



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänsteverksamhet

Examensarbete för kandidatuppsats

“Jag hade inte tagit en tjänst idag som inte hade flexibel arbetstid!”

Medarbetares upplevelser av ett flexibelt arbetsliv

Jonathan Ahlenius

Anna Syse

Gruppenr: 9

Antal ord: 14 350

Handledare:
Ulrika Westrup

Examensarbete
VT19

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla de personer som har möjliggjort det för oss att genomföra denna undersökning! Först och främst till de tio intervjupersoner som ställde upp med tid, tankar och kunskap. Utan er hade uppsatsen inte kunnat genomföras och bli så bra som den blev. Ytterligare ett stort tack till vår handledare Ulrika Westrup som har bidragit med konstruktiv feedback och inspiration under processens gång. Ett sista tack till oss själva, vänner och familj som har stöttat och peppat när det har känts tufft.

Jonathan Ahlenius & Anna Syse

Campus Helsingborg, Lunds Universitet
Helsingborg, 28 Maj, 2019

Sammanfattning

Titel: “Jag har inte tagit en tjänst i dag som inte hade flexibel arbetstid!”

Nivå och kurs: Kandidatuppsats i Service Management, KSMK65, VT19

Författare: Jonathan Ahlenius och Anna Syse

Institution: Institutionen för Service Management och tjänstvetenskap, Lunds Universitet, Campus Helsingborg

Handledare: Ulrika Westrup

Studieobjekt: Medarbetare och deras upplevelser av flexibelt arbetsliv.

Problemområde: Organisationer erbjuder sina anställda i högre utsträckning att arbeta utifrån en flexibel arbetsform. Med detta ställs högre krav på medarbetaren att själv planera och hantera arbetsuppgifterna. Teknikens framväxt med möjlighet att arbeta var som helst och när som helst försvårar gränsdragningen mellan jobb och icke jobb. Detta kan hindra välmåendet då man förväntas vara tillgänglig 24/7. Det flexibla arbetslivet kan dock öka chansen för bättre välmående då medarbetaren har mer kontroll och inflytande över sitt arbete.

Syfte: Öka kunskapen kring medarbetares upplevelser av ett flexibelt arbetsliv och vilka konsekvenser det får genom att arbeta utifrån denna arbetsform samt ge ett kunskapsbidrag till Health Service Management kopplat till medarbetarnas välmående i det flexibla arbetslivet.

Frågeställning: Hur upplever medarbetare det flexibla arbetslivet och vilka effekter på välmåendet anser de att det har?

Metod och genomförande: Studien har en kvalitativ utgångspunkt med en abduktiv ansats. Empiriskt material har inhämtats genom tio djupintervjuer med medarbetare som innehar en flexibel arbetsform inom både offentlig och privat sektor.

Teori: Flexibelt arbete, förtroende, teknologins utveckling, välmående samt krav och kontroll på arbetet och dess utförande.

Slutsatser: Medarbetare upplever det flexibla arbetslivet som positivt utifrån hög egenkontroll men önskar samtidigt tydligare förväntningar på arbetet av chef och arbetsgivare. Gränsdragningar mellan jobb och fritid är individuellt men teknologin kan underlätta detta. Välmåendet påverkas positivt av arbetsformen då medarbetaren själv kan styra över hur de samlar in energi under intensiva perioder och därigenom motverkar ohälsa.

Nyckelord: Flexibelt arbete, förtroende, krav, kontroll, energi, stress

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	6
1.1	Bakgrund och problemdiskussion	6
1.2	Syfte & Frågeställningar	8
1.3	Uppsatsens disposition	9
2	Teoretisk referensram.....	10
2.1	Flexibelt arbetsliv	10
2.1.1	Flexibilitet genom förtroende	11
2.1.2	Informations- och kommunikationsteknik	12
2.2	Medarbetares välmående	13
2.2.1	Balans mellan arbete och återhämtning.....	14
2.2.2	Krav-kontroll-stöd modellen	15
2.3	Sammanfattning av teoretisk referensram	17
3	Metod.....	18
3.1	Forskningsstrategi	18
3.2	Insamling av empiriskt material	19
3.2.1	Val av studieobjekt	19
3.2.2	Studiens tillvägagångssätt	20
3.2.3	Intervjuguidens utformning	22
3.3	Analys av det empiriska materialet	22
3.4	Litteratur och tillämpning	23
3.5	Studiens hållbarhet och kunskapsbidrag	24
3.6	Etik	25
4	Presentation och analys av empiriskt material.....	26
4.1	Medarbetarens påverkan.....	26
4.1.1	Att balansera mellan gränserna	26

4.1.2	Avgränsa med hjälp av teknologi.....	28
4.2	Önskan om tydligare förväntningar och krav.....	31
4.2.1	Förväntningar på arbetet.....	31
4.2.2	Tillit och förtroende.....	34
4.3	Vad är det som ger medarbetaren energi?	36
4.3.1	Interaktionen med människor	36
4.3.2	Hantera intensiva perioder.....	37
5	Slutsats och diskussion.....	40
5.1	Besvarande av frågeställning.....	40
5.2	Avslutande diskussion och vidare forskning.....	41
6	Källförteckning.....	43
7	Bilagor	46
7.1	Bilaga 1 - Intervjuguide.....	46

1 Inledning

1.1 Bakgrund och problemdiskussion

Förutsättningarna i arbetslivet har förändrats och nya arbetsformer växer fram i dagens samhälle och organisationer. Det blir alltmer individanpassade arbeten som syftar till en samverkan mellan företag och anställda för att uppnå bästa resultat för båda parter.

Organisationerna blir mer decentraliserade med färre hierarkier. Arbetsgivarens kontroll över de anställda sker i allt lägre omfattning. Istället får medarbetaren mer ansvar och beslutsutrymme över sina arbetsuppgifter och således mer frihet över sitt egna arbete.

Förändrade situationer för organisationer och medarbetare kallar Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2016, s. 17) och Grönlund (2004, s. 17) för "det nya arbetslivet".

Det kännetecknas av en flexibel arbetsform som vuxit fram ur den ökade globaliseringen och informationsteknologins utveckling genom en hög förändringstakt (Grönlund, 2004, s. 21).

Företag på dagens arbetsmarknad måste följaktligen ha frihet till att förändra anställdas arbetsvillkor, erbjuda flexibla arbetstider och mer varierande arbetsuppgifter. Vi närmar oss då det individualiserade och utvecklande arbetet för medarbetaren (Hanson, 2004, s. 32).

Arbetsformen har gått från långsiktiga, lokala och säkra anställningar till en mer föränderlig sådan där arbetet inte längre är bundet till en viss plats eller arbetstid (Godart, Görg & Hanley, 2017; MacEachen, Polzer och Clarke, 2008). Fokus är inte på hur arbetet utförs utan på resultaten. Arbetsformen bygger således på förtroendet att den anställde ska motiveras av egenkontroll över sitt arbete (MacEachen et al, 2008).

Dagens teknik som mobiler och datorer möjliggör även för medarbetare att kunna arbeta var som helst och när som helst vilket påverkar gränserna mellan jobb- och privatliv (Grant, Wallace & Spurgeon, 2013; Towers, Duxbury, Higgins & Thomas, 2006). I dagens postmoderna samhälle blir det allt svårare att skapa balans och harmoni mellan dessa två sfärer. En mer flexibel och individanpassad arbetstid med tekniken möjliggör det för de anställda att välja själva var och när de arbetar är etablerat i både akademisk litteratur (Allvin, 2006, s. 20; Grant et al., 2013; Towers et al., 2006) men ämnet är även uppmärksammat i media (Arbetsmarknadsnytt, 2019; Citymark.today, 2018). Ett rykte i media framställer ofta, att ständig uppkoppling och tillgänglighet ökar risken för ohälsa i form av stress och det på

grund av teknikens framväxt. Gränserna mellan arbete och fritid suddas ut vilket försvårar återhämtningen (Kecklund, 2018, s. 19).

Mellner (2018, s. 41) menar att det nya arbetslivet försvårar gränsdragningen men lyckas medarbetaren kontrollera detta kan det bidra till mindre stress och ökad arbetstillfredsställelse. Även Cheng, Kogan och Chio (2012) antyder att hantering av flexibelt arbetsliv är en färdighet som en medarbetare kan lära sig. De visar på ett samband mellan en ökad färdighet att hantera stress och minskad depression. Detta tyder på att medarbetaren har ett eget ansvar för att hantera flexibiliteten. Det medför dock högre krav på medarbetaren genom planering över tid och ansträngning (Allvin et al, 2006; Grönlund, 2004). Arbetsformen möjliggör att de enklare kan möta sina behov inom arbetet och privatlivet vilket skapar motivation, lojalitet och engagemang (Hill et al., 2008; Mellner, 2015). Nämnvärt är även att med outtalade arbetsuppgifter blir självdisciplin och egenkontroll viktiga komponenter för medarbetarens flexibla arbetsliv (Hanson, 2004, s. 144).

I ett samhälle med ökad flexibilitet i arbetslivet ställer det också krav på individen. Med flexibilitet i arbetslivet blir gränserna mellan privatlivet och arbetslivet otydligare (Allvin et al., 2006, s. 18; Moen, Kelly, Tranby & Huang, 2011). Ett flexibelt arbete ger dock medarbetaren mer kontroll och inflytande över sitt egna arbete vilket ökar chansen för bättre välmående och ökad motivation (Grant et al., 2013; Godart et al., 2017; Moen et al., 2016). Fenomenet flexibelt arbetsliv är ett relativt nytt fenomen och används utifrån olika definitioner beroende på i vilket sammanhang det används. Vår undersökning utgår från Allvin et al.:s. (2006) definition av det flexibla arbetslivet som innebär att den fysiska arbetsplatsen och det fasta arbetsschemat har bytts ut mot eget ansvar om var, när och hur arbetsuppgifterna ska utföras. Vi ser det väsentligt att öka kunskapen inom detta fenomen då det blir allt vanligare att arbetsgivare och organisationer erbjuder sina anställda att arbeta utifrån denna arbetsform. Det ställs högre krav på den enskilde medarbetaren att planera och hantera sina arbetsuppgifter samtidigt som teknikens framväxt både främjar och hindrar välmåendet med anledning av ständig tillgänglighet och möjligheten att arbeta. Som ovan nämnts antyder somliga forskare att ett flexibelt arbetsliv möjliggör ett för medarbetaren ökat välmående medan trenden i dagens media framställer flexibilitet som en faktor till ökad stress och sämre välmående hos individer. Vi ställer oss därför undrande till hur medarbetaren egentligen upplever det flexibla arbetslivet och hur det påverkar deras välmåendet.

1.2 Syfte & Frågeställningar

Med grund i tidigare forskning kring fenomenet flexibelt arbetsliv blir syftet med undersökningen att öka kunskapen kring medarbetares upplevelser av en flexibel arbetsform och vilka konsekvenser det får. Vårt syfte är även att undersökningen ska ge ett kunskapsbidrag avseende medarbetarnas välmående i samband med det flexibla arbetslivet kopplat till Health Service Management. Vår frågeställning blir följaktligen:

- *Hur upplever medarbetare det flexibla arbetslivet och vilka effekter på välmåendet anser de att det har?*

1.3 Uppsatsens disposition

Kapitel 2: Teoretisk referensram

I detta kapitel presenterar vi begrepp och teorier som vi finner relevanta för att hjälpa oss att besvara vår frågeställning. Dessa är flexibelt arbete, förtroende, informations- och kommunikationsteori, välmående, stress och krav-kontroll-stöd modellen.

Kapitel 3: Metod och material

I detta kapitel redogör vi för hur vi har gått tillväga i vår undersökning. Vårt val av metod, förberedelser inför studien, insamling av material, bearbetning av detta samt de etiska aspekter vi har tagit hänsyn till.

Kapitel 4: Presentation och analys av empirisk material

I denna del kommer empirin till liv som sedan sätts i relation till teorin som hjälper oss att dra slutsatser med koppling till vår frågeställning.

Kapitel 5: Slutsatser

I denna del belyser vi de mest centrala delarna från vår analys som blir våra slutsatser samt besvarar vår frågeställning med hjälp av dessa.

Kapitel 6: Diskussion

I detta avslutande kapitel för vi en diskussion om flexibelt arbetet ur ett bredare perspektiv med koppling till välmående som öppnar upp för vidare forskning inom ämnet.

2 Teoretisk referensram

I följande avsnitt kommer tidigare forskning och relevant teori för studien presenteras. Teorin är uppdelad i två block där det första behandlar flexibelt arbetsliv generellt samt utifrån möjligheterna med förtroende och teknik. Det andra blocket diskuterar medarbetares välmående utifrån stress och återhämtning och balansen däremellan där vi även belyser krav-kontroll-stöd modellen som redogör för vad som påverkar känslan av stress hos de anställda.

2.1 Flexibelt arbetsliv

Vi har valt att utgå från Allvin et al.:s. (2006) definition av det flexibla arbetslivet som innebär att den fysiska arbetsplatsen och det fasta schemat har bytts ut mot eget ansvar om var, när och hur arbetsuppgifterna ska utföras. Detta sammanfaller med det som Hill et al. (2008) och Grönlund (2004) förklarar som flexibilitet ur arbetstagarens perspektiv. Planeringen ligger på den enskilda medarbetaren alternativt för organisationen vilket ställer höga krav på de anställda i form av ansvar för sin tid och ansträngning (Allvin et al, 2006; Grönlund, 2004). När arbetstagarna utövar flexibilitet kan de bättre möta sina behov både inom arbetet men även i privatlivet och blir därigenom mer motiverade, lojala och engagerade (Hill et al., 2008; Mellner, 2015). Dessa komponenter blir viktiga i arbetets utförande i och med outtalade arbetsuppgifter (Hanson, 2004, s. 144).

Det flexibla arbetet skapar även en ökad möjlighet för medarbetaren att bestämma över sin egen tillgänglighet samtidigt som det ökar handlingsutrymmet. En ökad kontroll över arbetstid är i korrelation med ökad arbetstillfredsställelse och välmående (Hall & Atkinson, 2006; Hill et al. 2008; Ugglanova & Dettmers, 2017). Flexibla arbetsformer saknar dock tydliga regleringar och förväntningar på medarbetarnas handlingar som mer traditionella arbeten innehar (Hanson, 2004). Ramar för vad som fastställs som arbete och inte arbete, när det ska utföras och inte utföras samt om det är bra eller inte försvinner med denna flexibilitet. De otydliga gränser som skapas riskerar leda till negativ spillover som innebär att arbetet spiller över på privatlivet vilket kan leda till ökad ohälsa (Moen et al., 2011).

Allvin et al. (2006, s. 128) antyder att om konflikt uppstår mellan arbetslivet och det övriga livet kan det leda till stress och ohälsa. Konflikter kan uppstå när medarbetaren upplever att jämvikten mellan dessa sfärer upphör vilket kan leda till stressreaktioner. Allvin et al. (2006, s. 130) tillägger emellertid att vad som upplevs som konflikt är individuellt och beror

förhållningssättet till arbetet. Gränsarbete beskriver hur medarbetare skapar, avgränsar och upprätthåller sina relationer till den omgivande världen. Detta gränsarbete hör samman med människors behov av kontroll och förutsägbarhet för att undvika plötsliga händelser (Aronsson, 2018, s. 13). Aronsson (2018, s. 18) och Mellner (2018, s. 37) lyfter fram två olika gränsstrategier som medarbetare kan använda sig av för att forma och upprätthålla förhållningssättet till arbetet respektive privatlivet. Dessa strategier kallas segmentering och integrering vilka fungerar som hjälpmedel för medarbetare att vara antingen arbetscentrerade eller privatlivscentrerade. Segmentering innebär att medarbetare vill skilja på arbete och privatliv vilket förslagsvis kan ske genom tydlig avgränsning av teknikanvändningen och att släppa tankar på arbetet på sin fritid. Detta för att skilja på sfärerna arbete och fritid så de inte går över varandra. Integrering innebär att medarbetare istället vill förena och blanda dessa roller genom att även arbeta på sin ledighet, eller välja ett arbete och en karriär som sammanfaller med ens privata intressen. Utifrån idealet med denna strategi kan medarbetare organisera och balansera sfärerna då de utgår från sina behov vilket skapar mindre friktion mellan sfärerna. Men detta är svårt och det skapas ofta konflikter mellan arbete och privatliv (Mellner, 2018, s. 38). Towers et al. (2006) menar att gränsdragningen är individuell och beroende på kontext och vad som är önskvärt. Det är således en skillnad mellan en arbetare med familj med barn och en ensamstående arbetare. Den med familj vill eventuellt separera jobb och fritid medan den ensamstående vill identifiera sig med arbetet och skiljer inte på arbete och fritid. Gränser blir även svårare att definiera med teknikens framväxt då det suddar ut gränserna och sätter högre krav på medarbetare att ständigt vara tillgängliga (ibid). För att medarbetaren ska ha möjlighet att sätta gränser krävs ett ökat förtroende från chef och arbetsgivare.

2.1.1 Flexibilitet genom förtroende

Det flexibla arbetslivet grundar sig på förtroende både till och från arbetstagare och arbetsgivare. Flexibilitet genom förtroende är den flexibilitet då medarbetarna får bestämma själva över sitt arbete och för arbetsgivaren handlar det om att ha förtroende för arbetstagarens kompetens och arbetsvilja (Allvin et al., 2006, s. 35). Detta är en följd av att organisationer blir alltmer decentraliserade och beslutsfattande omfördelats. Det flexibla arbetet som bygger på förtroende fokuserar mer på resultat och mindre på tiden och plats när och hur arbetet utförs. Ett flexibelt arbete genom förtroende kännetecknas av att arbetsgivaren inte längre kontrollerar de anställda utan snarare kontrollerar resultatet (Costa et al., 2004; Godart et al., 2017). Det låter den anställda själv bestämma tid och plats för sitt arbete vilket ger mindre

systematisk kontroll för managers (Ottosson & Rosengren, 2015). Förtroendet som arbetstagaren får kräver ett engagemang och eget driv från den anställda för att jobba mot organisationens mål tillsammans med en generell förmåga att bedöma situationer (Allvin et al., 2006, s. 34). Med förtroende försvinner formaliserade styr- och feedbacksystem och det saknas ofta direkt guidning kring vad som ska göras och hur. Strukturen behöver således skapas av medarbetaren själv (ibid, s. 37-38).

Tillit till medarbetaren möjliggör bland annat förbättrad arbetsprestation och kommunikation men riskerar samtidigt att skapa en osäkerhet för den arbetande. Regelbunden avstämning mellan parterna är grunden för att förtroendearbetstid ska fungera. Även en hög grad av självständighet är centralt inom arbetet genom förtroende (Godart et al., 2017). Ottosson & Rosengren (2015) menar att arbetsformen uppskattas av professionella arbetare som känner en tillit och som drivs av att kunna jobba under valfri tid som för att prestera bra. Det visar vilken kompetens arbetaren har. Skulle det ta två arbetsdagar på ett vanligt arbets sätt och den anställde skulle klara det på en dag med den flexibla arbetsformen visar det på god kompetens. Den anställde känner tillit från sin chef med det nya sättet att arbeta och vill därför prestera väl för att visa sig lika professionell som arbetsformen den fått (ibid). Den nya arbetsformen möjliggörs bland annat av teknikens framväxt som gör det möjligt för den anställde att vara effektiv.

2.1.2 Informations- och kommunikationsteknik

Begreppet “det nya arbetslivet” möjliggörs med hjälp av den ökade omfattningen av teknik. Ökad användning av informations- och kommunikationsteknik, internet och persondatorer möjliggör för arbetslivet att bli mer flexibelt utformat. Anställda kan numera ta med sig jobbet hem och därmed fortsätta arbeta efter kontorstid på valfri plats. Mobiler och bärbara datorer som den anställda har tillgång till gör det enkelt att arbeta var och när som helst. På grund av detta påverkas gränsen mellan privatliv och arbete (Towers et al., 2006). En uppgift för de anställda i vårt postmoderna samhälle är att bevara en balans mellan dessa två områden så att den ena inte lider på bekostnad av den andra. Detta menar Towers et al. (2006) blir allt svårare i och med den ökade flexibiliteten i arbetslivet som möjliggörs av teknologin. Allvin et al. (2006, s. 125) menar däremot att tekniken möjliggör enklare avgränsning mellan jobbet och fritiden genom att dela upp dem. Förslagsvis är att ha datorn avgränsad till arbetet eller att starta tv:n som avskiljare från arbetet. Det blir då tydligt vad som är jobb och vad som är fritid. Tekniken menar Allvin et al. (2006, s. 125-126) fungerar som en avskiljare av rum,

exempelvis arbetsdatorn gör att en person kan gå in i ett annat rum avskilt från fritiden när datorskärmen fälls upp. Men det kräver att den arbetande själv kan förhålla sig till vart gränserna ska gå. Misslyckas detta skapas en konflikt mellan arbete och privatliv som Allvin et al. (2006, s. 128) menar är starkt relaterat till ohälsa. Grant et al. (2013) beskriver att medarbetaren kan utveckla ett adaptivt beteende som möjliggör det för dem att anpassa sina beteenden gentemot bland annat tekniken för att lättare kunna hantera överlappningen mellan arbete och fritid. Det resulterar i ett mer effektivt arbete.

Den nya tekniken tillsammans med en snabbt föränderlig ekonomi har skapat förutsättningar för entreprenörsliknande arbeten som styr indirekt genom att medarbetaren ska känna ett ökat ansvar. Arbetsgivaren tvingas ha förtroende för arbetstagaren på grund av arbetstagarens kompetens som arbetsgivaren inte delar (MacEachen et al., 2008). Teknikens framväxt möjliggör arbete från valfri plats och tid vilket medför att medarbetaren lättare kan utöva flexibilitet i praktiken med friheten att bestämma själv var och när arbete utförs. Samtidigt riskerar det att öka ansvaret för obegränsat arbete och förväntningarna från chef och kollegor (MacEachen et al., 2008; Towers et al., 2006). Towers et al. (2006) antyder att chef och kollegor förväntar sig i att större utsträckning att medarbetaren ska vara tillgänglig allt oftare i och med att tekniken möjliggör detta. Det innebär att teknologin riskerar att inkräkta på fritiden och privatlivet samt öka arbetsbelastningen och krav på medarbetaren. Flexibelt arbetslivet i praktiken blir därmed ett dubbeleggat svärd eftersom kopplingen mellan personlig autonomi och frihet försvinner med svårigheterna att avgränsa jobb och fritid samt ökar förväntningarna från externt håll att arbeta alltmer. Towers et al. (2006) belyser även den positiva aspekten med teknologin inom flexibelt arbete som möjliggör det för medarbetaren att expandera arbetet och därigenom vara mer effektiv. Detta kan i sin tur leda till att medarbetaren känner sig privilegierad att själv bestämma arbetstid och arbetsplats och ser till att möta individuella behov vilket underlättar för att upprätthålla god hälsa.

2.2 Medarbetares välmående

Grönlund (2004, s. 203) beskriver det flexibla, moderna arbetet som en honungsfälla där friheten och större utmaningar lockar medarbetaren. Arbetsformen riskerar dock vara en fara för välbefinnandet och hälsan i form av stress och utbrändhet. Stress redovisar Allvin et al. (2006, s. 133) som den nedbrytande effekt som uppkommer utifrån intensiv press. Pressen uppkommer från ökade krav i arbetslivet som leder till stress när det finns en oförmåga att

hantera kraven. Detta sammanfaller med de ökade krav som det flexibla arbetet består av (Allvin et al., 2006; Grönlund, 2004). Allvin et al. (2006, s. 150) redogör för att med det flexibla arbetets utbredning skapas ett tryck på medarbetaren att arbeta mer vilket kan komma antingen inifrån eller utifrån. Inifrån menas att medarbetaren har ett stort intresse och lust för arbetet och det är svårt att stänga av och koppla bort då medarbetaren blir som försjunken i det. Trycket kan även komma utifrån och då av tidspress över att leverera mot marknaden. Den som arbetar mot yttre krav hamnar lättare i ohälsa jämfört med den som arbetar mot krav inifrån. Det beror på att medarbetaren lättare kan forma strategier för att hantera de strukturer kring tid och rum som försvinner med det flexibla arbetet (ibid).

Den individbaserade flexibiliteten är mer associerad med bättre hälsoförhållanden än en företagsbaserad flexibilitet. Delar som däremot ökar arbetarnas stress och försämrar sömn, socialt och mentalt välbefinnande är övertid och helgarbete (Costa et al., 2004). Även otillräckligt med tid att utföra uppgifter, stort ansvar med lite befogenhet och avsaknad i stöd från kollegor och chefer är exempel på stressorsaker (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2001, s. 11). Diener & Ryan (2009) menar att det upplevda sociala välmåendet är en nyckelkomponent för livskvalitet. Det är inte svart på vitt att rent fysiskt ha bra välmående eller inte utan det finns en djupare förståelse med att de sociala relationerna påverkar välmåendet och följaktligen livskvaliteten. Grönlund (2004, s. 15) redogör för att det flexibla arbetet kan leda till stress då gränssättande och strukturering av tillvaron blir svårare för medarbetaren. Allvin et al. (2006, s. 134) menar dock att genom att själv kunna anpassa sin arbetsdag går det att minska risken för överansträngning och ägna mer effektiv tid åt återhämtning. De olika synsätt som Allvin et al. (2006, s. 134) och Grönlund (2004, s. 15) har väcker intresset att undersöka medarbetarens syn på det flexibla arbetets påverkan. Har de möjlighet att kompensera intensivt arbete med vila?

2.2.1 Balans mellan arbete och återhämtning

Arbetstagaren med flexibelt arbete kan själv anpassa sitt schema som kan vara fördelaktigt för återhämtning (Kecklund, 2018, s. 50). Möjligheten att jobba hemifrån kan även försvåra balansen mellan arbetsbelastning och återhämtning för de arbetstagare som har utmaningar med att hantera detta. En långvarig obalans kan leda till kronisk stress vilket i sin tur kan leda till ohälsa (ibid, s. 48). Ett individanpassat arbete med flexibilitet kan dock medföra att medarbetaren bättre kan reglera balansen mellan privat- och arbetsliv. Då medarbetaren kan individanpassa sitt arbete möjliggör det bättre återhämtning då tid för detta kan styras själv.

Den fria arbetstiden kan dock bli ett stressmoment på grund av svårigheter att sätta dessa gränser och skapa struktur i tillvaron (Grönlund, 2004, s. 15). Kecklund (2018, s. 47) redogör också för att flexibla arbetstider påverkar medarbetarnas hälsa och välbefinnande och att återhämtning spelar en central roll. Om medarbetare har hög arbetsbelastning och även tänker och spenderar tid till arbete under fritiden hindrar det återhämtningen vilket kan leda till förhöjda stressnivåer (ibid, s. 48).

De utsuddade gränserna mellan jobb och fritid kan medföra ökad belastning för den enskilde medarbetaren (Hanson, 2004, s. 14). Ett flexibelt arbete med ökat inflytande kan leda till stress trots att medarbetaren själv har varit med och påverkat utvecklingen i organisationen mot ett mer krävande jobb. Detta för att det inte räcker med att kunna balansera kontroll och krav eftersom att individen ofta sätter sig över sig själv i form av fysiska och psykiska behov. Arbetstagaren vill gärna försöka anpassa sig och lyckas med sina prestationer under trycket av yttre krav. Detta ligger även till grund för att övertid är vanligt förekommande hos anställda som arbetar utifrån uppgifter som styrs av mål, då dessa arbeten saknar tydliga gränser i när de ska slutföras (ibid).

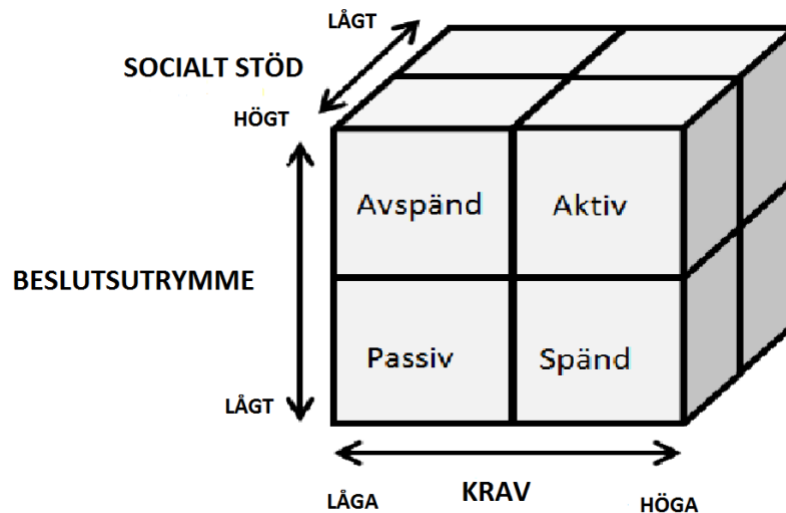
Uglanova och Dettmers (2017) redogör för att flexibla arbetsliv har en positiv inverkan på balansen mellan arbete och privatliv, ökad motivation och minskad stress. Det kan dock påverka arbetstagaren negativt genom pressen från arbetsgivaren och om känslor av otillräcklighet utifrån utsagda krav existerar. Hanson (2004, s. 14) framhåller att ett bra psykiskt och fysiskt arbete är det som är lagom krävande, det ska vara utmanande men utan att skapa stress. Det är en balans mellan krav och egenkontroll, ett varierat arbetsinnehåll samt trygghet och mening.

2.2.2 Krav-kontroll-stöd modellen

Karasek & Theorell (1990, s. 31-40) redogör för en modell som beskriver den psykosociala arbetsmiljön och vad som påverkar känslan av stress hos den anställda. Kraven från arbetet påverkar stressen olika mycket beroende på hur mycket kontroll den anställde har. Upplever den anställde under- eller överstimulans kan det frambringa stressreaktioner som är till följd av den egna förmågan att klara av kraven sett till hur mycket kontroll den har (Allvin et al., 2006, s. 140). Modellen beskriver att en ökad kontroll inte endast medför en bättre förmåga att hantera de krav som ställs utan att kraven även stimulerar den anställde. Den ökade

kontrollen ger då möjligheten till att utveckla den anställda istället för att försämma välmående. Det förklarar Karasek & Theorell (1990, s. 117) genom ett samband mellan anställda lägre ner i hierarkier som har högre andelar hjärt- och kärlsjukdomar jämfört med anställda högre i hierarkier trots att kraven och belastningarna är högre där.

Modellen framtagen av Karasek och Theorell (1990, s. 31-40; 70) består av fyra fält som beskriver arbetssituationer (figur 1). Dessa är passiv, aktiv, avspänd och spänd. Ena axeln illustrerar hur mycket krav som finns och den andra illustrerar hur mycket kontroll den anställda har. Det passiva fältet betecknar låg kontroll samt låg krav, det ökar risken för understimulans. Den spända delen avser låg kontroll och höga krav som ökar risken för arbetsrelaterade sjukdomar och ohälsa. Det är den minst önskade arbetssituationen med höga risker tillsammans med lågt socialt stöd. Det tredje fältet är det avspända fältet med låga krav men med hög kontroll som följaktligen leder till låg risk för arbetsrelaterad ohälsa. Det sista fältet är det aktiva där kraven och kontrollen är hög. Att befinna sig i det aktiva fältet ökar chansen för stimulans och utveckling men skulle kraven vara för höga riskerar det att leda till påfrestningar och ökad hälsorisk. Det riskerar i sin tur bidra till social distinktion. Det sociala stödet är där en betydande del för minska negativ hälsorisk. Den främsta faktorn som påverkar psykosociala ohälsa och stress menar Karasek & Theorell (1990, s. 32) är kontrollen över den egna förmågan och inte arbeten med hög krav. Den anställda kan följaktligen klara av höga krav om den har kontroll över beslutsfattande samt får stöd på olika sätt. Däremot kan den anställda bli stressad över för låga krav om den inte har tillräckligt stort handlingsutrymme och brist på upplevt stöd från chef och kollegor. Grundtanken i denna modell är att om medarbetaren har relativt god egenkontroll kan den hantera arbetskrav som är höga och därmed göra arbetet mer stimulerande och utvecklande (Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2001, s. 13).



Figur 1. Krav-kontroll-stöd modellen. Fritt från: Karasek och Theorell (1990)

Modellen utvecklades från att enbart handla om krav och kontroll till att kompletteras med dimensionen socialt stöd. Det sociala stödet gör modellen mer komplex genom att ta med interaktioner och relationer på arbetet med stöd från arbetsgivare och medarbetare (Karasek & Theorell, 1990, s. 69). Allvin et al. (2006, s. 141) menar att den tredje dimensionen är svår att greppa eftersom den kan tolkas olika beroende på vilket socialt stöd som medarbetaren får beroende på kontext. En betydelse är att det sociala stödet kan vara återkoppling eller vägledning i arbetet och påverkar bland annat handlingsmönster och underlättar grundläggande mänskliga behov som grupptillhörighet (ibid).

2.3 Sammanfattning av teoretisk referensram

Sammanfattningsvis skildrar vår teoretiska referensram olika synsätt på den nya, mer moderna arbetsformen, flexibelt arbete. Definitionen vi utgår från innebär att medarbetaren har möjlighet att själv påverka när, var och hur arbetet genomförs. Detta kräver förtroende och tillit både till och från arbetsgivaren där medarbetaren innehar kontroll och ansvar. Denna arbetsform möjliggörs till stor del på grund av utvecklingen av informations- och kommunikationstekniken. Den underlättar för medarbetaren att bestämma när och var arbetet ska utföras men riskerar att försvåra gränsdragningen mellan arbetet och fritid. Denna gränsdragning kan således påverka medarbetarens välmående då den riskerar att gå i en honungsfälla genom att fastna i arbetet som har lockats av frihetens sötma. Om medarbetaren fastnar riskerar ohälsa uppstå som en följd av obalans mellan krav och kontroll vilket gör att återhämtning är en väsentlig aspekt i det flexibla arbetslivet.

3 Metod

3.1 Forskningsstrategi

Vårt intresse för flexibelt arbetsliv och påverkan på välmående grundar sig i att vi ser en förändring i arbetsform som sker i dagens samhälle. Vi ser även att media och forskning, samt olika forskningar står mot varandra i flera avseenden om flexibla arbetslivets påverkan på medarbetarnas hälsa vilket gör att vi vill få en fördjupad förståelse från medarbetarnas synvinkel. Vi har med anledning av detta valt att avgränsa vårt empiriska material till uppfattningen från medarbetare och inte organisationer eller arbetsgivare. Då medarbetaren är en av organisationens resurser är det viktigt att förstå det flexibla arbetslivets påverkan för organisationers utveckling och medarbetares välmående.

Studiens syfte är att skapa en ökad förståelse kring medarbetares upplevelser av ett flexibelt arbetsliv vilket gör att en kvalitativ ansats kommer att tillämpas. En kvalitativ forskningsmetod lämpar sig när forskaren vill fånga individens uppfattning och tolkning av sin sociala verklighet (Alvehus, 2013, s. 22; Bryman, 2011, s. 40; Kvale & Brinkmann, 2009, s. 39). Intresseområden för en kvalitativ metod ligger i hur undersökningspersonerna upplever och tolkar världen där deras perspektiv är utgångspunkten och där forskarna använder sig av ord för att analysera och beskriva detta (Bryman, 2011, s. 371). Med anledning av detta ansåg vi att den kvalitativa ansatsen hjälpte oss att fördjupa vår förståelse för medarbetarnas upplevelser bättre än en kvantitativ. Rennstam och Wästerfors (2015, s. 13) menar att en kvalitativ ansats hjälper till genom att göra begrepp mer konkreta, utmana slutsatser om olika fenomen och deras innebörd i olika sammanhang. I vårt fall var flexibelt arbetsliv ett sådant begrepp.

Vi ville få en ökad och fördjupad förståelse av det som är socialt konstruerat och därmed tillämpar vi ett hermeneutiskt perspektiv utifrån en konstruktivistisk ontologi där vi har ett tolkande synsätt. En konstruktivistisk ontologi består av sociala företeelser och att dess mening skapas i sociala samspel men som hela tiden är föränderligt (Bryman, 2011, s. 37). Vårt intresse med denna forskning är hur flexibelt arbetsliv som en social företeelse skapas och uppfattas av medarbetaren och därmed antog vi ett konstruktivistiskt perspektiv. Då vi vill få en ökad förståelse av medarbetares upplevelser tillämpade vi insamling av empiriskt

material i form av semistrukturerade enskilda intervjuer. Semistrukturerade intervjuer möjliggör också en anpassbarhet vid otydliga svar för att inte riskera missförstånd (Alvehus, 2013, s. 83; Bryman, 2011, s. 415). Vi utgick från en intervjuguide och kunde få ett bättre djup i frågorna med hjälp av följdfrågor beroende på intervjupersonernas svar. Vår forskning bygger på en abduktiv ansats där vi under studiens gång har rört oss mellan teori och empiri. En abduktiv ansats menar Alvehus (2013, s. 109) medför att teori och empiri kan justeras och utvecklas efterhand vilket möjliggör nya infallsvinklar eftersom varken teori eller empiri var hugget i sten. Vi ville inte vara alltför styrda av teorin för att då eventuellt kunna missa viktigt och intressant material i empirin. Vi ville heller inte samla in empiri utan teoretisk förförståelse vilket gör att studien har en abduktiv ansats som var mest passande för vår studie. Utan en teoretisk grund hade fenomenet varit svårt att undersöka men utan möjlighet att justera hade materialet varit helt styrt av teori vilket inte hade gett oss intervjupersonernas egna verklighet och en fördjupad förståelse.

3.2 Insamling av empiriskt material

3.2.1 Val av studieobjekt

Vårt val av studieobjekt baserades på intervjupersoner som innehar en flexibel arbetsform. Vårt urval skedde genom ett målinriktat urval där vi på ett strategiskt sätt valde ut de intervjupersoner som var relevanta för undersökningens syfte och vår forskningsfråga. Ett strategiskt urval är en fördel för att få tag på vissa personer med specifika erfarenheter (Alvehus, 2013, s. 67; Bryman, 2011, s. 392). Vi ville intervjua medarbetare som arbetade utifrån definitionen av flexibelt arbete som vi använder oss av och därför tog vi kontakt med flera olika företag som kunde tänkas erbjuda sin personal denna typ av arbetsform. Våra intervjupersoner arbetar inom både offentlig och privat sektor runt om i Sverige. Vid kvalitativa studier vill forskaren helst få en så stor variation av respondenter som möjligt och inte ett för likartat urval eftersom att resultatet inte är tänkt att vara representativt (Bryman, 2011, s. 392; Trost, 2010, s. 137). Vår kombination av intervjupersoner inom vårt urval ser vi som en styrka i analysarbetet då vi får en ökad förståelse från medarbetare med blandade sociala företeelser.

Vårt val av studieobjekt begränsade oss inte att leta efter intervjupersoner inom ett visst företag, bransch eller kön utan var styrt av deras arbetsform. Resultatet av studien är därmed

oberoende av gender. Den första intervjupersonen tipsade om kollegor och andra personer som också hade flexibel arbetsform och därigenom blev vårt urval ett snöbollsurval. Detta resulterade i att våra intervjuer var med personer som jobbar inom yrken som består av kreativitet och där de hade stort egenansvar över sitt arbete. Ett snöbollsurval har utgångspunkt i kontakt med en eller några få personer för att sedan använda dessa för att få kontakt med fler tänkbara intervjupersoner (Bryman, 2011, s. 196). Urvalsmetoden är en fördel för forskaren att på ett effektivt sätt hitta intervjupersoner som är relevanta för undersökningens syfte (Ahrne & Eriksson-Zetterquist, 2015, s. 41; Alvehus, 2013, s. 68; Bryman, 2011, s. 196).

Vi upplevde få motgångar under studien men en av svårigheterna var att boka in intervjuer efter första kontakt då personerna inte verkade förstå vår definition av det flexibla arbetslivet. Det vi insåg var att vissa hade en tidigare uppfattning av flexibilitet i arbetet som inte stämde överens med vår definition. Vi hade kontakt med ett antal personer som var osäkra på om de själva hade den formen av arbete och var rätt personer för vår studie. I efterhand förstod vi att definitionen kunde förtydligats ytterligare.

3.2.2 Studiens tillvägagångssätt

Kvalitativa intervjuer har fokus på intervjupersonernas egna uppfattningar och synsätt där forskaren vill ha detaljerade och utvecklande svar (Alvehus, 2013, s. 81; Bryman, 2011, s. 413). I vår studie valde vi att intervjua tio personer genom semistrukturerade, enskilda intervjuer för att få stor mängd empiri (tabell 1). Forskaren kan uppnå en mättnad i insamling av data vilket kan uppstå om liknande information återkommer i intervjun och inte längre anses bidra till analysen (Alvehus, 2013, s. 69; Bryman, 2011, s. 516). Efter tio intervjuer upplevde vi att det inte framkom någon ny information som kunde bidra ytterligare till resultatet och ansåg då att vi hade uppnått teoretisk mättnad.

För att göra intervjuerna så behagliga som möjligt för intervjupersonerna fick de själva välja vart de ville att intervjun skulle äga rum. Sex stycken skedde på medarbetarnas egna arbetsplatser, varav en genomfördes via Skype, medan fyra stycken ägde rum på andra platser. Att genomföra en intervju via telefon kan medföra att kvaliteten uppfattas som sämre än vid en direktintervju samt att det blir svårare för intervjuaren att läsa av personens ansiktsuttryck och omgivningen (Bryman, 2011, s. 209-210). Då varken vi eller

intervjupersonen kunde mötas upp på grund av olika bostadsorter var intervjun tvungen att genomföras via Skype. Vi anser dock inte att intervjuens kvalitet har påverkats på grund av att den skedde via Skype med tanke på att ljud och bildkvaliteten var god.

Alla intervjuer ägde rum på ostörda platser där intervjupersonerna kunde tala fritt utan risken att bli hörd av chefer eller kollegor. Det är en del som är viktig för trovärdigheten och för att intervjupersonerna ska känna sig trygga (Bryman, 2011, s. 421). Intervjuerna varade mellan 45-77 minuter då majoriteten av våra intervjupersoner kunde avse runt en timme till varje intervju. Enligt Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2015, s. 43) bör en intervju pågå mellan 45-60 minuter för att det ska klassas som normalt. Under denna tid hann vi med allt på intervjuguiden, ställa följdfrågor samt fortsätta in på intressanta spår som kom fram under intervjun. För att kunna analysera intervjuerna i efterhand med korrekthet och kvalitet spelades varje intervju in. Att spela in intervjuerna är en fördel för att därigenom kunna lyssna på ord och tonfall i efterhand och upprepade gånger när forskaren sedan ska analysera materialet (Bryman, 2011, s. 428; Trost, 2010, s. 74). Detta medförde även att vi inte behövde göra flertalet anteckningar utan kunde istället koncentrera oss på intervjupersonen och ställa följdfrågor. Då intervjuerna var på ostörda platser blev ljudkvaliteten på inspelningarna bra.

Tabell 1. Tabell med information om intervjuernas genomförande.

Arbetstitel	Antal år m. flexibilitet	Intervjuform	Intervjudatum	Intervjulängd
Utvecklingsledare	2,5 år	Personlig intervju	2019-04-17	1 tim. 4 min.
Projektledare	1,5 år	Personlig intervju	2019-04-26	1 tim.
Förändringsledare	5 år	Personlig intervju	2019-04-29	1 tim. 17 min.
Projektkoordinator	2 år	Personlig intervju	2019-04-29	45 min.
Processledare	2,5 år	Personlig intervju	2019-04-30	50 min.
Illustratör och grafisk formgivare	2,5 år	Personlig intervju	2019-05-02	55 min.
Avdelningschef	12 år	Personlig intervju	2019-05-03	56 min.
Marknadsföringsansvarig	2 mån	Skype intervju	2019-05-06	1 tim. 8 min.
Kommunikationsansvarig	13 år	Personlig intervju	2019-05-07	1 tim. 3 min.
Projektingenjör	1 år	Personlig intervju	2019-05-07	50 min.

3.2.3 Intervjuguidens utformning

Våra intervjuer utgick från en semistrukturerad modell där vi konstruerade en intervjuguide som utformades med olika teman som vi använde vid alla intervjuer. Tematisering i en intervjustudie innebär att forskningsfrågorna formuleras och att det temat som ska undersökas tydliggörs samt att syftet med studien klargörs (Bryman, 2011, s. 419; Kvale & Brinkmann, 2014, s. 147; Trost, 2010, s. 71). Vi utformade teman för att vi sökte kunskap inom området flexibelt arbetsliv och påverkan på välmåendet. Vi letade svar gällande det aktuella fenomenet och intervjuguiden hjälpte oss att hålla oss inom de ramarna. Utan teman hade svaren riskerat bli spretiga och arbetet hade kunnat få en dålig tillförlitlighet och autencitet. Våra teman hjälpte oss även att sortera och analysera materialet då varje intervju blev mer tydligt utformad med hjälp av dessa. Genom att ha en intervjuguide började därmed vår analys redan i intervjun då den var styrd i viss riktning med hjälp av teman (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 29). Den kvalitativa intervjun söker kunskap för att få verklighetsbilder som är nyanserade och ibland är intervjupersonens förklaringar motsägelsefulla och osammanhängande. Kvale och Brinkmann (2014, s. 48) påstår att det visar att intervjupersonen kan se på samma tema från olika synsätt. Det märkte vi flera gånger under intervjuerna då intervjupersonerna framställde samma sak på olika sätt beroende på i vilken kontext temat pratades om. Vi tror det kan ha berott på att de inte hade reflekterat över intervjufrågorna då de inte fått intervjuguiden innan intervjun. Vi valde dock att inte sända ut intervjuguiden i förväg till intervjupersonerna då vi hade kunnat gå miste om spontana åsikter och uppfattningar. Bryman (2011, s. 419) tipsar om att vid en semistrukturerad intervju med intervjuguide bör intervjuaren skapa en viss ordning av de teman som finns men vara öppen med att ändra denna under intervjuns gång. Vi upplevde efter våra intervjuer att vi förmodligen hade följt intervjuguiden för strikt då vi i transkriberingen såg intressanta infallsvinklar som vi hade missat. Vi ansåg dock att detta inte påverkat undersökningen då vi ändå fått ett brett material med många åsikter samt upplevt empirisk mättnad.

3.3 Analys av det empiriska materialet

Transkription är det första steget i analysen där tal förvandlas till ord (Alvehus, 2013, s. 85). Vår transkribering skedde genom manuellt skrivande från ljudinspelningarna på våra mobiltelefoner och vi valde att inte skriva ner onödiga utfyllnadsord likt “liksom”, och “mm” då vi inte ansåg att det bidrog med något relevant för vår studie. Denna sorts redigering anser vi inte ha påverkat materialet, intervjupersonernas uppfattningar eller deras åsikter. Efter att vi

transkriberat allt material skrev vi ut det i pappersform för att få en bättre och tydligare bild av allt material och för att lättare kunna färgkoda och göra noteringar. Vi försökte finna teman och mönster att analysera genom likheter och skillnader för att sedan kunna besvara vår frågeställning. Detta benämner Alvehus (2013, s. 110) och Rennstam & Wästerfors (2015, s. 67-68) som sortering vilket görs för att få bättre ordning på materialet. Vår sortering gjordes för att kunna se relevanta återkommande teman och få en tydligare bild av vårt material. Det var en utmaning att sortera vad som var relevant och vad som skulle hänga ihop. Men i slutändan kom vi överens om nästan all sortering.

Reduceringen görs för ta bort material som inte är relevant för teorin (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 103). Då vi färgkodade vårt material kunde vi snabbt urskilja material som ej skulle bli relevant för vår analys. Det hjälpte oss att teoretisera vilket görs genom att koppla empiri och teori med varandra för att få en trovärdighet i materialet (ibid, s. 138). Detta gjorde vi för att kunna argumentera för vår studie. För att inte riskera att reducera för hårt och missa nya saker som Alvehus (2013, s. 111) menar kan bli ett problem bör reduceringen inte vara för stor. Det vi gjorde var att färgmarkera det vi tyckte var intressant och var försiktiga med att reducera för mycket. Vi umgicks mycket med materialet för att försöka hitta nya delar som tidigare inte verkat relevanta vilket hjälpte oss i vår analys. Genom att ständigt gå fram och tillbaka mellan empiri och teori tydliggör det att studien är abduktiv.

3.4 Litteratur och tillämpning

Då mycket forskning kring flexibelt arbete både rör sig om flexibilitet för arbetsgivaren och arbetstagaren har vi begränsat inhämtningen av materialet då vi endast varit intresserade av att veta mer om det flexibla arbetet som påverkar medarbetaren. Med anledning av detta har vi läst litteraturen kritiskt och fokuserat på det som forskas kring den anställde. Vetenskapliga artiklar har inhämtats från LubSearch genom att vi sökte på nyckelord som kunde tänkas vara intressanta inom vårt forskningsområde. Vi rör oss inom områden som flexibelt arbete, förtroende, teknologi, välmående och stress. Stora författare inom dessa är Allvin et al. (2006), Grönlund (2004), Hill et al. (2008), Kecklund (2018), Towers et al. (2006) och Mellner (2018). När det kommer till arbetsmiljön och vad som påverkar känslan av stress hos den anställda har vi använt oss av Karasek och Theorell (1990) då de utförligt har redogjort för detta genom deras krav-kontroll-stöd modell. Den försåg vår studie med relevant

information och kunskap inom området då den är välanvänd inom studier för flexibelt arbete kopplat till stress. Med detta ansåg vi att den lämpade sig för att hjälpa oss svara på frågeställningen. Då vi såg en ökad debatt inom media där de mestadels framställer flexibelt arbetsliv som något negativt och ofta kopplar fenomenet till stress hos medarbetarna har vi även valt att ta med material från dagsartiklar. Vi är medvetna om att dessa inte är vetenskapliga artiklar vilket vi fått vara kritiska till men då vissa trots det grundar sig på forskning är de relevanta att ha med.

3.5 Studiens hållbarhet och kunskapsbidrag

Då vi har utfört vår studie utifrån en kvalitativ undersökning blir begreppet tillförlitlighet relevant. Det används då den sociala verkligheten i kvalitativa studier inte kan visa en enda sanning som kvantitativa studier kan, vilket gör att reliabilitet och validitet inte är tillämpliga för vår undersökning. Vi tolkade resultaten av vår empiri utifrån en social kontext och konstruerade därmed en social verklighet som var skapad av flera intervjupersoner. Tillförlitligheten menar Bryman (2011, s. 353) visar om den sociala verklighetens definition av oss är accepterad av andra människor. Den består av bland annat trovärdighet som innebär att studien undersöker det som den säger att den ska göra (ibid, s. 354). Vi förmedlade och definierade begreppen till intervjupersonerna för att försöka få en gemensam förståelse för begreppen så vi fick en delad social verklighet. Den behövde vara god för att begreppen inte skulle tolkas olika och underlättades genom en tydlig intervjuguide. En annan del av tillförlitligheten är pålitligheten som innebär att ha ett granskande synsätt på allt material. Alla faser ska tydligt redogöras för att det enklare ska kunna bedömas av utomstående för att avgöra om materialet är tillräckligt (ibid, s. 355). För vår studie spelades alla intervjuer in och transkriberades för att visa att materialet inte blivit påverkat av oss. Intervjupersonernas arbetstitlar förespråkar det flexibla arbetslivet vilket vi var medvetna och kritiska till då de kunde riskera att ge svar som inte var helt subjektiva. Därmed fick vi en god tillförlitlighet för studien genom att försöka få en gemensam bild av den sociala verkligheten med intervjupersonerna samtidigt som vi var medvetna om att svaren eventuellt påverkats av deras arbetsform. En forskare arbetar ständigt med representationer och konstruktioner av den sociala verkligheten i kvalitativa studier (ibid, s. 358). Det var något vi var medvetna om då resultatet inte skulle kunna vara generaliserbart.

3.6 Etik

Nedan redogörs de fyra etiska principer som vi har tagit hänsyn till under insamling och analysering av vårt empiriska material vilka är samtyckes-, information, nyttjande- och konfidentialitetskravet. Intervjupersoner har rätt till integritet och sin egen värdighet och det är av stor betydelse att de etiska aspekterna noggrant utvärderas (Trost, 2010, s. 123). Med anledning av detta bad vi först om samtycke till intervjun och informerade sedan personerna om att det var frivilligt att delta i undersökningen. Bryman (2011, s. 135) menar att samtyckesprincipen även innebär att de personer som ska delta i undersökningen har rätt att få information om undersökningens syfte. Vi informerade varje intervjuperson via mejl innan vad intervjumaterialet skulle användas till och återberättade undersökningens syfte vid varje intervjutillfälle för att personen skulle få en tydlig bild. Denna information ingår även i informationskravet men även att berörda personer ska vet att deras deltagande är frivilligt och att de kan hoppa av när som helst (ibid, s. 131). Detta informerade vi varje intervjuperson om vid varje intervjutillfälle. Vi informerade även om att insamlad data enbart skulle användas till undersökningen och att det sedan makuleras. Detta är de grundläggande etiska frågorna inom nyttjandekravet som Bryman (2011, s. 132) redogör för. Trost (2010, s. 127) förklarar för att konfidentialiteten är oavvislig och att inom vissa undersökningar räcker det med att avidentifiera vissa uppgifter och endast ta med de som behövs för analysen. Vi valde att anonymisera varje intervjuperson för vi ansåg att de har rätt till sin integritet. Vi informerade vid varje intervju att de skulle vara anonyma och att enbart information som är relevant för undersökningen delges utan att avslöja personens identitet.

4 Presentation och analys av empiriskt material

4.1 Medarbetarens påverkan

Det flexibla arbetet i form av när och hur medarbetaren själv kan välja hur arbetet utförs är en grundprincip inom fenomenet. Det framkommer ur våra intervjuer att alla personer upplever att de har mycket egenansvar och påverkar i stort sett sin arbetsdag och sina arbetsuppgifter helt själv. Alla upplever det som positivt men säger också att det på ett eller annat sätt krävs att de ska vara flexibla utifrån sina arbetsuppgifter. Många av intervjupersonerna beskriver det som att de är ganska ensamma i sin arbetsroll och således kan påverka och styra sina arbetsuppgifter till största del själva men att det också är viktigt att stämma av, förankra och ha dialoger med chef och kollegor då de i slutändan arbetar mot samma sak. I nedan två delar redogör vi för hur medarbetaren hanterar och upplever det faktum att de själva kan påverka gränserna mellan arbete och privatliv samt hur de använder teknologin i det flexibla arbetet.

4.1.1 Att balansera mellan gränserna

Under våra intervjuer framkommer det att de flesta medarbetarna anser att balansen mellan jobb och fritid är viktig och de försöker se till att balansen finns. Projektledaren beskriver det genom nedan citat:

Men jag tror för min del så är det ju, summa summarum så vill jag ha ett bra balanserat liv, jag vill ha ett liv där jag får göra det jag vill på någon typ av fritid, och jag vill ha ett liv där jag mår bra på jobbet. (Projektledaren)

Citatet påvisar att projektledaren upplever att hon vill ha båda delarna och att innehållet av dem tillsammans spelar roll. Några intervjupersoner nämner att de loggar sina timmar, antingen för att de själva vill eller för att deras chefer uppmanar dem till det.

Projektkoordinatorn loggar sina timmar men säger att hon förmodligen hade arbetat mer om hon inte hade gjort det. Hon förklarar att "det finns liksom alltid något att göra vilket jag tycker är jätteskönt. Jag blir jätteuttråkad när jag inte har något att göra". Här framstår det som att hon hade kunnat arbeta hur mycket som helst för att hon hela tiden har arbetsuppgifter att göra. Det framkommer även att det är hennes chef som rekommenderat henne att logga timmarna som hon formulerar genom att säga "för att hon vet att om man har flexibel arbetstid så jobbar man nästan alltid mer än vad man gör när man kanske inte har det". Det är

däremot inte någon annan som kan göra hennes arbete om hon inte ber någon aktivt att ta över. Eftersom hon uttrycker att hon gillar att ha mycket att göra verkar det inte finnas några problem med det. Utvecklingsledaren berättar att hon inte loggar sina timmar och att hon ibland arbetar 50-60 timmar vissa veckor men att det är självvalt. Sedan är hon noggrann med att poängtera att hon inte arbetar mer än 40 timmar i snitt utan att hon balanserar det. Hon nämner även att hon inte ser det som att hon arbetar på sin fritid och tvärtom utan att det har med att göra hur hon förlägger arbetet tidsmässigt. Det beskrivs genom:

Bara för att jag jobbar en söndagskväll så säger inte jag att jag jobbar på min privata tid utan då skulle jag ju säga att jag går på barnvårdscentralen på min privata arbetsgivar tid. Flexibel arbetstid för mig är att jag bedömer att jag går till barnvårdscentralen en onsdag förmiddag och därför kanske jag behöver jobba på söndagskvällen men då ser jag ju mer att jag förflyttar min arbetstid. Jag jobbar ju inte mer bara för att jag jobbar en söndag kväll utan då har jag ju planerat om min arbetstid. (Utvecklingsledaren)

Både jobbet och fritiden är viktig för henne och hon säger att “det ena måste ge det andra” och säger även att “jag hade inte tagit en tjänst i dag som inte hade flexibel arbetstid”. Detta för att hon anser att denna arbetsform gynnar hennes sätt att balansera mellan de två sfärerna. Då några av intervjupersonerna har ett starkt intresse för sitt jobb är det svårt att avgöra om något de gör på sin fritid borde klassas som jobb. Vissa anser inte att aktiviteter som de gör utanför jobbet klassas som direkta fritidsintressen då de även kan koppla dem till sitt arbete. Detta för att de är starkt engagerade i sitt arbete. Exempel är en helgaktivitet om en 3d-mässa som projektledaren var intresserad av men som hon kunde använda i sitt arbete senare. Det verkar dock inte som balansen är något problem för vissa då fritidsintresset går hand i hand med det som kan relateras till arbete. Detta kan förstås med hjälp av Towers et al. (2006) som påstår att arbete har visats sig vara en viktig del i att skapa sig en identitet för medarbetaren och att det inte tydligt bör delas upp. Mellner (2018, s. 37-38) menar att de som använder en integreringsstrategi arbetar mer gränslöst till skillnad från de som hellre delar upp sfärerna. Vårt resonemang antyder därmed att vissa av intervjupersonerna upplever balans just för att de inte delar upp sfärerna. De har möjligheten att arbeta hemma på kvällen och klarar de att individuellt stänga av från jobbet när det är klart upplever de balans. Om de istället har svårt för att säga nej till jobbet och ständigt vara tillgängliga och tänka på jobbet uppnår de inte balans (Towers et al. 2006). Vår slutsats är att det skiljer sig mellan olika personer men gemensamt för många är att dessa gränsdragningar har förbättrats genom individuella strategier. Vissa har exempelvis lärt sig att inte svara på mejl på kvällen vilket har medfört mindre stress för dem.

De sfärer som medarbetaren står mellan, arbete och icke arbete, kan försvåra balansen om sfärerna inte hålls åtskilda med tydliga gränser (Towers et al., 2006). Det vår empiri visar är däremot att många känner att de uppnår en balans mellan fritid och arbete trots att sfärerna går över varandra. Avdelningschefen uttrycker det genom “ ... jag skiljer inte så mycket på arbete och fritid, som jag har förstått att andra tycker är viktigt men jag ser det som en 1900-talskonstruktion” och uppskattar således att sfärerna går över varandra då hon kan komma på lösningar på problem när hon arbetar i trädgården hemma. Det kan förstås med hjälp av Towers et al.:s. (2006) beskrivning att samma arbete går att göra hemifrån och tar därmed bort arbetsbelastning från arbetet på arbetsplatsen. Att uppnå balans förenklas med teknologin genom att möjliggöra flexibilitet.

Grafiska formgivaren ser det dock som två olika sidor då han älskar sitt jobb men värderar samtidigt sina fritidsintressen och fritid extremt mycket. Balansera mellan fritid och jobb är enkelt menar han eftersom att han har tydliga fritidsintressen som skiljer sig från jobbet. Han arbetar mer utifrån den segmenteringsstrategin som Mellner (2018, s. 37) redogör för. Framst försöker han få det mesta gjort på jobbet och hålla isär sfärerna men ibland får han ta med sig jobbet hem beroende på hur hög arbetsbelastningen är. Vi konstaterar att medarbetarna upplever det som positivt och som en nödvändighet i vissa fall att de kan påverka när och hur de utför sitt arbete.

4.1.2 Avgränsa med hjälp av teknologi

Hälften av våra intervjupersoner har en separat jobbtelefon och hälften använder samma till både jobb och privat. Vanligt förekommande för intervjupersonerna är att de upplever arbetssamtal i liten utsträckning generellt under arbetet och att de väldigt sällan får samtal som är jobbrelaterade på kvällar och helger. Kontakt med chef och kollegor sker vanligtvis via mail eller sms och får de samtal på fritiden sker det nästan enbart under hektiska perioder eller under kriser. Då har de inga problem att ta upp mobilen och svara för de vet att det är viktigt. De som äger två mobiler berättar även att de är duktiga på att stänga av ljudet på jobbmobilen när den inte används men har den ändå tillgänglig. Grafiska formgivaren beskriver användningen av sin jobbmobil på detta sätt:

Jag har väl den hela tiden men det är aldrig några samtal efter en viss tid, man mejlar gärna. Det har aldrig varit något problem, endast om det är något specifikt, om det brinner liksom. Jag försöker bara använda den telefonen både som privat och jobbtelefon. Jag har två men det blir mycket så jag har styrt min umgängeskrets att den på jobbet är den primära. (Grafiska formgivaren)

Generellt upplever de flesta intervjupersonerna att de är bra på att sätta tydliga gränser mellan jobb och fritid genom teknologin. Många nämner att gränsen är tydlig att dra genom att inte läsa mail på fritiden, lämna datorn på jobbet eller ha pushnotiser inaktiverat. Däremot är de nästan alltid tillgängliga med sin mobil om samtal skulle komma men i och med att de sällan får samtal blir inte detta något problem. Det ser vi som intervjupersonerna är motsägelsefulla i viss mening. Vid frågan på om hon hade kunnat ta ett jobbsamtal under kvällen svarar processledaren att “ja det skulle jag faktiskt kunna göra, ja.. Men inte, alltså, det säger jag, för det brukar inte hända och hade det varit så att det händer varje kväll så hade jag stängt av den”. Det som MacEachen et al. (2008) och Towers et al. (2006) upplyser om att det sker ökade förväntningar på tillgänglighet från chef och kollegor i och med teknikens framväxt hjälper oss, är inte förekommande för vissa av intervjupersonerna. Vi konstaterar att vissa medarbetare inte upplever några krav på tillgänglighet men att de själva väljer att vara det. Vi spekulerar även i att det sociala stödet som finns från cheferna stödjer medarbetarna då cheferna inte kräver ständig tillgänglighet via tekniken. Detta kan således förstås med hjälp av det sociala stödet i krav-kontroll-stöd modellen som Karasek och Theorell (1990, s. 69) beskriver.

I ovan citat och berättelser skildras medarbetarnas tankar om hur de avgränsar sig från jobb och fritid med hjälp av teknologin. Towers et al (2006) belyser att tillgången till mobil och dator för den anställde gör det enkelt att arbeta var och när som helst. Det gör att gränsen mellan privatliv och arbete påverkas. Detta gör det allt svårare att dra den gränsen i och med den ökade flexibiliteten i arbetslivet. Vår undersökningar visar dock att medarbetarna inte har några större problem med att avgränsa arbetet. De upplever att de ständigt är tillgängliga men projektledaren beskriver det som att “jo, alltså det sätter ju mer krav på en själv men det är ju liksom, som jag har gjort, att man drar de gränserna”. Kommunikationsansvarig tror att det ligger mycket i hur man lär sig som person att hantera det och att personer måste lära sig att styra det själva. Med hjälp av Grant et al.:s. (2013) beskrivning av adaptivt beteende som möjliggör effektivt arbete förstår vi det som att medarbetarens färdighet att arbeta flexibelt har växt fram efter hand. Detta för att på lämpligt sätt hantera gränsen mellan jobb och fritid.

Anpassningsförmågan blir därmed central för den anställde att hantera i ett flexibelt arbetsliv. Våra intervjupersoner visar att de anpassar sig genom att aktivt avgränsa sig om de vill vara tillgängliga eller inte. De ser heller inga problem med att ständigt vara det utan det är mer en fördel. Detta eftersom att de upplever att det fortfarande finns normer kring när de förväntas vara tillgänglig och att det fortfarande är mycket lagt till traditionella arbetstider, åtta till fem. Detta kan förstås med hjälp av att medarbetaren följaktligen behöver utveckla egna strategier för att skydda sig själv (Allvin et al., 2006). Teknologin hjälper ibland genom tydlig avskärmning från jobb medan det emellanåt försvårar gränsdragningen. Vi kan konstatera att det är enskilda strategier som tagits fram för att hantera detta. Vår slutsats är att teknologin inte endast är i negativ bemärkelse utan beror på medarbetarens egna inställning till den. Några intervjupersoner nämner dock att det har tagit tid att lära sig stänga av och koppla bort. Det kan alltså tolkas som att de har haft svårt att avgränsa sig och att arbetet tidigare har inkräktat på fritiden som kan förstås med hjälp av det som Towers et al. (2006) beskriver som det dubbeleggade svärdet.

Allvin et al. (2006, s. 125) menar däremot att tekniken går att avgränsa jobbet från fritiden genom att dela upp dem. Likt marknadsföringsansvarig svarade på frågan varför hon lämnade arbetsdatorn på jobbet svarar hon “... för min egen del, hade jag haft den hemma hade jag tagit upp datorn bara för få det gjort och så fastnar man så för min del funkar det bäst att låsa in den på jobbet”. Således avgränsas jobbet tydligare från fritiden genom användning, eller icke-användning, av teknik. På frågan om ständig tillgänglighet i hennes flexibla arbete gör att hon arbetar på fritiden svarade projektledaren “så här, jag förstår att det är säkert kan vara en utmaning för vissa människor, jag skulle säga att allt handlar om hur man är som person tänker jag”. Det vår empiri visar är att teknologin används som ett verktyg för att kunna arbeta när och vart som helst vilket medarbetaren upplever som en tillfredsställelse. Det gör att gränserna blir mer otydliga men trots detta verkar det uppskattas att ha möjligheten att jobba på detta sättet och att intervjupersonerna mår bra av att ha egenkontroll. Det kan förstås genom att teknologin ska hjälpa medarbetaren att avgränsa arbete och fritid och därmed skapa en balans som motverkar ohälsa (Allvin et al., 2006). Vi konstaterar att medarbetarna har hittat sin egna balans och sina egna verktyg för att inte riskera ohälsa och att teknologin möjliggör arbetet och inte ökar förväntningarna eller försvårar balansen för medarbetarna.

4.2 Önskan om tydligare förväntningar och krav

Avsnittet belyser vilka förväntningar medarbetaren upplever att arbetsgivaren har samt förväntningar som medarbetaren har på sig själv och sitt arbete. Teorin vi har valt att använda belyser det som krav men genomgående i vår empiri är att intervjupersonerna upplever ordet som för starkt och istället återkommer ordet förväntningar. I del två redogör vi för tillit och förtroende som medarbetaren uppfattar finns mellan sig och sin chef.

4.2.1 Förväntningar på arbetet

Vissa intervjupersoner upplever att det finns för otydliga förväntningar på dem och deras arbetet och att det upplevs som negativt. När vi frågar marknadsföringsansvarig om hon någon gång upplever stress i samband med arbetet beskriver hon det så här:

Jo men det gör jag väl ganska ofta och det är nog kopplat till otydlighet och att det ibland är otydligt med vad en bra prestation egentligen är. Lite att det inte finns definierade arbetsuppgifter. Jag tror gör man rätt prioritering så räknar man med det men ibland kan det kännas stressande definitivt. (Marknadsföringsansvarig)

Många av våra intervjupersoner upplever inte att deras arbetsgivare har några krav på dem och deras arbete utan snarare att det finns för lite krav. Gemensamt för nästan alla våra intervjupersoner är att de innehar arbetstitlar med arbetsuppgifter där de tar mycket egenansvar och styr sitt arbete själv. Detta ser de flesta som positivt då de gillar att ha kontroll över sina arbeten och är anställda för att vara självgående. Som processledaren beskriver upplever hon inga krav från sin chef men snarare förväntningar och förhoppningar om att chefen ska arbetsleda men att ingen kan veta exakt vad hon ska göra i alla processer. Det är mycket upp till henne själv vad som ska göras och att det är olika saker i olika processer. Hon förklarar att “det är därför dem har anställt mig, man får vara väldigt noggrann med hur man anställer då, om det ska vara fritt!”. Det finns således inga krav på arbetet utan snarare förväntningar, detta är dock något uttalat från arbetsgivaren. Projektkoordinatorn upplever ibland att förväntningarna på hennes arbete är för otydliga. Hon beskriver det som att jobba i gränslandet då hon jobbar på uppdrag från flera organisationer och att det är en rörig tjänst. Hon säger att “för ibland så har jag lite svårt att veta vilka förväntningar som finns på mig...” och att det då är från uppdragsgivaren. Det blir svårt för henne att avgöra vilka förväntningar och vilka som ska prioriteras beroende på situation vilket kan tyda på otydliga krav och förväntningar. Här poängterar hon dock att hon tillsammans med sin chef har en dialog och att

de diskuterar det mycket. Tydligare feedback är något som hon önskar få om de arbetsuppgifter hon gör är bra eller dåliga vilket även den grafiska formgivaren ser som en viktig aspekt. Han säger att "men hellre att jag får höra det än att man inte säger något. För får du inte den feedbacken, det är det sämsta". När medarbetaren varken får feedback eller vet vad som förväntas av denne kan det därför kännas frustrerande. Marknadsföringsansvarig anser att det kan vara påfrestande när hon får för lite guidning från sin arbetsgivare och tycker det är negativt när ingen berättar vad eller hur hon ska göra. Att ha en viss hierarki inom organisationer anser marknadsföringsansvariga som positivt då det ger tydlighet i arbetsuppgifterna:

Att när man har mycket kontroll eller rapportering och formell hierarki som jag tror har fördelar också. Just hierarki tror jag kan va väldigt positivt ibland, haha det vågar man knappt säga. Men jag tror tydligheten i hierarkiska organisationer med tydligt ledarskap och veta vem som ansvarar för beslut och vem som är under den andra är nog en lättnad för många. Jag tror man märker i platta organisationer att den otydligheten skapar en viss stress som det kan va när det är väldigt decentraliserat, sedan ska det inte influera som hur man pratar till varandra eller vem som får säga vad men jag tror det finns väldigt mycket fördelar med gamla hierarkier också. (Marknadsföringsansvarig)

Vid frågan på om det är något som hon saknar i sitt flexibla arbete är svaret att hon inte hade önskar mer riktlinjer i hur hon ska jobba eller lägga upp tiden. Det handlar snarare om tydligare förväntningar på prioriteringar och att arbetsgivaren hade fungerat som bollplank. När vi frågar om hon litar på sig själv säger hon " ... man får bara hoppas att det är tillräckligt bra men ibland tvivlar man ju".

Vissa intervjupersoner beskriver att de har högre förväntningar på sig själva och sitt arbete än vad de upplever att arbetsgivaren har. Utvecklingsledaren beskriver att hon är en person som har höga krav på sig själv och vill prestera men att hon fått testa sig fram och växa in i den flexibla arbetsformen. Hon anser att det gäller att inte få dåligt samvete utan vara nöjd med sig själv om hon väljer att gå hem tidigare någon dag. Det gäller istället att försöka trivas i sin roll. Ansvarig anser hon även att arbetsgivaren får ta angående motivering av personalen och att det bör ske en kommunikation åt båda hållen. Det beskrivs genom:

De tjänar inte något på att sätta en person i en roll som man inte trivs i eller känner för men jag får likväl motivera till varför jag inte tror att jag kan bidra med något och så får de motivera för mig varför jag ska vara med i just det sammanhanget. (Utvecklingsledaren)

Det flexibla arbetet anser hon bara vara positivt men att det är sin självinsikt som hon har fått jobba på. Den anser hon betyder mest när det kommer till kontroll och prestation. Även förändringsledaren belyser hur stora förväntningarna är på sig själv och att de är högre än från arbetsgivaren och hon säger att “men jag jobbar mycket med mina egna förväntningar på mig själv, mer mig själv än någon annan. Mina egna förväntningar trumfar alltid!”.

Vår undersökning visar att medarbetaren generellt upplever låga förväntningar från arbetsgivaren och att de förväntningar som finns kommer från medarbetaren själv. Som projektingenjören säger “Det finns ofta good enough men man vill ju oftast göra det lite bättre” och säger senare under intervjun “Jag tror personligen att jag hade kunnat gå två, tre månader och inte göra ett skit och komma undan med det. Ingen hade märkt något...”. Medarbetarna upplever i vissa fall att de önskar mer förväntningar och riktlinjer från arbetsgivaren men att de samtidigt har stort beslutsutrymme att bestämma själva. Med hjälp av det Karasek och Theorell (1990, s. 35) beskriver som den aktiva arbetssituationen i krav-kontroll-stöd modellen kan vi förstå det som att intervjupersonerna befinner sig inom denna. Det finns förutsättningar för stimulans men om medarbetaren lägger alltför stort engagemang i arbetet kan det resultera i ohälsa. Medarbetarna i vår undersökning har stort beslutsutrymme med låga krav från sin arbetsgivare vilket enligt modellen resulterar i låg risk för ohälsa men ger låg nivå av motivation och känsla av personlig utveckling. Medarbetarna upplever dock stress i vissa situationer på grund av otydliga förväntningar från arbetsgivaren vilket kan bero på att de har svårt att möta de krav som det flexibla arbetet ställer snarare än kraven från arbetet i sig. Allvin et al. (2006) redogör för att det flexibla arbetet medför otydligare arbetsvillkor och ställer högre krav på de anställda i form av ansvar för sin egen tid och ansträngning. Vi konstaterar dock att medarbetarna upplever att de utvecklas i sitt arbete trots låga krav men att de även ställer högra krav på sig själva. Detta kan förstås med hjälp av det som Hanson (2004, s. 14) redogör för att det inte alltid räcker med att balansera kontroll och krav i arbetet. Individen sätter sig ofta över sina mentala och fysiska behov, detta för att individen gärna vill försöka anpassa sig och lyckas med sina prestationer. Vi kan således förstå det som att medarbetarnas hälsa ibland påverkas negativt i form av stress av att kraven är för låga trots att krav-kontroll-stöd modellen antyder att medarbetarna befinner sig i en arbetssituation där risken för ohälsa är låg. Samtidigt ställer vissa av medarbetarna höga krav på sig själva och vi förstår det som det är de höga kraven på sig själva som gör att de utvecklas i det flexibla arbetet. Vår slutsats är därmed att medarbetarnas välmående i stort inte påverkas negativt av de otydliga förväntningar från arbetsgivare som stundtals råder.

4.2.2 Tillit och förtroende

Många av intervjupersonerna upplever att tillit och förtroende är en viktig del i det flexibla arbetet och att det indirekt förväntas att detta ska finnas då deras arbetet i stor utsträckning inte kan kontrolleras av chef och kollegor. Utvecklingsledaren beskriver det genom:

Ja gud ja, det är ju förväntningarna i mitt uppdrag att jag ska röra mig och där blir också, kanske inte alla chefer och ledare kan ha kontroll av vad jag gör och utför utan någonstans förlitar sig på tilliten och det bygger liksom den nya styrningen också på, att tilliten att medarbetaren liksom ja, levererar och gör skillnad. (Utvecklingsledaren)

Vissa intervjupersoner nämner att de känner mer tillit och förtroende nu jämfört med när de hade ett mer traditionellt arbete. Några upplever att det handlar om den frihet som de nu har blivit givna som är skillnaden och att det således blir enklare att prestera och göra bra ifrån sig. Grafiska formgivaren beskriver det med:

Största skillnaden är förtroende, får man förtroende växer man som människa och man känner det i relationer och vad som helst egentligen. Kontra då att ha en chef som står bakom ryggen och kollar så man är där mellan åtta och fem så känns inte det som att man är så fri och har det förtroendet som en vuxen människa bör ha. (Grafiska formgivaren)

Det framkommer ur intervjuerna att våra intervjupersoner innehar arbetsuppgifter som de är mycket kunniga inom och några beskriver att de är anställda på grund av specifik kompetens. Det flexibla möjliggörs av deras goda kompetens då de är självgående vilket medför att det är svårt för deras chefer att kontrollera och ställa krav eftersom de inte är insatta i medarbetarnas arbete. Den friheten är något som uppskattas av flera av intervjupersonerna. Detta kan förstås genom det som Ottosson och Rosengren (2015) beskriver som professionell yrkestitel och att en flexibel arbetsform uppskattas av de som innehar dessa då de drivs av att kunna arbeta för att prestera bra. Några intervjupersoner beskriver det som att när de har kontakt med sin chef upplever de snarare att de får frågan om hur de mår och om allt fungerar bra snarare än frågor om arbetsuppgifterna och hur de genomförs. Utvecklingsledaren beskriver det genom:

När jag träffar min chef är det inte så att "hur går det med detta och detta?, vart har du varit?, vad har du presterat?" och så vidare. Nu är det mer "hur är läget?" för hon har tillit och förtroende för att jag har levererat mina uppdrag och då är det mer hur jag mår som hon funderar över. (Utvecklingsledaren)

I övrigt känner alla intervjupersoner generellt att de har bra stöd från chef och arbetsgivare i sitt arbete även om de är ansvariga för upplägget till stor del själva. De upplever inte att deras

arbete kontrolleras i någon större utsträckning men uppfattar att deras chef alltid finns nära till hands om de skulle behöva hjälp eller stöd i något. Processledaren beskriver att hon tror mycket ligger i hur chefen är i sitt ledarskap för att förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska fungera. Tidigare hade hon ett arbete som var mindre flexibelt där hennes dåvarande chef var mer kontrollerande och ifrågasatte hennes arbetstider. Efter det fick hon en ny chef. Trots att det är inom samma arbetstitel upplever hon det som mycket bättre och hon säger att:

Jag tänker att tillit och förtroende hänger inte bara ihop med vilken anställningsform man har, däremot så tänker jag att det passar min chef som i dag är väldigt bra att arbetsleda på det här viset för det gjorde hon redan innan. Och jag tänkte att det kanske funkar väldigt bra, just kombinationen att ha en chef som har mycket tillit och högt förtroende och ha denna anställningsformen. För då kan hon också vägleda och hjälpa till att inte jobba för mycket. (Processledaren)

Även utvecklingsledaren antyder att hon tycker ledarskapet är viktigt och betydelsefullt. När vi pratar om uppföljning med chefen beskriver hon det som att det är upp till henne själv om hon vill ha möten med chefen men att det mer handlar om att stämma av och säger "och sedan får jag full tillit att utföra det så det kräver mycket av cheferna då det är ett helt annat ledarskap. Att inte ha sina medarbetare så nära."

Empirin som vi redogör för ovan visar att medarbetarna känner stor tillit och förtroende gentemot sin chef och arbetsgivare. De upplever skillnad i det jämfört med hur det var att arbeta på ett mer traditionellt arbete där dem och deras arbete kontrollerades i högre utsträckning. Hill et al. (2008) beskriver att flexibilitet på arbetsplatsen är mer än att bara erbjuda medarbetarna möjlighet att bestämma vart och när de ska jobba. Det handlar även om ömsesidig känsla av förtroende och respekt mellan anställd och arbetsgivare. Det i sig bidrar med hög självständighet som är centralt för förtroendearbetstiden (Godart et al., 2017). Vårt resonemang blir därför att det är viktigt för medarbetaren att de känner tillit och förtroende från sin chef för att de ska kunna utföra ett bra jobb. Vi har inte undersökt det från arbetsgivarnas perspektiv men många av våra intervjupersoner beskriver att de inte upplever att de blir kontrollerade utan att deras chef känner förtroende för deras arbete och att de sköter sitt jobb. Några intervjupersoner beskriver det som att det blir enklare för dem att prestera på jobbet när de har så pass stort förtroende från sin chef, de känner sig mer fria. Ottosson och Rosengren (2015) menar att medarbetaren vill prestera väl för att visa sig lika professionell som den arbetsform de har fått. Detta visar sig i empirin då många intervjupersoner känner att

de anser att de utvecklas i sina jobb med mycket frihet. Samtidigt som de upplever mycket frihet i sin egen påverkan över arbetet känner de stöd och förtroende från sin arbetsgivare. Denna kombination förklarar Karasek och Theorell (1990, s. 69) kan minska risken för ohälsa. Vår slutsats är att medarbetarna upplever stort förtroende till sina chefer, känner sig fria och utvecklas i det vilket är en följd av det flexibla arbetet.

4.3 Vad är det som ger medarbetaren energi?

Under behandlingen av empirin framkom ordet energi återkommande i materialet.

Intervjupersonerna själva nämnde ordet flera gånger och det blir följaktligen ett generellt tema i detta avsnitt. Det rör sig dels om vad de får energi från men också vad som tar energi och vi kommer förklara begreppet utifrån olika sammanhang. Medarbetarnas sätt att tala om energi är relaterat till välmående då de har möjlighet att påverka sin psykiska och fysiska hälsa genom att bestämma själva hur, var och när de arbetar. Stress och återhämtning är också centrala delar för välmåendet och är en omtalad del i det flexibla arbetslivet. Det gör det till en viktig del i studien då det är återkommande i empirin och intervjupersonerna upplever och handskas med det på olika sätt.

4.3.1 Interaktionen med människor

Gemensamt för nästan alla våra intervjupersoner är att de träffar många personer och knyter kontakter dagligen i sitt arbete. Då många arbetar med utveckling, projekt, processer och kommunikation blir det en naturlig del i deras arbetsuppgifter. Några beskriver det som att det ibland är energikrävande att träffa många personer och knyta kontakter under en dag men att det också är det som ger dem energi. Projektledaren beskriver det som att:

Men när jag börjar tänka mer kring vad får jag energi ifrån, som jag många gånger får från mitt jobb eftersom jag träffar alla människor så är det ju liksom också energi in till mig. Det är ju inte bara det att jag liksom, mitt jobb kräver de timmarna av mig. (Projektledaren)

Samma person beskriver även sig själv som extrovert och att hon har lärt sig efterhand att hon får energi av andra människor och att hon inte kan vara själv alltför länge då hon tappar energi. Hon ser det därför som en möjlighet i det flexibla arbetet att kunna bestämma själv när hon ska träffa människor vilket är en av huvudkällorna till energi för henne. Även kommunikationsansvarig berättar att hon får energi av att vara ute och träffa andra människor utanför organisationen då hon jobbar i olika projekt. I och med att hon bestämmer själv vart

hon vill arbeta väljer hon ibland att befinna sig på en gemensam mötesplats där det sitter många människor och arbetar inom samma organisation som hennes egna. De utbyter information med varandra, har möten och samarbetar. Därefter säger hon “... men när man är på en plats där det flödar mycket folk och det är mycket möten och så, det händer något med energin”. Som Karasek och Theorell (1990, s. 69) redogör för så är sociala kontakter och strukturer på arbetet viktiga för upprätthållandet av långvarig hälsa och förvärv av ny kunskap. Energin och informationsutbytet som kommunikationsansvarig och projektledaren upplever kan därmed tänkas bidra till ökat välmående. På samma sätt förklarar utvecklingsledaren att hon tar sig tid att samla energi under dagarna när arbetet ibland upplevs som utmanande och att hon då bokar in möten med kollegor som ger henne energi. Detta blir även ett sätt för henne att bolla utmaningar som har dykt upp och det är viktigt för henne att ta sig tid till det. För vissa intervjupersoner innebär möten på arbeten som en social del och är ett sätt att träffa kollegor fysiskt istället för endast kontakt mejl och liknande forum. Grafiska formgivaren uttrycker det som att “det är inget uttalat så, det är en känsla man har själv, typ som det känns som man måste vara där ibland, make an appearance, vara tillgänglig i fysisk form”. Karasek och Theorell (1990, s. 69) menar att den tredje dimensionen i form av socialt stöd i krav-kontroll-stöd-modellen påverkar välmåendet i form av en buffert mot stress. Om det sociala stödet finns och arbetet upplevs som utmanande skapar det en motivation. Det i sig påverkar även välbefinnandet och psykiska hälsan positivt (ibid). Citatet ovan beskriver att medarbetarna tar sig tid för sociala kontakter, tycker att de mår bra av det och återhämtar sig genom det. När människor är involverade i sociala interaktioner mår de som bäst och är i allmänhet lyckligare (Diener & Ryan, 2009). Med hjälp av deras skildring förstår vi det som att medarbetarnas sociala kontakter därmed kan vara en positiv effekt på deras välmående. Vi drar därmed slutsatsen att kunna styra över sitt arbete och vara social när så önskas medför att det flexibla arbetslivet skapar bra förutsättningar för en bättre hälsa för medarbetarna.

4.3.2 Hantera intensiva perioder

Många av våra intervjupersoner beskriver att de gillar att ha ett högt arbetstempo och hela tiden ha saker att göra. Några berättar till och med om att de blir stressade av att ha för lite att göra på grund av understimulans. Projektingenjören beskriver att han precis har kommit ut ur en ganska lugn period med mindre att göra och därför inte har några problem med att det just nu är intensivt. Han säger att “när jag har lite att göra så känner jag ingen press och då tappar jag fokus på allt. När jag har mycket att göra blir jag mer effektiv och produktiv men det är så jag fungerar som människa”. När han upplever för låg stimulans brukar han vanligtvis

acceptera det i en, två dagar men sedan föra en dialog med chefen om det. Han fortsätter med “... jag var öppen med det också, att jag var understimulerad vilket ledde till att jag inte var så produktiv men de var nöjda ändå”. Detta är även något som utvecklingsledaren upplever och att hon till och med kan bli lat när det är för lite att göra. Hög arbetsbelastning är inget hon ser negativt på utan trivs snarare med det.

Generellt sett upplever intervjupersonerna i vår undersökning en låg stress i och med sitt flexibla arbete trots intensiva perioder. Några berättar om perioder som kunde vara stressigare än andra men att det inte påverkar deras välmåendet i stort. Projektledaren beskriver att “så ja, jag blir stundtals stressad av jobbet men jag skulle inte säga att det påverkar mitt välmående negativt” och säger även att hon får energi från jobbet. Extra återhämtning är sällan något hon behöver även om hon arbetar tolv timmar under en dag. När det dock har varit extra hektiska perioder kan hon behöva en halv dag hemma för att ladda om. Förändringsledaren beskriver att hon kan återhämta sig genom att själv bestämma upplägget över en arbetsdag. Hon säger att ”... men eftersom jag själv kunnat styra arbetet har jag kunnat jobba intensivt, åka iväg, jobba intensivt, åka iväg... “. Det flexibla arbetet med egen planering möjliggör detta. Även grafiska formgivaren och marknadsföringsansvarig upplever att det stundtals kan vara mycket att göra och de kan då känna stress. Grafiska formgivaren beskriver att “jag tycker jag presterar bättre med kniven mot strupen liksom”. Att hantera stress genom att tänka på det ur ett positivt perspektiv fungerar för marknadsföringsansvarig som beskriver:

Ja men precis, så därför försöker jag ofta använda som tanke att det är okej att bli stressad så länge det är kort och det kan ju påverka ens prestation positivt också. Så försöka omvandla stressen till bränsle som man kan göra inför en presentation till exempel, då tänker jag stressen och nervositeten bara är bränsle. Det är inget farligt det gör mig bara bättre, då kan man få det positivt laddat. Som inom träning är stress positivt det får din kropp att kunna prestera mer. Så den typen av tanke försöker jag använda mig av då och vara mer observant om det blir långvarigt. (Marknadsföringsansvarig)

Processledaren upplever inte att hon blir så lätt stressad inte ens i perioder när det är mycket att göra vilket hon tror beror på att hon är så som person. Även hennes psykiska hälsa främjas på grund utav hennes flexibla arbete då hon har möjligheten att få vara fri och tänka själv. Det som kan upplevas som stressande är när någon kommer in och ställer orimliga krav på henne som inte anses ha rätten till att göra det. Hon vill kunna planera själv och säger att “det mår jag bra av, jag tycker inte om att bli kontrollerad in i minsta detalj för det motverkar lite syftet med det jag jobbar med”. Även utvecklingsledaren beskriver att när hon arbetade utifrån en mer traditionell arbetsform mellan åtta och halv fem kunde hon bli stressad av att inte kunna

bestämma tiderna själv. Ibland fick hon inte utlopp för sina idéer och innovation då hon var bunden till dessa tider vilket verkade vara ett problem. Hon beskriver:

Jag blev nästan stressad av att om jag var på plats klockan sju men jobbet inte började förens vid åtta, och jag presterar kanske jättemycket mellan sju och åtta, och man förväntas vara där till halv fem den skillnaden jag gör, den betyder liksom ingenting för det är åtta till halv fem som räknas. (Utvecklingsledaren)

Genomgående i intervjuerna är att medarbetarnas hantering av stressiga perioder går ut på att samla energi som återhämtning. Många beskriver det som deras arbete är roligt, de trivs med att jobba och att jobbet är en del av deras identitet. Vår undersökning visar att medarbetarna emellanåt upplever ett intensivt arbete men att de både trivs med detta och tar sig tid till återhämtning på olika sätt. De kan uppleva stress när de är understimulerade och har lite att göra men även kortvarig stress när det är hög arbetsbelastning. Detta kan förklaras utifrån det som Allvin et al. (2006, s. 140) redogör för att stressreaktioner kan uppstå till följd av för låga krav och höga krav. Då många medarbetare upplever att de trivs och utvecklas i sina jobb kan det vara svaret på varför de blir stressade när de upplever understimulans. Den dimensionen i krav-kontroll-stöd modellen som innebär att medarbetaren upplever höga krav men liten kontroll kan leda till psykiska påfrestningar i form av stress (Karasek & Theorell, 1990, s. 31-32). Detta redogör vissa medarbetare för då de upplevde mer stress i sitt traditionella jobb där de inte hade högt beslutsutrymme över arbetet och där de hade mindre kontroll. Att istället ha hög kontroll och koll på läget upplever intervjupersonerna som positivt. Intervjupersonerna drivs av sitt egna engagemang i arbetet och vill att arbeta hårt. Allvin et al. (2006, s. 150) förklarar att de medarbetare som drivs av krav inifrån, liksom våra intervjupersoner, har en mindre risk att uppleva ohälsa. Att arbetstagarna själva kan planera sitt schema kan vara en fördel för återhämtningen (Kecklund, 2018, s. 48). Detta på grund utav kontrollen arbetsformen medför att kunna planera sin arbetsdag utefter vad som passar deras behov. Behoven är fysiska behov som sömn men även behov av aktiviteter utanför arbetet. Vi tar hjälp av denna teori för att förstå att medarbetarnas flexibla arbete med möjlighet att själv bestämma om och när de vill arbeta möjliggör deras återhämtning i intensiva perioder. Vår slutsats är att medarbetarnas flexibla arbete har positiva effekter på välmåendet då de har möjlighet att påverka balansen mellan arbete och återhämtning.

5 Slutsats och diskussion

5.1 Besvarande av frågeställning

Våra slutsatser utifrån undersökningen hjälper oss att besvara vår frågeställning som lyder: *Hur upplever medarbetaren det flexibla arbetslivet och vilka effekter på välmåendet anser dem att det har?*

Det vår undersökning visar är att ett flexibelt arbetsliv uppskattas av medarbetaren och att vissa faktorer ligger till grund för detta. Somliga är tydliga med att de inte skulle kunna tänka sig att gå från det flexibla arbetslivet till ett arbete med mer traditionella riktlinjer kring var och när arbetet ska utföras. Det framställs utifrån utvecklingsledaren som belyser att “jag hade inte tagit en tjänst i dag som inte hade en flexibel arbetstid!”. Detta citat har vi redovisat i analysen och även valt att använda som titel på uppsatsen då vi tycker att den beskriver medarbetarens upplevelser på ett rättfärdigt sätt. Flexibelt arbetsliv utifrån tidigare forskning och litteratur tyder på att medarbetare kan ha svårt att balansera mellan arbete och privatliv då bland annat teknologins framväxt gör det möjligt att kunna arbeta när och var som helst. Analysen visar att det skiljer sig mellan olika personer hur de drar gränsen då några upplever att privatlivet och dess intressen går hand i hand med arbetet medan andra medarbetare gärna skiljer på sfärerna. Sammantaget upplever medarbetarna det flexibla arbetslivet som positivt i och med att de själva kan påverka när och hur de utför arbetet och hur de balanserar detta med privatlivet. Medarbetarna upplever inte att information- och kommunikationstekniken sätter högre krav på deras tillgänglighet utan istället som en fördel då de själva kan välja när de vill arbeta. Detta är något som vi uppmärksammade stod i kontrast till viss forskning. Likt debatten i media som belyser att teknologins framväxt i det flexibla arbetslivet försvårar avgränsningen kan det riskera ohälsa i form av stress och höga prestationskrav vilket blir en effekt av detta. Analysen visar däremot att det har tagit tid för en del medarbetare att lära sig stänga av och koppla från men att de har hittat egna verktyg för detta och anser snarare att teknologin möjliggör deras arbete och gränsdragning mellan sfärerna. Det som tidigare forskning inom fenomenet beskriver är att tydliga förväntningar och regleringar på medarbetarnas handlingar ofta saknas från chef och arbetsgivare vilket även vår analys visar stämmer för vissa medarbetare. Andra upplever att de endast har behov av stöd och feedback men inte av tydliga förväntningar. Medarbetarna upplever detta som frustrerande emellanåt

men vissa beskriver att de har höga förväntningar på sig själva och att de styrs av självdisciplin. Analysen tyder dock på att alla medarbetare känner stor tillit och förtroende gentemot chefen och att stöd alltid finns där. Medarbetarna upplever således det flexibla arbetslivet som positivt utifrån förtroende och att de är fria i sin arbetsroll vilket de tycker är viktigt för att de ska kunna utvecklas. Slutsatsen kring effekter på välmåendet som det flexibla arbetet har är att ingen av medarbetarna anser att välmåendet i stort påverkas negativt av det flexibla arbetet utan snarare positivt genom att de själva kan bestämma när de behöver återhämtning. I återhämtningen och arbetslivet är energi en viktig del. Det flexibla arbetet möjliggör för medarbetaren att samla energi genom sociala kontakter och stöd under dagarna men även återhämtning när arbetet blir för intensivt. De anser det positivt att de själva har kontrollen över hur de lägger upp sitt arbete då de kan styra själva när de vill, och inte vill, vara sociala samt när de behöver återhämta sig. Deras tankar om arbetslivets effekter på välmåendet är att det är skilda sfärer, arbetslivet och privatlivet som de själva har stor kontroll över.

5.2 Avslutande diskussion och vidare forskning

Syftet med vår undersökning är att öka kunskapen kring medarbetares upplevelser av ett flexibelt arbetsliv samt bidra med en ökad förståelse för medarbetarnas välmående i anslutning till Health Service Management-området. Vår undersökning och dess slutsatser bidrar med ökad förståelse för organisationer som erbjuder sina anställda en flexibel arbetsform. Detta är av betydelse då medarbetarna är en av organisationers främsta resurser och det kan vara av intresse att veta hur medarbetarna upplever det flexibla arbetslivet. Med framväxten av denna flexibla arbetsform finns möjligheten att det kommer vara det enda tänkbara i framtiden fransett jobb som kräver fysisk närvaro. Det är av stor vikt att få fördjupad förståelse för medarbetarens upplevelse av arbetsformen och påverkan på välmåendet för en hållbar framtid ska vara möjligt. Trots likheter i svaren är varje person unik och det går inte att generalisera upplevelsen av det flexibla arbetslivet, det är mer komplext än så. Intervjupersonerna beskriver att de själva inte tror att detta arbetsliv inte lämpar sig för alla. Då det är individanpassat och personer arbetar utifrån arbetsformen på olika sätt kan det vara svårt för arbetsgivare att leda medarbetaren mot samma mål som organisationen. De medarbetare vi har intervjuat beskriver att de drivs i sitt arbete men vidare diskussion kring detta är hur arbetsgivare ska kunna ge förtroende och erbjuda egenkontroll för medarbetare som inte brinner för sitt arbete.

Det framkommer i vår undersökning att medarbetarna önskar relativt tydliga förväntningar och riktlinjer från arbetsgivaren samtidigt som de trivs bra med ha stort egenansvar. Det flexibla arbetslivet som fenomen bygger på medarbetarnas egenkontroll över arbetsuppgifter och planering kring hur, var och när arbetet genomförs. Med tanke på att några intervjupersoner upplever att det flexibla arbetet möjliggörs genom tydligt chefskap är en tänkbar framtida studie att undersöka det från organisationens sida genom organisationen som helhet eller utifrån chefers position som har mycket personalansvarig för att därigenom få arbetsgivarens uppfattning.

6 Källförteckning

- Ahrne, G., Eriksson-Zetterquist, U. (2015). Intervjuer. I Ahrne, G., & Svensson, P. (Red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) (s. 34-54). Stockholm: Liber.
- Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.
- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete - introduktion. I Aronsson, G. (Red.). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. (s. 11-22) Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Carlson, A. Arbetsmarknadsnytt. (2019). Mobilen suddar ut gränserna mellan arbete och fritid - på gott och ont. Hämtad 2019-05-23 från https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/mobilen-suddar-ut-granserna-mellan-arbete-och-fritid-pa-gott-och-730864.html
- Cheng, C., Kogan, A., & Chio, J. H. (2012). The effectiveness of a new, coping flexibility intervention as compared with a cognitive-behavioural intervention in managing work stress. *Work & Stress*, 26(3), 272–288. [https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678373.2012.710369](https://doi.org/ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678373.2012.710369)
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., ... Silvério, J. (2004). Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project. *Chronobiology International: The Journal of Biological & Medical Rhythm Research*, 21(6), 831–844. <https://doi.org/10.1081/CBI-200035935>
- Diener, E & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), pp. 391-406. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edswss&AN=000273124300002&site=eds-live&scope=site>
- Godart, O. N., Görg, H., & Hanley, A. (2017). Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data. *ILR Review*, 70(4), 894–918. <https://doi.org/10.1177/0019793916676259>

- 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*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Diss. Umeå : Univ., 2004. Umeå.
- Hall, L., & Atkinson, C. (2006). Improving working lives: Flexible working and the role of employee control. *Employee Relations*, 28(4), 374–386. <https://doi.org/10.1108/01425450610673420>
- Hanson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2004. Stockholm.
- Hill, J. E., Grzywacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). *Defining and conceptualizing workplace flexibility*. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/13668800802024678>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider – konsekvenser för återhämtning och hälsa. I Aronsson, G. (Red.). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. (s. 47–59). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- MacEachen, E., Polzer, J., & Clarke, J. (2008). “You are free to set your own hours”: Governing worker productivity and health through flexibility and resilience. *Social Science & Medicine*, 66, 1019–1033. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.11.013>
- Marcuson-Fors, J./Citymark.today. (2018). Det nya gränslösa arbetslivet kan leda till ohälsa. Hämtad 2019-05-23 från <https://citymark.today/det-nya-granslosa-arbetslivet-kan-leda-till-ohalsa-121044/nyhet.html>
- Mellner, C. (2015). Betydelsen av gränsdragning vid gränslöst arbete. (s. 28-31) *Psykologtidningen* (7).
- Mellner, C. (2018). Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I Aronsson, G (Red.). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. (s. 37-46) Stockholm: Arbetsmiljöverket.

- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, (4), 404. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.23113188&site=eds-live&scope=site>
- Ottosson, M., & Rosengren, C., (2015). Who can you trust? The Swedish Confederation for Professional Employees (TCO) and trust-based working time 1950-1970. *Management Revue*, 26(1), 52. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.24331309&site=eds-live&scope=site>
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Sverige. Statistiska centralbyrån. Sverige. Arbetsmiljöverket (2001). Negativ stress och ohälsa: inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet = [Negative stress and illness : the effects of high demands, low control and lack of social support. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593–618. <https://doi.org/10.1108/09534810610686076>
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Uglanova, E., & Dettmers, J. (2017) Sustained Effects of Flexible Working Time Arrangements on Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1727–1748. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9894-6>

7 Bilagor

7.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

Bakgrundsinformation

- Presentation av oss och vår uppsats/syftet (definiera vad vi menar med flexibel arbetstid)
- Du kommer vara anonym och materialet kommer endast användas till denna undersökning.
- Får vi spela in? Du får avbryta när du vill utan att förklara varför.
- Presentera våra olika teman som står nedan.
- Sätta på inspelning på mobilerna!

Bakgrundsfrågor

- Hur gammal är du?
- Hur ser din familjesituation ut?
Civilstatus, barn?
- Vad är din arbetstitel?
Berätta om en vanlig dag på jobbet.
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Hur länge har du arbetat flexibelt utifrån vår definition?

Tid & rum

- På vilket sätt upplever du att du har ett flexibelt arbete i form av tid och plats?
Upplever du det som negativt eller positivt? På vilka sätt?
- Uppskattningsvis, hur många timmar i veckan arbetar du?
Hur mycket övertid jobbar du? Varför är det så?
- Jobbar du främst på kontoret eller hemma/annan plats?
Hur kommer det sig? Varför?
- Tycker du gränsen är tydlig mellan arbete och fritid?
Hur drar du gränsen? Är det svårt/lätt att dra gränsen? Om inte, varför upplever du den som otydlig?
- Händer det att du jobbar på din fritid?
Varför? Varför inte?

- I vilken utsträckning tror du att din arbetsgivare förväntar sig att du ska infinna dig på kontoret/jobba hemifrån?
Varför tror du att det är så?

Arbetsuppgifter

- Har du haft ett “icke flexibelt” arbete innan?
*Kan du berätta lite om skillnaderna? Eller liknelserna? Vilket tycker du bäst om?
Varför?*
- Vilket sätt att arbeta på föredrar du främst?
Varför är det så?
- Har du möjlighet att påverka innehållet i dina arbetsuppgifter? I så fall hur?
Kan du styra själv eller är det med hänsyn till vad andra vill? För- och nackdelar med detta? Tar du många egna beslut?
- Hur ser dina möjligheter ut att påverka din arbetsdag?
Måste du infinna dig på arbetsplatsen vissa tider? Har du mycket egenansvar kring detta? Vad har din chef att säga till om?
- Hur mycket får du bestämma över dina arbetsuppgifter?
Planering? Beslutskrav?
- Arbetar ni med styrning utifrån prestation och resultat, snarare än hur arbetet utförs?
Vad bestämmer dina arbetsuppgifter och vad jobbar du efter?
Hur kan dessa resultat/mål se ut? Har du uppföljning med chefer/kollegor?
- Hur upplever du stöd från chef och kollegor i din arbetssituation?
På vilka sätt? Ex om du har hög arbetsbelastning? Vid sjukdom eller semester? När du arbetar hemifrån/annan plats? Upplever du att stöder fungerar bra/mindre bra?
- Hur mycket krav från din arbetsgivare upplever du att du har?
Upplever du detta som positivt eller negativt?
- I vilken utsträckning upplever du att du och ditt arbete kontrolleras?
På vilka sätt? Av vem/vilka?
- Upplever du att du hinner med dina arbetsuppgifter?
Förekommer det att du får jobba över eller ta med arbetet hem? I hur stor utsträckning i så fall.

- Känner du tillit och förtroende till din chef?
På vilket sätt?
- Känner du någon skillnad i tillit och förtroende jämfört med att inte arbeta flexibelt?
På vilka sätt?
- Hur mycket kontroll anser du att du har i ditt flexibla arbete vad gäller var, när, hur och planering?
På vilka sätt? Hur påverkas din motivation i samband med detta?
- Känner du att du utvecklas i ditt arbete?
På vilka sätt?

Välmående

- Känner du att ditt arbete påverkar ditt välmående?
På vilka sätt?
- På vilka sätt tror du att flexibla arbetstider främjar din fysiska och psykiska hälsa?
- På vilka sätt tror du att flexibla arbetstider hindrar din fysiska och psykiska hälsa?
- Upplever du vanligtvis hög arbetsbelastning?
Om ja, vad gör du när du upplever att arbetsbelastningen är för hög?
- Kan du släppa jobbet på fritiden?
Om ja, på vilka sätt? Om nej, varför inte?
- Upplever du att du har tid för återhämtning?
Vad gör du för att återhämta dig? Stöttar din arbetsgivare dig i det? På vilket sätt?
- Upplever du stress i samband med ditt arbete?
Om ja, på vilka sätt? Om nej, varför tror du att det är så? Gör du något särskilt för att undvika stress?
- Har du någon gång varit borta från arbetet på grund av stress?
Vad fick du för hjälp med detta?

Teknologi

- Har du en separat jobbmobil? Hur använder du mobilen?
Är du bra på att stänga av den när du inte arbetar?

- Har du en arbetsdator? Hur använder du den?
Tar du ofta med den hem?
- Har du tillgång till mail/intranät etc dygnet runt?
Medför detta att du arbetar på kvällarna/helgerna?
- Hur tänker du kring den ökade tillgängligheten som teknologin medför?
Alltid nåbar, ökad kommunikation etc.
- Upplever du att du ständigt är nåbar via mobil/dator/mail?
På vilket sätt? Upplever du detta positivt som negativt?
- Upplever du att din arbetsgivare/chef/kollegor förväntar sig att du alltid är nåbar?
Upplever du detta som positivt eller negativt?
- Förväntar du dig att din arbetsgivare/chef/kollegor alltid är nåbara?
Om ja, varför? Om nej, varför inte?
- I vilken utsträckning får du mail/samtal på kvällar och helger från chef eller kollegor?
Hur upplever du detta? Positivt? Negativt?
- Upplever du att det finns några utsagda normer kring tillgängligheten under din fritid?
Om ja, hur känner du om detta?
- Önskar du tydligare riktlinjer och regler från din arbetsgivare/chef gällande att vara tillgänglig efter ordinarie arbetstid?
Om ja, på vilka sätt och varför? Om nej, varför?
- Hur tycker du att det är att arbeta utifrån en flexibel arbetsform?
Positiva aspekter? Negativa aspekter?

Övrigt

- Är arbetet viktigt för dig?
På vilka sätt?
- Är fritiden viktig för dig?
På vilka sätt?
- Är det något som du vill tillägga?

Tack för din medverkan!