersökt det faktiska användandet av flexetid och dess samband med den upplevda balansen mellan arbete- och privatliv. Vi har därför valt att formulera frågeställningarna med en explorativ ansats.

1. Hur mycket flexetid använder anställda?
2. Varierar användandet av flexetid mellan anställda beroende på om de är man eller kvinna, vilken åldersgrupp de tillhör, om de är i ett förhållande eller inte, vilket boendeförhållande de har, vilka familjeförhållande de har och vilket färdstätt de använder till och från jobbet?
3. Finns det ett samband mellan hur mycket flexetid de anställda använder och den upplevda balansen mellan arbete och privatliv?

## Metod

### *Bakgrundsfakta om företaget*

Uppgifter gällande bakgrundsfakta om företaget och företagets flexitidsavtal tillhandahölls från vår kontaktperson från HR- avdelningen på företaget där studien utfördes. En förfrågan om anonymitet efterfrågades och därför lämnas ingen uppgift ut om namn på företaget. Företaget där studien har genomförts är en stor internationell industrikoncern med kontor och fabriker runtom i världen med specialisering inom flera områden. Företaget har flera kontor och fabriker runtom i Sverige. Ett av dessa är lokaliserat i södra Sverige. Där arbetar drygt 500 personer varav majoriteten av dessa är kollektivanställda. Ungefär 190 av de anställda är tjänstemän. Både de kollektivanställda och tjänstemännen arbetar inom olika sektorer och har brett skilda arbetsuppgifter.

Flexitiden introducerades i november 1980 och har således funnits på företaget i över 30 år. Därmed är flexitiden väl etablerad. Alla de anställda på företaget i Södra Sverige erbjuds flexibel arbetstid men möjligheten att utnyttja den är avhängd på verksamheten och kan för vissa av de anställda variera under perioder. Att möjligheten till att använda flexitiden kan variera under perioder syftar till största delen till de kollektivanställda.

Systemet för att kontrollera flexitiden innebär att alla de anställda använder stämpelklocka. De anställda stämplar in med kort på morgonen när de kommer och stämplar

ut med sitt kort på eftermiddagen när de går hem. Detta registreras sedan i en databas.

### *Deltagare*

Data samlades in genom en webbenkät som skickades ut till alla anställda tjänstemän (n=188) på företaget i södra Sverige. Samtliga av tjänstemännen har tillgång till mailkonton genom företaget. Tjänstemännen med flexibel arbetstid har alla samma förutsättningar, vilket innebär att de har samma antal timmar som de kan flexa. De kollektivanställda har inte samma förutsättningar gällande flextid och har heller inte tillgång till något mailkonto, därför skickades enkäten endast ut till företagets tjänstemän på kontoret. Tjänstemän arbetar inom varierande sektorer som till exempelvis ekonomi, IT eller administration. Det finns inget generellt krav på högskoleutbildning för anställning som tjänsteman inom företaget. Alla tjänstemän jobbar heltid förutom sju personer som arbetar deltid. Den ordinarie arbetstiden som majoriteten av tjänstemännen har är 07.30 till 16.00 där den fasta tiden (i.e. obligatoriska närvaron) är mellan 08.30 och 15.00, då alla måste vara på arbetsplatsen. Ett fåtal anställda tjänstemän har ordinarie arbetstid 08.00 till 16.30. Den obligatoriska närvarotiden för dessa anställda är 09.00-15.30. Före respektive efter ordinarie arbetstid erbjuds personalen en timmes flextid. För den förstnämnda gruppen med ordinarie arbetstid 07.30-16.00 innebär det således att de kan börja arbeta mellan 06.30 och 08.30 på morgonen och sluta arbeta mellan 15.00 och 17.00 på eftermiddagen, efter vad som passar dem bäst. Detsamma gäller för de anställda med ordinarie arbetstid 08.00-16.30, det vill säga att de kan börja jobba mellan 07.00 och 09.00 och sluta mellan 15.30 och 17.30. De anställda har 40 minuters lunch.

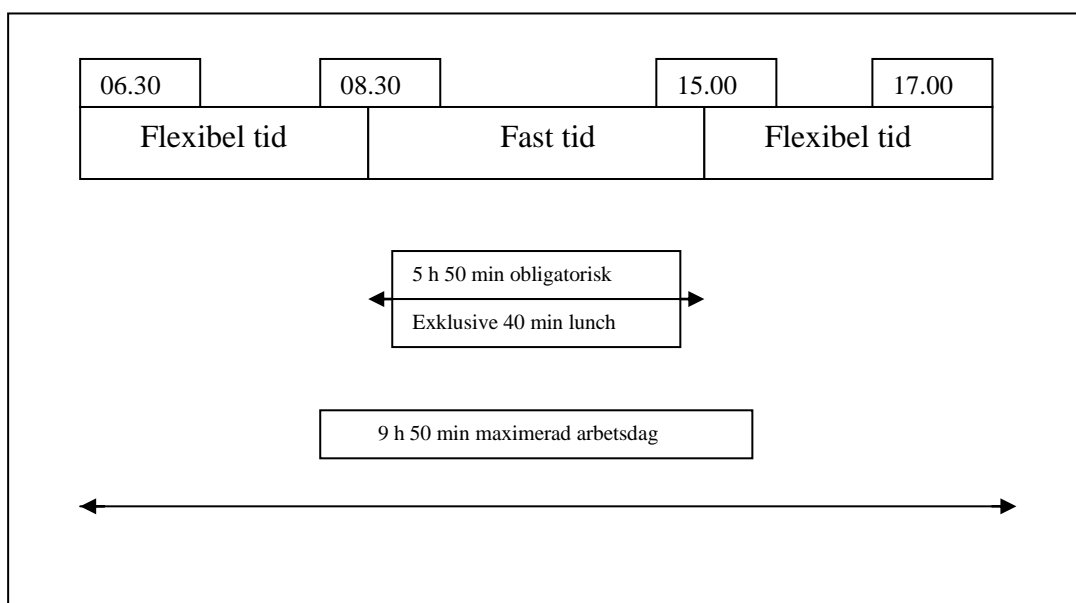
På företaget innebär inte flextiden att de anställda måste vara på arbetet 40 timmar i veckan utan de kan flexa över veckor och hur de anställda fördelar sin arbetstid är upp till varje individ. Grundtanken är dock att de ska arbeta i genomsnitt 40 timmar i veckan. Efter en viss period kontrolleras de anställdas flextidskonto och om en individ har minus på kontot (det vill säga alltså inte har arbetat alla sina timmar) görs ett löneavdrag. Om individen har för mycket flextid på sitt konto (det vill säga att det finns en maxgräns för hur många flextidstimmar personalen får ha jobbat extra vid tidpunkten och om flextiden överstiger denna gräns vid tidpunkten) betalas inga extra pengar ut och den tid som överstiger gränsen tas bort.

På företaget har man även arbetstidsförkortning där de anställda har 84 timmar per år till sitt förfogande som de kan ta ledigt, utan ersättning. Arbetstidsförkortningen kan användas antingen för enstaka timmar eller för hela dagar. Genom att mata in en specifik kod på

stämpelklockan anger den anställde om han/hon vill använda sin flextid eller sin möjlighet till arbetstidsförkortning.

På företaget har de anställda, precis som i ovanstående modellexempel, (se under rubriken *Exempel på flexitidsmodell*) vissa tider de kan välja att flexa och obligatoriska tider då de förväntas vara på arbetet varje dag. Det som framförallt skiljer sig mellan modellen i exemplet och modellen som används på företaget är de timmar emellan de anställda får välja att anlända och sluta. Dessa timmar varierar i antal mellan de olika modellerna. Dessutom finns det inget krav från företaget att de anställda måste vara på arbetet 40 timmar i veckan (vilket är det ordinarie antalet arbetstimmar per vecka på företaget) utan de anställda kan även flexa över veckor, vilket nämns i ovanstående stycke. Tiden för lunchrast skiljer sig också med fem minuter mellan de två systemen. Modellen nedan (Modell 2) visar företagets flexitidsystem för majoriteten av de anställda tjänstemän som har ordinarie arbetstid 07.30-16.00.

#### Modell 2. Modell för företagets flexitidsystem



Den totala svarsfrekvensen var 124 (65,9%) vilket gav oss ett externt bortfall på 64 personer. Sammanlagt fick vi in 87 användbara enkätsvar varav 34 utgjordes av kvinnor och 53 av män. Eftersom vi inte hade information angående hur många kvinnor, respektive män som arbetade på företaget vet vi inte om dessa siffror är representativa för företagets tjänstemän. De 87 svaren utgjorde 46,3 % av de svar som skickades ut till de 188 anställda.

Samtliga 7 personer som arbetade deltid svarade på enkäten. De svaren valde vi att ta bort på grund av att de inte hade samma förutsättningar gällande flexitid som de heltidsarbetande. Det hade blivit svårt att jämföra gruppen av deltidsanställda med gruppen av heltidsanställda, då den förstnämnda gruppen bestod av så få personer. Ingen generalisering hade kunnat göras och dessutom skulle det bli risk för identifikation. Det interna bortfallet var 30 personer. Bortfallet berodde på icke fullständig data gällande kön, arbetstider och frågorna angående balansen mellan arbete och privatliv. En klar majoritet av tjänstemännen på företaget (60,9%) hade en restid till och från jobbet som var 30 minuter eller mindre. Tabell 1 visar fördelningen av anställda över de olika bakgrundsvariablerna åldersgrupper, civilstånd, boendeförhållande och antal hemmaboende barn.

Tabell 1. *Demografisk data angivet i frekvens och procent*

<b>Variabler</b>	<b>n (%)</b>
<b>Åldersgrupp</b>	
26-35	21 (24,1)
36-45	18 (20,7)
46-55	28 (32,2)
>56	20 (23)
<b>Civilstånd</b>	
I ett förhållande	65 (74,7)
Singel	22 (25,3)
<b>Boendeform</b>	
Singel	23 (26,4)
Tillsammans med make/maka/sambo utan barn	21 (24,1)
Tillsammans med make/maka/sambo med barn	37 (42,5)
Tillsammans med barn utan annan vuxen	5 (5,7)
Tillsammans med föräldrar	1 (1,1)
Tillsammans med annan	0 (0)
Annat	0 (0)



### Antal hemmaboende barn\*

0	45 (52,3)
1	18 (20,9)
2	20 (23,3)
3	3 (3,5)

---

Not. \* 86 anställda svarade på denna fråga

### Mätinstrument

En webbenkät (se Bilaga 1 för enkäten i sin helhet) skickades ut via mail. Enkäten innehöll totalt 17 frågor. De första 6 frågorna berörde bakgrundsfakta såsom ålder, kön, civilstånd, boende- och familjeförhållanden. Fråga 7-10 var jobbrelaterade frågor angående arbetstider och transport till och från jobbet. Fråga 11-15 syftade till att mäta flextidens effekt på balansen anställda upplevde mellan arbete och privatliv och dessa frågor hämtades ur ett mätinstrument utformat av Albion ur artikeln "A measure of Attitudes Towards Flexible Work Options" (2004). Albions (2004) instrument utformades för att mäta anställdas attityder gentemot flexibla arbetsförhållanden såsom flexibel arbetstid och deltidjobb.

Mätinstrumentet prövades i Albions (2004) studie vid två tillfällen genom att låta försökspersoner genomföra en enkät där de tog ställning till olika påståenden genom att skatta de olika påståendena på en skala från 1-5. Mellan de två mättillfällena gjordes en justering av de påståenden som instrumentet innehöll. Studiens resultat visade att instrumentet innehöll ett flertal faktorer varav balansen mellan familj och arbete var en av dem. Vi har i vår studie utgått ifrån den version av mätinstrumentet som utarbetades till andra mättillfället. Vid detta tillfälle innehöll instrumentet 13 påstående, varav fem av dessa påståenden bildade en faktor som mätte balansen mellan arbete och familjeliv. Alfa-koefficienten för denna faktor var 0,79 (Albion, 2004). I vår enkät valde vi att använda oss av de fem påståenden som bildade faktorn som mätte balansen mellan arbete och familjeliv. Påståendena översattes från engelska till svenska och vi ersatte begreppet "Flexible work options" (i.e. flexibla arbetsförhållanden) till "flexibla arbetstider" eftersom det var detta arbetsförhållande vi var intresserade av. Albion (2004) fokuserade bland annat på flexibla arbetstider och därför ansåg vi det motiverat att ersätta det bredare begreppet *flexibla arbetsförhållanden* med det smalare begreppet *flexibla arbetstider*. Fråga 16 utformade vi själva för att ta reda på om de anställda ville ha tillgång till mer flexibel arbetstid än den de redan hade. I fråga 17 gavs det utrymme för övriga

kommentarer. En sammanställning av de anställdas kommentarer på fråga 17 finns att läsa i Bilaga 2.

### *Procedur*

Den genomförda studien var en kvantitativ undersökning där syftet var att undersöka anställdas användning av flexitid och hur upplevelsen av balans mellan arbete- och privatliv påverkas av faktiskt användande av flexitid. En webb-baserad enkät utformades med hjälp av verktyget Googledocs (se Bilaga 1 för enkäten i sin helhet) och skickades ut till de anställda tjänstemännen, vilkas mailadresser hade erhållits från en av de personalansvariga på företaget. De deltagandes svar sändes tillbaka till mailen där informationen från svaren i enkäten sparades i en tabell. Enkäten skickades ut måndag förmiddag och de anställda ombads att svara inom fem arbetsdagar. En påminnelse gick ut på fredag då de anställda som inte hade svarat påmindes att svara på enkäten. Totalt hade tjänstemännen fem arbetsdagar på sig att svara på enkäten. I inbjudan att delta i enkätundersökningen framgick det av vilka enkäten skickats ut och syftet med studien. Det informerades även om att deltagandet var frivilligt och att anonymitet garanterades. Svaren på enkäten kodades och analyserades i statistikprogrammet IBM SPSS version 20 (Pallant, 2010).

Efter att vi skickat ut enkäten till de anställda på företaget uppmärksammades att det inte bara fanns en ordinarie arbetstid utan att ett fåtal anställda hade ordinarie arbetstid 08.00-16.30. Alla anställda hade således inte samma ordinarie arbetstid. Detta kan bidra till en viss felmarginal i våra resultat, då vi utgick från att alla hade ordinarie arbetstid 07.30-16.00. Om vi hade vetat från början att det fanns två grupper av anställda med olika ordinarie arbetstider hade vi valt att lägga till en fråga i vår enkät gällande de anställdas ordinarie arbetstider.

Efter inmatningen av data uppmärksammades även att de anställda hade tillgång till en arbetstidsförkortning på 84 timmar per år. De anställda kunde själva välja hur de ville registrera sin lediga tid. Det gjordes genom att ange en kod på stämpelklockan. Antingen angav den anställda koden för flexitid eller koden för arbetstidsförkortning då de påbörjade och/eller avslutade sin arbetsdag. Det här kan också ha bidragit till en viss felmarginal i resultatet då vi inte vet om den beräknade tiden i studien (se förklaring till beräkning nedan) har kodats in som flexitid eller arbetstidsförkortning.

### *Statistisk analys*

Efter att rådata från enkäterna matats in i SPSS skapades det index som behövdes för att kunna svara på frågeställningarna. Flexitiden beräknades utifrån de arbetstider som den

anställda hade angivit i enkäten och de ordinarie arbetstider som hade erhållits från företaget. Genom att subtrahera den ordinarie arbetstiden på morgonen med den anställdes faktiska starttid för varje arbetsdag erhöles total använd flexitid för varje morgon. För att beräkna total använd flexitid på eftermiddagen för varje arbetsdag subtraherades på motsvarande sätt den ordinarie arbetstiden med den anställdes faktiska sluttid vid varje dag. Den totala flexitiden per dag för varje anställd beräknades genom att addera de två tidigare uträknade måtten, det vill säga den totala flexitiden på morgonen och den totala flexitiden på eftermiddagen för motsvarande dag. Utifrån dessa mått beräknades sedan den totala flexitiden per vecka för varje anställd, den genomsnittliga flexitiden per dag för hela gruppen anställda och även den genomsnittliga flexitiden per vecka för hela gruppen.

För att se vilken mängd använd flexitid som var mest frekvent bland de anställda på företaget gjordes en kategorisering baserad på den genomsnittliga flexitiden per dag som varje anställd använde. Kategorierna var 0 minuter, 1-30 minuter, 31-60 minuter, 61-90 minuter, 91-120 minuter och 120 minuter eller mer. En anställd med till exempel en genomsnittlig använd flexitid på 1 timme och 13 min per dag delades således in i kategorin 61-90 minuter medan en anställd med till exempel en genomsnittlig flexitid på 25 minuter per dag skulle ha hamnat i kategorin 1-30 minuter. Anledningen till denna kategorisering var att vissa anställda angav exakta arbetstider (till exempel 08.17-16.22) och andra mer ospecifika tider (till exempel 07.30-16.00). Det var därför inte relevant att göra en indelning efter exakta flexitider då detta hade resulterat i mycket låga frekvenser i dessa kategorier medan andra kategorier hade fått en högre frekvens då anställda hade uppskattat sin flexitid. En indelning av exakta flexitider hade även resulterat i ett stort antal kategorier. Att utgå ifrån genomsnittligt flexitid per vecka hade även medfört ett stort antal kategorier, eller ett stort omfång i varje kategori. Det var därför mer lämpligt att utgå ifrån genomsnittligt flexitid per dag.

De fem påståendena i enkäten gällande balansen mellan arbete och privatliv besvarades genom en skattningsskala mellan 1 och 5 där 1 innebar ”instämmer inte alls” och 5 ”instämmer fullständigt”. Poängen på samtliga påståenden summerades. Höga poäng indikerade en upplevelse av bra balans mellan arbete och privatliv och låga poäng indikerade en upplevelse av liten balans mellan arbete och privatliv.

I en av frågeställningarna antogs transportmedel vara en variabel som skulle kunna orsaka en variation i använd flexitid men efter att ha fått in svaren från enkäterna konstaterades det att majoriteten av de anställda på företaget använde bil. På grund av detta togs transportmedel som variabel bort vid bearbetning och analysering av data då de andra

nivåerna inom transportmedel, förutom bil, skulle innefatta så få personer skulle det inte vara möjligt att dra några slutsatser eller generalisera resultat gällande detta.

På grund av låg frekvens i den lägsta åldersgruppen (i.e. 25 år eller yngre) slogs denna ihop med intilliggande åldersgrupp (i.e. 26-35 år) så att statistisk analys kunde genomföras. En risk för identifikation och problematik med att generalisera hade annars uppstått. Några av grupperna (i.e. "Tillsammans med barn utan annan vuxen", "Tillsammans med föräldrar", "Tillsammans med annan och "Annat") exkluderades i variabeln boendeförhållande då det var så få eller inga personer i dessa grupper att vi inte skulle kunna dra några valida slutsatser. De anställda som besvarade frågan gällande hemmaboende barn med att ha ett eller flera hemmaboende barn slogs ihop till en grupp medan de som inte hade något hemmaboende barn fick utgöra en grupp. Anledningen till detta var ett större intresse av att göra en jämförelse mellan de som inte har några hemmaboende barn alls och de som har hemmaboende barn oberoende av antal.

För att undersöka sambandet mellan användandet av flexitid och balansen mellan arbete- och privatliv valdes det icke-parametriska testet Spearman's Rho då normalfördelningskurvan för balansskalan var skev till vänster (Pallant, 2010).

Normalfördelningen för total använd flexitid per vecka var en aning skev åt höger. Dock visade Kolmogorov-Smirnovs test ett värde på .066, antalet personer per grupp var acceptabelt och kravet för varianshomogenitet inte överträdde i någon av jämförelserna av användande av flexitid mellan de olika grupperna vilket gjorde att parametriska test kunde användas (ibid).

## Resultat

### *Användande av flexitid*

Medelvärdet för hur mycket flexitid de anställda använde *per vecka* var 5 timmar och 50 minuter (SD=3:23). Medianen var 5 timmar och 8 minuter för en vecka. Den anställda som flexade minst var de som inte använde någon flexitid alls. Den anställd som använde mest flexitid under en vecka flexade 14 timmar totalt. Medelvärdet för använd flexitid *per dag* var 1 timme och 10 minuter och medianen 1 timme och 1 minut (SD=0:40). Lägsta använda flexitid per dag var 0 minuter och den person som flexade mest under en dag använde 2 timmar och 48 minuter. Den gruppen med högst *frekvens* (n=27) flexade i genomsnitt 31 minuter till 1 timme per dag. Den näst mest vanliga använda flexitiden var 1 till 30 minuter, 19 personer ingick i denna grupp. 16 personer använde i genomsnitt 61 minuter till 90 minuter flexitid per dag. Båda grupperna "91 minuter till 2 timmar" och "mer än 2 timmar" flexitid per dag

innehöll 9 anställda. Det lägsta antalet anställda var de som inte använde någon flexitid alls, vilka var 7 av de anställda. I fråga 16 efterfrågades om de anställda önskade mer flexitid än den som de redan hade. 30 personer svarade (34,9%) att de hade velat ha mer flexitid medan 56 (65,1 %) svarade att de inte önskade tillgång till mer.

### *Skillnader i användandet av flexitid mellan olika grupper*

Envägs variansanalyser med alphanivån .05 utfördes för samtliga jämförelser av användandet av flexitid per vecka mellan de olika grupperna. En jämförelse utifrån kön visade att medelvärdet för använd flexitid hos kvinnor var 6 timmar och 20 minuter (SD=3:04) och för män 5 timmar och 31 minuter (SD=3:34). Analysen visade ingen signifikant skillnad mellan de två grupperna:  $F(1,85)=1.207$ ,  $p=.275$ . Effektstorleken beräknades genom eta squared och var .014. Detta är enligt Cohen (1988) en liten effektstorlek.

Deltagarna delades också in i grupper efter vilken åldersgrupp de tillhörde (Grupp 1: 35 år eller yngre; Grupp 2: 36-45 år; Grupp 3: 46-55 år; Grupp 4: 56 år eller äldre). Analysen visade inga signifikanta skillnader mellan Grupp 1 (M=5:04, SD=2:30), Grupp 2 (M=5:55, SD=3:30), Grupp 3 (M=6:31, SD=3:50) och Grupp 4 (M=5:37, SD=3:28;  $F(3,83)=.762$ ,  $p=.519$ ). Effektstorleken var liten (eta squared=.027) (Cohen, 1988).

För gruppen civilstånd gjordes indelningen ”i ett förhållande” och ”singel” (Grupp 1: I ett förhållande; Grupp 2: Singel). Medelvärdet för användandet av flexitid hos de personer i ett förhållande var 5 timmar och 51 minuter (SD= 3:27) och för de personer som var singlar var medelvärdet 5 timmar och 48 minuter (SD= 3:14). Det fanns ingen signifikant skillnad mellan grupperna:  $F(1,85)=.003$ ,  $p=.955$ . Beräknad genom eta squared var effektstorleken mindre än .01 (ibid).

I kategorin boendeförhållande såg gruppindelningen ut på följande sätt: de som bodde ensamma, de som bodde med make/maka/ sambo utan barn eller de som bodde med make/maka/sambo med barn (Grupp 1: Singel; Grupp 2: Tillsammans med make/maka/sambo utan barn; Grupp 3: Tillsammans med make/maka/sambo med barn). Medelvärdet av användande av flexitid för den första gruppen var 5 timmar och 58 minuter (SD=3:14). Den andra gruppen hade medelvärde 5 timmar och 39 minuter (SD=3:33) och grupp tre hade medelvärde 5 timmar och 56 minuter (SD= 3:26). Analysen visade ett icke-signifikant resultat:  $F(2,78) = .06$ ,  $p=.942$ . Effektstorleken var .0015 (beräknades genom eta squared)(ibid).

De anställda delades även in i grupper efter om de hade hemmaboende barn eller inte (Grupp 1: Har inte hemmaboende barn; Grupp 2: Har hemmaboende barn). Medelvärdet för

grupp 1 var 5 timmar och 38 minuter (SD=3:24) och för grupp 2 6 timmar och 4 minuter (SD=3:25). Inga signifikanta resultat erhöles:  $F(1,85)=.345$ ,  $p=.559$ . Effektstorleken beräknades genom eta-squared och var .004, det vill säga mycket liten enligt Cohen (ibid).

#### *Sambandet mellan använd flexitid och balans arbete- och privatliv*

Medelvärde för balansskalan var 19.70 (SD=4.54). De personer som hade lägst på balansskalan hade 5 poäng, vilket innebär att dessa hade skattat 1 på alla fem frågor. De personer som hade högst värde på balansskalan nådde det maximala värdet på skalan vilket var 25. De hade fyllt i högsta poäng (5) på alla fem frågor. Det var ett flertal som hade en total summa på 25 på skattningsskalan.

För att undersöka sambandet mellan total använd flexitid per vecka och balansen mellan arbete- och privatliv beräknades Spearman's rank korrelationskoefficient. Analysen visade ett icke-signifikant resultat ( $\rho=.115$ ,  $p=.290$ ). Detta samband representerade en svag korrelation enligt Cohens riktlinjer (ibid).

#### Diskussion

Vad vi vet så finns det inga tidigare studier som har tagit upp exakt det som den här studien tar upp, nämligen effekten av den *faktiska* användningen av flexitid och dess påverkan på balansen mellan arbete och privatliv. Tidigare forskning har tittat på om *möjligheten* till flexibla arbetstider leder till en bättre upplevd balans mellan arbete och privatliv. Dessa två variabler har i studier setts ha ett samband, det vill säga möjligheten till flexibel arbetstid leder till en bättre upplevd balans mellan arbete- och privatliv. I den här studien erhöles dock ingen signifikant skillnad mellan ökad användning av flexitid och ökad upplevelse av balans mellan arbete- och privatliv. Resultatet visade på en väldigt liten korrelation mellan *faktiskt* använd flexitid och balans mellan arbete och privatliv. Detta kan bero på att studien har för få deltagare eller att flexitidsschemat som finns på företaget har en utformning som leder till en icke befintlig korrelation mellan de två variablerna. Det kan också bero på att korrelationen faktiskt är svag. Möjligen påvisar vår studie att det är *möjligheten* till flexitid som skapar en känsla av bättre upplevd balans och inte det *faktiska* användandet. Möjligheten till flexitid har som nämnts tidigare upplevts av de anställda som ett skyddsnät som det inte alltid finns behov av men som kan användas när det behövs (Haar, 2007). Det kanske är så att flexitid skapar en ökad känsla av kontroll och inflytande över de egna arbetstiderna vilket i sin tur skapar en ökad upplevelse av balans mellan arbete- och privatliv.

Företagets flextidssystem innebär att de anställda kan använda sin flexibla arbetstid högst två timmar per dag. Flextidssystemet innebär att de anställda kan komma en timme tidigare eller en timme efter ordinarie starttid på morgonen och en timme tidigare eller en timme efter ordinarie sluttid på eftermiddagen. Detta genererar att de anställda max kan flexa 10 timmar per vecka. I enkätsvaren kunde vi dock se exempel på att de anställda både kom och gick innan och efter vad deras flexidsramar angav. Det var till exempel en anställd som flexade 14 timmar under veckan vilket är ett överskridande från de 10 timmar som företagets ram anger. På fråga 16 frågades om de anställda önskade ytterligare flexid där majoriteten av de anställda svarade att de inte ville ha mer flexid (65,1%, n=86). Detta ansåg vi vara en aning märkligt då en del av de anställda överskred de flexidsramar de har. Vi tror med bakgrund i detta att det finns informella överenskommelser inom företaget mellan de anställda och deras närmaste chefer, vilket ger utrymme för ännu mer flexibla arbetstider än de som är angivna inom företagets flextidssystem i södra Sverige. Om det är så, skulle detta förklara varför så många verkar överskrida den flexidsram de har och ändå inte önska mer generösa flexidsmöjligheter.

Eftersom vi har sett av enkätsvaren att vissa anställda flexar mer än vad som är möjligt enligt flextidssystemet kan detta resultera i ett missvisande medelvärde för den totala använda flextiden per vecka för alla anställda. Detta ökar medelvärdet för de anställdas totala användande av flexid. Det blir på så sätt svårt att generalisera till andra företag då de anställda på företaget i studien inte följer det flextidssystem som finns. Som tidigare nämnts kan flexidsmodeller variera mellan företag vilket kan påverka hur mycket flexid de anställda kan använda. Även detta kan göra att resultaten från vår studie blir svåra att generalisera. Hur normen på arbetsplatsen ser ut skulle även kunna påverka hur mycket flexid som faktiskt används. Om stödet och uppmuntran från chefer och kollegor är stort kanske flexiden används mer av de anställda. Om normen däremot inte uppmuntrar användningen av flexid skulle detta kunna resultera i minskat användande.

Vår frågeställning gällande faktiskt använd flexid har inte helt kunnat besvaras då det uppstod missförstånd mellan oss och vår kontaktperson gällande ordinarie arbetstid. Efter utskickandet av enkäten till de anställda på företaget uppmärksammade vi att det inte bara fanns en ordinarie arbetstid (07.30 - 16.00), utan även att några av de anställda hade ordinarie arbetstiden 08.00 till 16.30. Om detta hade uppmärksammats i tid hade en fråga lagts till i enkäten om de anställdas ordinarie arbetstider. På så sätt hade exakt använda flexiden kunnat räknas ut, utifrån den specifika ordinarie arbetstiden. Majoriteten av de anställda hade dock ordinarie arbetstid 07.30 till 16.00, vilket blev den arbetstid som utgicks ifrån vid

beräkningarna av använd flexitid. Eftersom majoriteten av tjänstemännen hade denna tid var det mest troligt att dessa utgjorde den största svarsfrekvensen. Detta kan dock leda till en viss felmarginal i resultatet, då det för vissa anställda kan ha blivit en halvtimmes skillnad på morgonen, respektive eftermiddagen för hur mycket de flexat. Det vill säga om en anställd har angett att han/hon jobbat 08.15-17.00 en dag, har denne person utnyttjat flexitiden med 45 minuter på morgonen (08-15 - 07.30) och en timme på eftermiddagen (17.00 - 16.00), totalt en timme och 45 minuter. Om den anställdes ordinarie tid istället hade varit 08.00 - 16.30 hade personen flexat 15 minuter på morgonen (08.15 - 08.00) och en halvtimme på eftermiddagen (17.00 - 16.30), totalt 45 minuter. Detta gör att det finns en skillnad i den använda flexitiden på en timme beroende på vilken ordinarie arbetstid den anställda har. Detta kan naturligtvis ha påverkat vårt resultat och visat på mer eller mindre använd flexitid än vad den anställda egentligen utnyttjade. Dock kan felmarginalen för den faktiskt använda flexitiden ha både visat på mer eller mindre flexitid, vilket i slutändan kan ha jämnat ut sig och medfört ett inte lika stort missvisande resultat.

Vi valde att beräkna den faktiskt använda flexitiden genom att subtrahera den ordinarie arbetstiden med den tid de anställda hade angivit i enkäten. Valet av den här metoden berodde på företagets flexitidsystem där de anställda får flexa över veckor, men har en obligatorisk närvarotid varje dag. Utifrån företagets flexitidsystem ansåg vi detta vara det bästa sättet att räkna ut använd flexitid. Dock hade man kunnat efterfråga arbetstid för flera veckor och inte bara en vecka för att få en mer beskrivande bild av hur mycket flexitid de anställda faktiskt använder. Problematiken med att fråga efter bara en veckas arbetstider är att just den veckan kan skiljas sig ifrån en ”normal” vecka. Just under den aktuella veckan kan arbetsbördan varit stor och den anställda jobbat över mycket. Anledningen till att vi valde att be de anställda skriva ner enbart en veckas arbetstider berodde dels på att det skulle vara svårt för dem att minnas vilka tider de jobbat för flera veckor sedan. Vi trodde även att många skulle tycka det var jobbigt att försöka minnas eller kontrollera vilka tider de jobbat för flera veckor sedan. Därmed skulle de anställda kanske välja att inte alls svara på frågan vilket hade varit problematiskt för oss då stor del av vår studie utgick från denna fråga. Vissa anställda hade kanske valt att uppskatta grovt vilka tider de arbetat vilket hade lett till missvisande resultat i faktiskt användande av flexitid. Andra anställda hade kanske funnit denna fråga så jobbig att de valt att inte svara på enkäten överhuvudtaget, vilket hade minskat svarsfrekvensen. Vi ansåg med bakgrund till dessa möjliga risker att det var bättre att be om arbetstider för bara för en vecka.



En annan problematik i studien angår de anställdas möjlighet till arbetstidsförkortning. Då information om denna arbetstidsförkortning inte kom till känn förrän efter svaren från enkäten hade erhållits kunde vi inte åtgärda detta problem. Det kunde därför inte avgöras om den beräknade tiden hade registrerats som flextid eller arbetstidsförkortning. Studien syftade till att undersöka användandet av flextid vilket försvårades av möjligheten till arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortningen kan ha påverkat studiens resultat. Vi tror dock att majoriteten av de anställda valde att registrera sin tid som flextid på grund av att de inte får någon ersättning när de använder sina timmar för arbetstidsförkortning. Detta innebär således att de anställdas möjlighet till arbetstidsförkortning inte behöver ha påverkat resultatet i någon större utsträckning. Vid replikering av studien på ett företag med både flextid och arbetstidsförkortning bör man dock fråga efter hur mycket tid som har använts som flextid och som arbetstidsförkortning för att optimera studiens validitet.

Som nämnts tidigare har studier visat att män och kvinnor som är föräldrar använder sin flextid till olika aktiviteter. Många män använder större delen av sin flextid till fritidsintressen medan många kvinnor använder flextiden till att ta hand om hem och barn (Haar, 2007). Sennett (2000) menar att de kvinnliga löntagarna har setts ha ett större behov av flexibla arbetstider då de fortfarande liksom förr har huvudansvaret för hem och barn. I vår studie undersöktes bland annat om det fanns en skillnad i hur mycket flextid kvinnor och män använder. Resultatets utfall var icke-signifikant vilket innebär att användandet av flextid inte verkar skilja sig mellan män och kvinnor. Detta motsäger Sennetts (2000) idéer. En förklaring till detta tror vi kan vara att det i dag har blivit mer vanligt att mannen i familjen tar större ansvar för hem och barn, vilket kan resultera i att kvinnornas behov av flexibel arbetstid minskar. I de jämförande analyserna av användandet av flextid mellan resterande grupper (i.e. åldersgrupper, civilstånd, boendeförhållande, familjeförhållande och hemmaboende barn) erhöles inte några signifikanta resultat. Förväntningarna var dock att finna skillnader mellan dessa olika grupper. Vår tanke var att de anställda med sambo och/eller hemmaboende barn skulle använda mer flextid än de som inte hade sambo och/eller hemmaboende barn. Denna tanke grundades i vår idé om att de med sambo och/eller hemmaboende barn måste anpassa sina liv efter sina barn och/eller sin partner och därför använder mer flextid än de utan sambo och/eller hemmaboende barn. De som med störst sannolikhet tror vi har hemmaboende barn är de i åldersgruppen 36-45 år. Förväntningarna var därmed att denna åldersgrupp skulle använda mer flextid än de andra åldersgrupperna. Att generalisera så grovt kan dock ge en felaktig bild då slutsatsen skulle kunna bli att man som singel inte har någonting att anpassa sig efter. Det finns med stor sannolikhet de singlar som har ett mycket aktivt liv och många

aktiviteter (till exempel sociala aktiviteter och sociala aktiviteter, föreningar) utöver arbetslivet som de behöver anpassa sitt liv till. Kanske bör man mer noggrant undersöka skillnaden i användandet av flexetid mellan singlar med ett aktivt liv och personer med sambo och/eller hemmaboende barn.

För framtida forskning kan det också vara intressant att undersöka vad de anställda använder sin flexetid till. Detta gäller inte bara singlar med ett aktivt liv och anställda med sambo och/eller hemmaboende barn utan generellt för alla anställda. Beroende på vad de anställda använder sin flexetid till kan förklaring ges till varför de använder den, när de använder den och i vilken mängd de använder flexiteten.

I studien jämförs endast de olika grupperna inom de olika bakgrundsvariablerna med varandra. Det hade varit intressant att kombinera de olika bakgrundsvariablerna med varandra och göra en jämförelse mellan dessa grupper för att se om de använder olika mycket flexetid. Problemet i den här studien är dock att detta skulle ha resulterat i alltför små grupper vilket hade gjort att de jämförande analyserna inte hade gett några relevanta resultat. Detta är något som man i framtida forskning kan undersöka. Vad som då bland annat skulle krävas är större grupper.

En förklaring till den icke signifikanta korrelationen mellan faktiskt använd flexetid och balansen mellan arbete- och privatliv kan bero på att de anställda som redan känner en bra balans inte har behov av flexetid. Dessa personer kanske anser att den ordinarie arbetstiden är tillräckligt tillfredställande för att balansera arbete och privatliv, medan anställda som inte upplever en bra balans vid ordinarie arbetstid väljer att använda flexetid. Detta skulle kunna förklara den svaga korrelationen mellan de variablerna. Det kan finnas en riktighetsproblematik i sambandet mellan de två variablerna. Är det använd flexetid som påverkar balansen arbete- och privat eller är den upplevda balansen som påverkar hur mycket flexetid de anställda använder? Kan det vara så att andra faktorer påverkar den upplevda balansen mellan arbete- och privatliv? Personlighet skulle kunna vara en påverkande faktor. Om anställda har en negativ inställning till livet i sin helhet kommer med sannolikhet inte användning av flexetid skapa en bättre upplevd balans mellan arbete- och privatliv. Om en anställd däremot har en positiv inställning kanske denna person redan upplever en bra balans oavsett om han/hon använder flexetid eller inte. Några andra viktiga faktorer som vi tror kan påverka är hur mycket stöd en person får från sin omgivning. Vid mycket stöd från till exempel kollegor, familj och vänner kan balansen öka och stressen minska även utan att använda flexetid.

Vidare studier om sambandet mellan det faktiska användandet av flexitid och den upplevda balansen mellan arbete- och privatliv behövs. Det hade varit önskvärt att genomföra en liknande studie med fler deltagare. Genom att bredda studien och utföra den på andra företag och arbetsplatser kan bättre förutsättningar skapas för generalisering. Balansskalan som finns med i vår enkät kan diskuteras om den hade kunnat utökas. Skalan i enkäten har bara fem frågor. Denna hade kunnat utökas för att höja reliabiliteten men på grund av tidsbegränsning hade vi inte möjlighet att göra detta. För framtida forskning kan dock detta vara av intresse.

Genom mer erfarenhet och kunskap om flextidens effekter och det faktiska användandet av flexitid tror vi att det lättare kan avgöras om flextiden faktiskt främjar de anställda och företaget. Då området gällande faktisk användning av flexitid fortfarande verkar outforskat kanske kvalitativ forskning ska tillämpas.

## Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Arnell Gustafsson, U. & Gonäs, L. (2005). *På gränsen till genombrott?: Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Baltes, B. B., Briggs E. T., Huff W. J., Wright A. J., & Neuman A. G. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513. doi: 10.1037//0021-9010.84.4.496
- Barney E. C., & Elias M. S. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation. *Personnel Review*, 39(4), 487-502. doi: 10.1108/00483481011045434
- Castells, M. (1999). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.
- Christensen E. K., & Staines L. G. (1990). Flextime: A Viable Solution to Work/Family Conflict? *Journal of Family Issues*, 11(4), 455-476. doi: 10.1177/01925139001100400
- Cleveland, J.N., Stockdale, M.S., & Murphy, K.R. (2000). *Women and men in organizations: sex and gender issues at work*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Golden, L. (2009). Flexible Daily Work Schedules in U.S. Jobs: Formal Introductions Needed? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(1). doi: 10.1111/j.1468-232X.2008.00544.x
- Golembiewski, T. R., Hilles, R., & Kagno, S. M. (1974). A Longitudinal Study of Flexi-Time Effects: Some Consequences of an OD Structural Intervention. *Journal of Applied Behavioral Science*, 10(4), 503-532. doi: 10.1177/002188637401000404

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.

Grzywacz, G. J., Carlson, S. D., & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work & Family*, *11*(2), 199-214.

Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Doktorsavhandling, Umeå Universitet, Sociologiska institutionen.

Haar, M. J. (2007). Exploring the benefits and use of flexitime: similarities and differences. *Qualitative Research in Accounting & Management*, *4*(1), 69-82. doi: 10.1108/11766090710732514

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Hanson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens*. Diss. Stockholm : Stockholms universitet, 2004. Stockholm.

Hayman, R. J. (2009). Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, *12*(3), 327-338. doi:10.1080/13668800902966331

Hill, J. E., Erickson, J.J., Holmes, K. E., & Ferris, M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology*, *24*(3), 349–358. doi: 10.1037/a0019282

Hill, E. J., Grzywacz G. J., Allen S., Blanchard L. V., & Matz-Costa C., Shulkin S. & Pitt-Catsouphes M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, *11*(2), 149-163. doi: 10.1080/13668800802024678

Isik, U., Z. (red.) (2002) *Flexible Work Arrangement: Conceptualization and International Experiences*. New York: Kluwer Law International.

Landy, F.J., & Conte, J.M. (2010). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. (3. ed.) Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Ohlsson, J. (2008). Mellan jobb och fritid. I D. Tedenljung (Red.) *Arbetsliv och pedagogik*. (pp. 33-52). Lund: Studentlitteratur.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. (4. Ed.) Maidenhead: Open University Press/McGrawHill.
- OECD (1994). *Women and structural change. New Perspectives*. Paris: OECD.
- Russell, H., O'Connell, J. P., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
- Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar - Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen* (M. Öjerskog, Övers.). Stockholm: Atlas.
- SOU 1996:145. (1996). *Arbetstid- längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté. Stockholm: Fritzes.
- Workplace flexibility 2010. Flexible Work Arrangements: A Definition And Example. Retrieved 18 November, 2011 from Georgetown University Law Center: [http://www.law.georgetown.edu/workplaceflexibility2010/definition/general/FWA\\_DefinitionsExamples.pdf](http://www.law.georgetown.edu/workplaceflexibility2010/definition/general/FWA_DefinitionsExamples.pdf)

## Enkäten

*Flexibla arbetstider*

Vi är två studenter som studerar Kandidatprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor på Lunds universitet. Vi skriver denna termin kandidatuppsats inom ämnet psykologi om flexitid på arbetsplatser. Enkäten handlar om de flexibla arbetstiderna (flexitiderna) som finns som möjlighet för dig som anställd på företaget. Dina svar är viktiga för oss och vi uppskattar att du tar dig tid att fylla i enkäten. Om du inte är helt säker på något av svarsalternativen så välj det alternativ som du tror ligger närmast verkligheten. Enkäten beräknas ta cirka 3 minuter att genomföra. Det är helt frivilligt att delta och du får närsomhelst avbryta ditt deltagande. Svaren och informationen som samlas in kommer att hanteras med varsamhet. Ingen information om enskilda enkäters svar kommer att föras vidare från oss. När du skickar in ditt svar kommer din mailadress att synas i det mailet som vi mottager. Det är endast vi som kommer att se mailadressen. En avidentifiering kommer dock direkt att ske vid mottaget svar, vilket innebär att din mailadress inte kommer att kunna kopplas till ditt enkätsvar. Därmed garanteras du som deltagare anonymitet. Om du har frågor om enkäten eller vill ta del av det sammanställda resultatet kontakta Anne (xxxx) eller Maria (xxxx). Tack på förhand för din medverkan!

## 1. Är du:

- Kvinna
- Man

## 2. Hur gammal är du?

- 25 år eller yngre
- 26-35 år
- 36-45 år
- 46-55 år
- 56 år eller äldre

## 3. Är du i ett förhållande?

- Ja

- Nej

4. Hur bor du?

- Singel
- Tillsammans med make/maka/sambo utan barn
- Tillsammans med make/maka/sambo med barn
- Tillsammans med barn utan annan vuxen
- Tillsammans med föräldrar
- Tillsammans med annan
- Annat

5. Hur många hemmaboende barn har du? Skriv 0 om du inte har några hemmaboende barn och hoppa över nästa fråga

6. Vilken ålder har ditt/dina hemmaboende barn? Om du har flera barn i olika åldrar kryssa för alla de alternativ nedan som passar in.

- Yngre än 7 år
- 7-12 år
- 13-17 år
- Över 18 år

7. Hur tar du dig vanligtvis till jobbet? Om du använder flera färdssätt under en dag, markera då alla dessa

- Bil
- Buss
- Cykel
- Samåkning i bil
- Till fots
- Tåg
- Annat

8. Vilken är din genomsnittliga restid till och från jobbet varje dag?



- 0,5 timme eller mindre
- 0,5-1 timme
- 1-1,5 timme
- 1,5-2 timmar
- 2 timmar eller mer

9. Hur arbetar du?

- Heltid (100 %)
- Deltid (mindre än 100%)

10. Vilka tider arbetade du ungefär förra veckan? Vänligen fyll i de tider du arbetade måndag till fredag förra veckan. Exempel: måndag 08.00-16.45, tisdag 08.15-17.00, onsdag 07.30-16.30, torsdag 07.00-15.30, fredag 07.00-15.30

11. Flextiden hjälper mig att balansera mitt liv

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt

12. Tillgång till flextid är viktigt för mig för att kunna fullfölja mina familjeförpliktelser

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt

13. Flextid är viktigt för mig för att kunna ägna tid till intressen och andra förpliktelser utanför arbetet

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt
---------------------	--	--	--	--	--	------------------------

14. Flexitid är viktig för mig för att ha möjlighet att hantera variationen i arbetsbörda på arbetsplatsen

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt

15. Flexitid gör det lättare för mig att fokusera på arbetet och inte distraheras av annat när jag är på arbetsplatsen

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt

16. Jag skulle vilja ha mer generösa flextider än vad företaget erbjuder mig för att kunna balansera mitt liv

- Ja
- Nej

17. Övriga kommentarer

Citat från enkäten

”Förövrigt anser jag att man som arbetsgivare är fel ute när man mäter arbetstid. Det är resultaten av ens arbete som är intressant. När eller var man utför sitt arbete är egentligen av underordnad betydelse.”

”Det är svårt att utnyttja flextiden på det sätt jag skulle önska. Detta beroende på att jag är schemalagd många dagar och då finns det ingen chans att utnyttja den.”

”Flexetiderna kan knappast bli generösare än vad vi har.”

”Jag har inte utrymme att använda flexledighet, min flex bränner inne varje månad.”

”Har avlöst övertid och styr mitt arbete i princip helt själv. Det bästa hade varit helt flexibel arbetstid.”

”Flexetid är oerhört bra om alla tar sitt ansvar. Tyvärr har det en tendens till att utnyttjas på fel sätt. Åtminstone på vår arbetsplats.”

”Flextiden och det förmånliga systemet med AT-timmar (arbetstidsförkortning) gör att det är lätt att få ihop livet med arbete, utvecklingssamtal, läkarbesök och annat trots att jag pendlar drygt 15 mil om dagen. Med anledning av min pendling så har jag också valt att gå ner till deltid och arbetar bara 4 dagar i veckan, jag lägger ner motsvarande 1 arbetsdag i veckan på pendlingen.”

”Flextiden är inte bara att kunna förskjuta början och slutet av dagen. Intjänad flex kan med fördel också användas till att ta ut del av dag typ, barnens utvecklingssamtal med lärare, tandläkarbesök, läkarbesök, besiktiga bilen, privata ärenden som är svåra kvällstid, allt dock om arbetet tillåter. Tråkigt dock att flex missbrukas och att företagsledningen alltid är misstänksam.”

”Känns bra att man inte behöver stressa för att vara på plats en viss tid på morgonen.”

”Kan inte tänka mig att ha ett jobb utan flextid - om jag kan välja.”

”Företaget har generösa flextider även vid deltid.

Huvudsaken är att man jobbar sina timmar, sen kan man förlägga det lite som man själv vill. tex: om man behöver vara ledig en dag så kan man jobba mer andra dagar.”

”Då vi har arbetstidsförkortning (86 h/år) känner jag inte att jag behöver mer flextid. Slutar jag tidigare en dag kan jag välja att redovisa de som arbetstidsförkortning istället och på så sätt inte få så mycket "minus" i flex.”

”Flextiden är en bra att använda vid ex tandläkarbesök, bankärenden o dyl. Detta vinner både jag och företaget på.”

”Flextid är en otrolig förmån som gör det enklare för mig att kunna jobba på ett effektivare och mer avslappnat sätt. Men det ger mig ändå möjlighet att ta tillvara på min tid med familjen och att utnyttja min fritid som man vill.”

”Tycker att företagets gränser för flextiden är utmärkta och har ett alldeles lagom spann för min smak.”

”Flextiden är mycket beroende av arbetsuppgifterna. Jag har en chef som tillåter att flextiden för min del ibland går utanför ramarna eftersom det gynnar både mig och företaget.”

”Flextid eller som i mitt fall oregelbunden arbetstid är viktigt för mig för att kunna få balans på alla delar av livet. Det är en förutsättning för mig att det finns flexibla lösningar på arbetstiden när jag söker nya utmaningar i arbetslivet.”

”Flextid är bra både för företaget och arbetstagaren men kräver ett visst ansvar.”

”Jag är nöjd med hur upplägget är hos oss. Det enda som ibland kan vara bra är att man ska kunna ha mer än 10 timmar plus vid månadsskiftet. Ibland så har man inte möjlighet att ta ut flextimmarna man har innan den sista.”

”Det finns begränsningar på antalet timmar som kan sparas över ett månadsskifte (10). De som överstiger 10 brinner inne, vilket innebär att man jobbar övertid gratis ofta. Man borde kunna spara hur många timmar som helst hur länge som helst.”

”Företaget gynnas också av flextider, det gör att man kan avsluta ett jobb utan övertid.”

”För mig är flextid i första hand ett verktyg till att kunna planera mitt arbete effektivt. Idag har jag möjlighet att förlägga min arbetstid mellan 06.00-16.45. Om jag skulle önska någon förändring, är så fall att utöka flextiden till 06.00-18.00.”

”Anledningen till att jag önskar generösare flextider är att de + 10 timmar, som vi har idag inte räcker till när man har mycket att göra - detta innebär att man många månader inte har tid att vara ledig och därmed "skänker" timmar till företaget.”

”Jag är JÄTTE nöjd med dagens flex.”

”Utan flextid så är det väldigt svårt att få vardagen att gå ihop.”