

Arbetskooperativ: demokratiska försvarsverk och “third places”?

En uppsats om arbete, gemenskap och möjligheten till ett liv i balans

Ragnar Narfeldt Karlsson

SOCK10: Kandidatuppsats, 15 hp

Vårterminen 2026

Handledare: Kjell Nilsson



Abstrakt

Författare: Ragnar Narfeldt Karlsson

Titel: *Arbetskooperativ: demokratiska försvarsverk och "Third Places"?*

En uppsats om arbete, gemenskap och möjligheten till ett liv i balans

Kandidatuppsats: [SOCK10], 15 hp

Handledare: Kjell Nilsson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2026

Arbetsrelaterad stress är en av de vanligaste orsakerna till psykisk ohälsa och utgör därmed ett stort samhällsproblem. På många arbetsplatser är människors demokratiska rättigheter dessutom begränsade och även deras påverkan på det dagliga arbetet. En alternativ arbetsform som sätter demokrati och jämlikhet högt upp i rangordningen är arbetskooperativ, det vill säga företag som ägs och drivs av de som arbetar inom dem. Den här uppsatsen undersöker hur den arbetskooperativa organisationsformen påverkar balansen mellan arbete och fritid för medlemmarna inom ett arbetskooperativt företag samt hur den påverkar deras identitetsskapande och motivation. Uppsatsen har med hjälp av semi-strukturerade intervjuer och tematisk analys försökt öka förståelsen kring hur arbetskooperativ kan stärka och utmana traditionella uppfattningar om arbete, fritid och engagemang. Resultaten tyder på att balansen mellan fritid och arbete, likaså med identitetsskapande och arbetsmotivation, inte är svart eller vitt utan beror på hur det specifika företaget är uppbyggt och kontexten det befinner sig i. Överlag bedöms dock effekterna av den arbetskooperativa organisationsformen som mer önskvärda i jämförelse med traditionella företag där de anställda ofta har begränsad autonomi och mindre påverkan på hur arbetet utformas.

Nyckelord: arbetskooperativ, demokrati, third places, developmental freedom, organisationssociologi, autonomi

Innehåll

1. Inledning.....	1
2. Bakgrund.....	2
2.1 <i>Kooperativ som alternativ.....</i>	2
2.2 <i>Företagets struktur.....</i>	3
3. Frågeställningar och syfte.....	6
4. Tidigare forskning.....	7
5. Teori.....	11
6. Metod.....	14
6.1 <i>Semi-strukturerade intervjuer.....</i>	15
6.2 <i>Tillgång till fältet och intervjupersoner.....</i>	16
6.3 <i>Analysmetod.....</i>	17
7. Etik.....	19
7.1 <i>Bias.....</i>	20
8. Analys.....	21
8.1 <i>Traditionella företag och normbrytande.....</i>	21
8.2 <i>Autonomi och eget ansvar.....</i>	24
8.3 <i>Gemenskap, motivation och balans i livet.....</i>	28
9. Diskussion och slutsats.....	35
Referenser.....	37
Bilagor.....	41
1. <i>Intervjuguide.....</i>	41
2. <i>Informationsblankett.....</i>	42
3. <i>Samtyckesblankett.....</i>	42

1. Inledning

Enligt Arbetsmiljöverket (2023) dör 700 personer per år i Sverige på grund av arbetsrelaterad stress och i en rapport från Försäkringskassan (2026, s. 5) svarar 88% att arbetet har bidragit till stressrelaterad psykisk ohälsa, alltså en majoritet av de tillfrågade respondenterna i undersökningen.

Något de flesta människor också har gemensamt är att de spenderar den största delen av sin tillvaro med att arbeta, men inte alltid på sina egna villkor (Eidlin & Uetrict, 2018, s. 75). Demokrati kan upplevas som en självklarhet för många medborgare, men samma demokrati som ses som en grundbult i det svenska samhället och i moderna samhällen överlag, visar sin avsaknad på flera arbetsplatser (Eidlin & Uetrict, 2018, s. 75). Man kan i många fall få representation genom fackförbund eller mellanchefer man rapporterar till, men det demokratiska idealet “en person, en röst” gäller inte alltid, vilket kan leda till en begränsad påverkan kring det dagliga arbetet (Knudsen, Busck & Lind, 2011, s. 394).

2. Bakgrund

Arbetsplatser kan ses som sociologiska fält där koncept som maktasymmetrier och ojämlikhet återfinns; något som står sociologin väldigt nära (Malleson & Cheng, 2026, s. 2). En problematik är konflikten mellan rådande normer kopplade till arbete och den verklighet som många arbetstagare befinner sig i; att arbeta heltid är likställt med att vara en ordentlig och god medborgare, gör man inte det är det ofta en källa till skam (Peterie, Ramia, Marston & Patulny, 2019, s. 808). Samtidigt har arbetare blivit mer produktiva med hjälp av bland annat digitala verktyg medan arbetsbördan på vissa sätt ökat då arbetsuppgifterna utvecklats och blivit mer komplicerade och därmed mer mentalt krävande (Atalay, Phongtiengtham, Sotelo & Tannenbaum, 2020, s. 3).

Motsättningen mellan idealet om heltidssysselsättning som anställd inom en organisation och verkligheten av det och den stress och påfrestning det kan innebära menar jag behöver lyftas mer i sociologisk debatt såväl som på ett större samhälleligt plan. Maktklyftan mellan arbetare och arbetsgivare växer också mer när man befinner sig i osäkra ekonomiska och sociala tider (Sida, 2013, s. 9). I osäkra tider kan man som arbetstagare ställa än mindre krav på sin arbetsgivare och de problem som nämnts i föregående stycke växer (Sida, 2013, s. 9). Därför behövs mer diskussion om problemen i sig men även organisatoriska alternativ som erbjuder fler demokratiska inslag.

2.1 Kooperativ som alternativ

En arbetsform som sätter det demokratiska idealet högt upp i rangordningen är kooperativ. Arbetsformen går ut på samarbete i olika former (Svensk Kooperation, 2015). Kooperativ är ett paraplybegrepp och en specifik variant jag är intresserad av att undersöka är arbetskooperativ, det vill säga när de som arbetar på ett företag också äger och driver det demokratiskt tillsammans genom exempelvis aktivt deltagande i beslutsfattande och fastställande av policy (United States Federation of Worker Cooperatives, 2015).

Kooperativ definieras enligt den internationella kooperativa alliansen genom sju principer (Svensk Kooperation, 2015). De lyder följande:

1. Kooperativa företag bygger på frivilligt medlemskap som är öppet för alla utan att diskriminera p.g.a. kön, social ställning, etnisk tillhörighet, politisk eller religiös övertygelse
2. Kooperativa företag är demokratiska organisationer som styrs av medlemmarna och kräver aktivt deltagande från dem när det gäller fastställandet av policyer eller beslutsfattande. Medlemmar i primärkooperativ har lika rösträtt (en medlem, en röst).
3. Medlemmarna deltar ekonomiskt genom att bidra till det kooperativa företagets kapital och utövar därmed också demokratisk kontroll över det. Åtminstone en del av detta kapital är vanligtvis det kooperativa företagets gemensamma egendom.
4. Kooperativa företag är självständiga organisationer för självhjälp som styrs av medlemmarna. Om de ingår i avtal med andra organisationer görs det på en grund som säkerställer den demokratiska medlemskontrollen och upprätthåller den kooperativa självständigheten.
5. Kooperativa företag erbjuder kompetensutveckling till sina medlemmar så att de effektivt kan bidra till utveckling av sina kooperativa företag.
6. Kooperativa företag samarbetar med andra kooperativ för att främja medlemmarnas intresse och för att stärka den kooperativa rörelsen.
7. Kooperativa företag arbetar för en hållbar utveckling av samhället enligt riktlinjer som godtagits av medlemmarna.

2.2 Företagets struktur

För att göra det tydligare hur företaget som studerades i studien förhåller sig till definitionen av kooperativ diskuteras det i detta avsnitt. Informationen har inhämtats via intervjuer samt genom emailkorrespondens med företaget, något som diskuteras mer i metod- och analysavsnitten.

Strukturellt ägs företaget, som är ett aktiebolag, av en ideell förening. Alla medlemmar i föreningen är därmed en typ av delägare i företaget då hela företaget ägs av föreningen. Det är på så sätt självständigt och styrt av medlemmarna enligt punkt fyra (Svensk Kooperation, 2015). I många fall ägs arbetskooperativ av ekonomiska föreningar men

en ideell förening kan också stå som ägare. Enligt Skatteverket (2026) kan en ideell förening bedriva näringsverksamhet så länge pengarna som tjänas går tillbaka in i organisationen eller om företaget har ett ideellt ändamål. Det avgörande för om en förening kan betraktas som ideell är hur ändamålen beskrivs i stadgarna och verksamheten (Skatteverket, 2026). Detta möjliggörs delvis genom att föreningen donerar en andel av de pengar som företaget tjänar till välgörenhet för att främja en jämlik och rättvis samhällsutveckling, något som liknar det skrivet i punkt sju (Svensk Kooperation, 2015).

För att bli medlem röstar man in av befintliga medlemmar och det kostar ingenting. Man betalar alltså inte en summa för att bli medlem, men genom de pengar ens arbete genererar till företaget bidrar man som medlem ekonomisk ändå på ett sätt som liknar punkt tre (Svensk Kooperation, 2015). Pengarna företaget tjänar genom arbete går förutom till välgörenhet in i organisationen igen, antingen genom inköp av sådant företaget behöver för att förbättra sin verksamhet eller genom en lika stor löneförhöjning till samtliga som arbetar inom företaget (timlönen är för övrigt lika för alla oavsett erfarenhet eller arbetsuppgift).

De har även ett stort fokus på tolerans gällande samtliga kategorier som tas upp i den första punkten (Svensk Kooperation, 2015). De hjälper också andra kooperativa företag att komma igång med sin verksamhet genom att bidra med exempelvis ekonomisk och juridisk kunskap som beskrivet i punkt sex (Svensk Kooperation, 2015).

Vissa personer har juridiska poster som enligt svensk lag måste tillsättas, till exempel som ordförande i aktiebolaget och i den ideella föreningen. Vem som har de posterna bestäms demokratiskt av medlemmarna, men det har ingen påverkan på ägandet. Alla som arbetar regelbundet på företaget är medlemmar medan de som tar extra pass då och då inte nödvändigtvis är det. Beslut fattas demokratiskt via omröstning eller konsensus, som beskrivet i punkt två (Svensk Kooperation, 2015). Företaget har heller ingen uttalad hierarki, något som diskuteras mer fördjupande i analysen.

Det finns en rollfördelning med olika arbetsuppgifter men de är flytande i den mån att man som medlem kan prova på olika slags positioner. Intervjupersonerna beskriver även att det är vanligt att hoppa in för varandra vid sjukdom eller ovanligt hög arbetsbörda. På så sätt uppfyller företaget även punkt fem om kompetensutveckling (Svensk Kooperation, 2015).

Med detta som bakgrund menar jag att företaget uppfyller de sju kriterier som enligt den internationella kooperativa alliansen definierar ett kooperativ (Svensk Kooperation, 2015).

3. Frågeställningar och syfte

Denna uppsats ämnar att öka förståelsen kring hur arbetskooperativ kan stärka och utmana traditionella uppfattningar om arbete, fritid och engagemang. Mina frågeställningar är därför:

1. *Hur upplever medlemmarna inom ett arbetskooperativ balansen mellan arbete och fritid?*

Med delfrågan:

2. *Hur påverkar den arbetskooperativa organisationsstrukturen medlemmarnas identitetsskapande och arbetsmotivation?*

Huvudsyftet är alltså att undersöka balansen mellan arbete och fritid men eftersom identitetsskapande och arbetsmotivation kan tänkas påverka hur balansen upplevs undersöks även detta.

4. Tidigare forskning

I en svensk kontext har en studie med hjälp av enkäter och strukturerade intervjuer undersökt hur anställdas välmående påverkas av olika organisationsformer (Höckertin & Härenstam, 2006). I studien ingick tre arbetskooperativ och två "bland" kooperativ som både var konsument- och arbetskooperativ (Höckertin & Härenstam, 2006, s. 260). I en mer internationell kontext har två relevanta studier gjorts närmare i tiden; en av den brittiske forskaren Jarvis (2025) och en annan av tre portugisiska forskare (Meira, Castro & Antunes, 2024) som båda två behandlar balansen mellan arbete och fritid.

Studien som genomfördes av Höckertin & Härenstam (2006, s. 265) kom fram till att kooperativ, till skillnad från deras egen hypotes och rådande konsensus, inte bidrog till bättre psykosocialt välmående. De tar dock själva upp att det kan vara på grund av ett icke-representativt urval; totalt ingick nämligen endast 52 anställda från kooperativ och den totala mängden deltagare i studien var 1384 personer (Höckertin & Härenstam, 2006, s. 258). Det fanns skillnader mellan de kooperativt anställda och de traditionellt anställda, det var bara inte statistiskt signifikant, vilket alltså kan bero på urvalet (Höckertin & Härenstam, 2006, s. 275).

Den andra studien kom fram till att kooperativ möjliggör mer personlig kontroll och gemenskap. Fyra arbetskooperativ studerades med hjälp av semi-strukturerade intervjuer (Jarvis, 2025, s. 9). Genom att lägga de sociala relationerna i centrum istället för arbetet menar författaren att det blir mer som en lek snarare än ett tungt ansvar (Jarvis, 2025, s. 5). Den gemenskapen gjorde i sin tur att arbetet uppfattades ha ett värde i sig, vilket kan tänkas göra att balansen mellan arbete och fritid också känns mer i harmoni (Jarvis, 2025, s. 5). Flexibiliteten är också större för de anställda, beskriver en person i intervju. Hen menar att möjligheten till att kunna ta hand om sina barn på kort varsel är värt mer än pengar och att det enligt hen inte hade varit lika enkelt i ett mer traditionellt företag (Jarvis, 2025 s. 13). Slutsatsen i artikeln är att den kooperativa arbetsformen möjliggör statisk och dynamisk kontroll, något som är nödvändigt i en arbetskontext för att de anställda ska få agens över sina liv både på och utanför arbetet. Dynamisk kontroll går ut på att kunna få en överblick av livet medan statisk kontroll istället syftar till möjligheten att kunna ta snabba beslut nära i tiden (Jarvis, 2025, s.2).

Dock finns det problem med den stora autonomin och kontrollen; det kan leda till att det blir svårt att släppa arbetet och på så sätt utnyttja sig själv och på sikt bli utbränd (Jarvis, 2025, s.6).

Den portugisiska studien har en mer juridisk vinkel men behandlar också förhållandet mellan arbete och fritid kopplat till den kooperativa arbetsformen med hjälp av en kvantitativ enkätstudie (Meira et al., 2024, s. 343). Det framgår inte exakt vilka typer av kooperativ som inkluderas i studien men det nämns att en majoritet är från arbetskooperativ, 69,4% (Meira et al., 2024, s. 345). Författarna finner att de kooperativa företagen lägger mer vikt på ett flexibelt arbetssätt som gynnar arbetare i större utsträckning än de mer traditionella företagen (Meira et al., 2024, s. 347). Det sambandet stärks ytterligare när det genom icke-parametriska tester bekräftas att de som arbetar inom kooperativ tycker att företagen möjliggör en balans mellan arbete och fritid (Meira et al., 2024, s. 350). De hittade inte heller några skillnader mellan olika kooperativ vilket tyder på att samtliga anställda inom organisationsformen har liknande hållningar kring frågan (Meira et al., 2024, s. 351). Problemen började dock växa när företagen blev större, till exempel rörande demokratisk representativitet och kommunikation. Överlag tyckte dock de inom kooperativen att arbetskulturen främjar balans i jämförelse med de som arbetade inom andra företagsformer, 50% kontra 37,5% (Meira et al., 2024, s. 352).

En studie från USA som innefattar en etnografisk undersökning av ett arbetskooperativ i Berkleyområdet behandlar inte direkt balansen mellan arbete och fritid men istället demokratins centrala plats i kooperativ (Gupta, 2014, s. 99). Specifikt i relation till ägande, och vad det innebär för arbetsmiljön. Här tas autonomi och självbestämmande upp som en viktig del av "work satisfaction". Även om det inte berör balans mellan arbete och fritid direkt antyder det att agensen arbetsformen möjliggör skapar mer kontroll och därmed också balans för de anställda (Gupta, 2014, s. 103). Flera intervjupersoner beskriver även arbetsplatsen som jämlik och demokratisk. Dock kommenterar en anställd att det känns som att man alltid är på jobbet eftersom alla som arbetar där är så engagerade, både professionellt men också personligt (Gupta, 2014, s.

104). Det antyder ännu en gång till den svaghet Jarvis (2025, s. 6) också tar upp; risken för självutnyttjande.

I en litteraturstudie sammanfattar en grupp forskare de fynd som gjorts när kooperativ litteratur analyserats med anställdas välmående och resiliens i fokus (Khairi, Salleh, Julina, Hanawi & Zainuddin, 2024). Det framgår inte om de fokuserar på en viss typ av kooperativ utan istället nämns det att åtta olika typer av kooperativ har identifierats vilket kan tolkas som att de undersöker flera olika slags kooperativ, däribland arbetskooperativ (Khairi et al., 2024, s. 1142). De finner att resiliensen är större i kooperativ än i traditionella företag eftersom kooperativ ofta är mer flexibla och därför lättare kan anpassa sig till förändringar och ta sig igenom svåra tider (Khairi et al., 2024, s. 1139). Även utbrändheten minskar på grund av den kollektiva andan och för att arbetsbördan fördelas på samtliga anställda (Khairi et al., 2024, s. 1140). De finner också att ett stort fokus på de anställdas välmående bidrar till mer välfungerande organisationer med färre interna problem (Khairi et al., 2024, s. 1140). Den kooperativa kulturen tas även upp som en viktig beståndsdel. Forskarna menar att den leder till större individuellt ansvarstagande och på sikt mer effektivt arbete (Khairi et al., 2024, s. 1142). De sammanfattar med att kooperativ stöder personlig utveckling och att det i sin tur bidrar till förbättringar inom företaget (Khairi et al., 2024, s. 1143).

I en annan amerikansk studie undersöker fyra forskare spansktalande immigranter som jobbar inom arbetskooperativ i New York (Kim, Cosey, Diaz & Chao, 2025). Studien använder sig av grounded theory och samlar in information genom 25 semi-strukturerade intervjuer med medlemmar från olika arbetskooperativ (Kim et al., 2025, s. 6). Intervjupersonerna beskriver att de uppskattar den ökade flexibiliteten och att den för många inte var lika stor eller fanns överhuvudtaget på tidigare arbetsplatser (Kim et al., 2025, s. 12). Det beskrivs bland annat genom att kollegor hjälps åt och anpassar sig till varandra samt att det finns en känsla av solidaritet bland dem. Ett problem återkommer dock från tidigare studier, även fast det här ses ur ett positivt ljus. Intervjupersonerna beskriver nämligen gränsen mellan fritid och arbete som “non-existent” (Kim et al., 2025, s. 13). De menar dock att det innebär att man på gemensamma möten kan diskutera saker som fysiska och mentala problem och få

stöttning av varandra. Det kan vara positivt, men det kan också tänkas suddas ut gränserna och öka risken för självutnyttjande och obalans. Forskarna nämner också att det stundvis var svårt för personerna att få ihop tillräckligt med arbetstimmar för att försörja sig då samtliga arbetare var timanställda och inte hade fasta tider (Kim et al., 2025, s. 15). De påpekar dock att den problematiken främst gäller för nyare kooperativ och inte etablerade sådana (Kim et al., 2025, s. 15).

Sammanfattningsvis tyder tidigare forskning på att kooperativ skapar en mer demokratisk och resiliент miljö jämfört med traditionella företag. Samtidigt återkommer också vissa problem som självutnyttjande och att företagen kan bli “för” stora. Teoretiska koncept som resiliens och statisk respektive dynamisk kontroll dyker också upp. De kommer att användas, tillsammans med andra teorier, för att analysera den kooperativa arbetsmiljön, förstå hur den påverkar identitetsskapande och motivation samt hur den skapar eller begränsar möjligheten till ett liv i balans för medlemmarna inom företaget.

5. Teori

Begreppsmodellen “developmental freedom” kommer att användas för att analysera möjligheten till ett balanserat liv. Idén om “developmental freedom”, på svenska utvecklande frihet, myntades först av statsvetaren Louise Haagh (2007) på ett teoretiskt plan för att sedan tillämpas av Robin Jarvis (2025) i en mer konkret kontext. Det kretsar kring vilka faktorer som möjliggör skapandet av mer autonomi och självständighet på en arbetsplats och hur den autonomin kan sträcka sig in i privatlivet. De avgörande faktorerna beskrivs mer specifikt som statisk eller dynamisk kontroll (Haagh, 2007, s. 7). Dynamisk kontroll är förmågan att kunna ta ett steg tillbaka och se över sin livssituation. Det är viktigt för att kunna planera inför framtiden och för att ge en tydligare bild av var man befinner sig i livet. Tanken är att man då enklare kan fatta viktiga beslut och få mer agens över sitt liv. Statisk kontroll är istället mer vardaglig och handlar om ens möjlighet till konkreta handlingar: om ens barn blir sjukt, kan man vabba? Om man vill vidareutbilda sig, går det att kombinera med arbetet? Alltså mer praktiska och tidsnära aspekter i människors liv. Tillsammans utgör de konstant kontroll som innebär en långsiktig form av kontroll över livet som gör att man inte är bunden till en enskild aktivitet, till exempel arbete eller fritidssysslor. Istället väljer man själv hur man vill disponera sin tid (Haagh, 2007, s. 8).

Konceptet “third places”, alltså “tredje platser” kommer också användas för att analysera medlemmarnas uppfattning om sin arbetsmiljö. Amerikanska sociologen Ray Oldenburg skriver om vikten av tredje platser i boken *The Great Good Place* (1999). En tredje plats definierar han som något utanför hemmet (den första platsen) och arbetet (den andra platsen) (Oldenburg, 1999, s. 41). Även fast jag i min studie undersöker ett företag finns det belegg för att det skulle kunna uppfattas som en tredje plats då det inte följer traditionella normer på samma sätt som andra arbetsplatser. Oldenburg (1999, s. 83) menar att tredje platser är en grundläggande nödvändighet för social gemenskap men också för ett demokratiskt samhälle. Jag vill ta reda på om kooperativ kan ses som tredje platser genom att jämföra arbetskooperativet med Oldenburgs tredje plats kriterier. De mest centrala är följande: platsen ska vara neutral mark, fungera som en utjämnare, konversation ska vara en dominerande aktivitet, tillgänglighet och öppenhet mot människor ska finnas och det ska kännas som “ett hem borta från hemmet”. Med

neutral mark menar Oldenburg (1999, s. 46) att det kan fungera som ett mellanting mellan arbetet och hemmet. På de båda platserna finns tydliga förväntningar som kan kännas både för närgående och för höga. En tredje plats erbjuder istället det positiva som kan återfinnas på de båda platserna fast under mer avslappnade villkor; författaren beskriver det som en "mistress of conversation" (Oldenburg, 1999, s. 73). På samma sätt som en älskarinna kan ses som en representant för allt det goda i en romantisk relation utan de negativa delarna som man annars måste ta itu med (konflikter, ekonomiska bekymmer och så vidare) kan den tredje platsen ses som ett utrymme för fritt uttryck och diskussion. Den utjämnande aspekten visar sig genom att man lämnar sin status och övrig samhällstillhörighet vid dörren; på den tredje platsen är man en i gruppen. Människor med olika bakgrund kan samexistera i harmoni och genom det skapas en gemenskap (Oldenburg, 1999, s. 47). Konversationerna på de tredje platserna utgör huvudaktiviteten och möjliggör mänsklig kontakt, bokstavligt talat men också själsligt. Personlighet, kvickhet och social förmåga går före status (Oldenburg, 1999, s. 49). Tillgänglighet är också mycket viktigt, man ska kunna besöka platsen nästan hela tiden, så fort man känner sig uttråkad eller ensam. Deltagandet är heller inte regelbundet utan upp till var och en när de känner för det och har tid, inte som ett vanligt jobb eller familjeärende som kräver ett visst deltagande vid en viss tidpunkt. Det är ofta oplanerat och oorganiserat, men det är det som ger den tredje platsen sin charm, att den inte liknar andra miljöer man kan tänkas stöta på i resten av samhället (Oldenburg, 1999, s. 53). Det ska även kännas som ett hem borta från hemmet, alltså en plats där man kan vara sig själv utan någon ångest eller oro (Oldenburg, 1999, s. 59). Personen har den tredje platsen men den tredje platsen har också henne; de existerar i symbios. En känsla av kontroll infinner sig, men den behöver inte innebära juridiskt ägande, snarare är det en känsla av att det är "mitt" eller "vårt" ställe, tillsammans med andra besökare (Oldenburg, 1999, s. 59). Desto mer man besöker platsen desto större del blir man av den. Värme är också en viktig aspekt. Den härstammar från gott humör, kamratskap och ömsesidigt intresse (Oldenburg, 1999, s. 61). Genom att jämföra arbetskooperativet med dessa kriterier vill jag utforska om företaget kan ses som en tredje plats och vad det i så fall innebär för balansen mellan arbete och fritid; om tredje plats karaktären kan dämpa den stress och ångest människor ibland upplever på mer traditionella arbetsplatser.

Till sist kommer även Émile Durkheims (2006) idé om altruistiskt självmord att tillämpas i analysen. Det kan låta extremt men i den här kontexten ligger fokus på utbrändhet och inte faktiskt självmord som huvudsaklig negativ konsekvens. Om arbetskooperativet genomsyras av samarbete och samförstånd finns det en risk att gruppen blir för tätt sammanknuten, och om det händer kan det få negativa konsekvenser. Durkheim (2006, s. 207) kategoriserar altruistiskt självmord som en akt människor begår när deras liv är för sammanknutna. Det sker ofta i mindre grupper eftersom det tillåter medlemmarna att hålla varandra i schack och överse deras beteende och handlande. Individens egna värde är inte speciellt stort utan det är i gruppssammanhang personen blir värdefull, med det hen kan tillföra till gruppen (Durkheim, 2006, s. 207). Ordet altruism i den här kontexten innebär att personen ger sig helt och hållet till gruppen och blir en del av något större (Durkheim, 2006, s. 208). Självmordet sker inte av ångest utan snarare av en plikt känsla. I den kooperativa kontexten kan konsekvensen tänkas vara att man jobbar väldigt hårt, även om det påverkar en negativt. Så länge det gynnar gruppen ses det som värdefullt och rättfärdigat handlande (Durkheim, 2006, s. 208). Durkheim (2006, s. 212) delar upp det altruistiska självmordet i tre delar; det obligatoriska, det frivilliga och det akuta. Självutnyttjande i kooperativ liknar mest det frivilliga.

Genom att tillämpa dessa teoretiska aspekter i min uppsats vill jag se om de sammanfaller med verkligheten eller om det finns märkbara skillnader mot medlemmarnas upplevelser.

6. Metod

Min utgångspunkt metodologiskt är abduktiv, det vill säga att jag både hade tidigare teorier och forskning i åtanke när jag genomförde intervjuerna och samlade in empiri samtidigt som jag försökte ha ett öppet sinne för nya tolkningar och insikter som uppenbarade sig (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 6, 7). Studien utgår från kvalitativ metod, mer specifikt från semi-strukturerade intervjuer och fältanteckningar som komplement. Varför kvalitativ metod valdes över kvantitativ metod finns det flera anledningar till.

För det första lämpar sig kvalitativ metod bättre till "hur" frågor, det vill säga frågor som ämnar att utforska och expandera bredden av information istället för att reducera det till ett fåtal räknebara kategorier (Gibbs, 2018, s. 5). Forskningsfrågorna handlar om hur människor upplever sin vardag och även fast det skulle kunna översättas till frågor med svarsalternativ från 1-5 riskerar det att inte fånga essensen av deras upplevelser och hur de ser på sin tillvaro. Under intervjuerna var några av de mest beskrivande och informativa uttalandena ett resultat av följdfrågor som improviserades i stunden, något som inte är möjligt att åstadkomma med kvantitativa enkäter (Gibbs, 2018, s. 5).

För det andra handlar det om tillgång till det fält jag är intresserad av. Det finns inte speciellt mycket offentlig information om vilka företag som har specifikt en arbetskooperativ struktur. Genom att först kontakta dem via mejl och sedan träffas fysiskt byggdes ett förtroende som gjorde det lättare att fortsätta samla in information. Svårigheter med en helt kvantitativ enkätundersökning hade varit att dels hitta tillräckligt många företag och sen att få de företagen att svara på enkäten.

En annan styrka, som också kan vara en svaghet, är den kvalitativa metodens diffusa natur. Det är inget exakt mätinstrument, men det behöver inte vara något negativt (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 105). Människor och människors upplevelser är heller inga exakta mätbara variabler utan de är istället både flytande och föränderliga. Istället för ett mikroskop eller en linjal är forskaren själv det huvudsakliga forskningsinstrumentet (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 65). Genom att ta in, tolka och analysera information skapas forskningsmaterialet. Det lägger en stor vikt på reflexivitet

och anpassning till intervjusituationen. Detta försökte jag åstadkomma genom att börja varje intervju med att berätta om studiens syfte, småprata lite med intervjupersonen och under hela intervjun aktivt lyssna utan att leda eller påverka intervjupersonen (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 72). Det visade sig tämligen svårt. I den första intervjun, som skedde tidigt i studiens gång, råkade jag vid ett par tillfällen avbryta och även visa medhåll för det intervjupersonen berättade. Det märkte jag i transkriberingen och därefter blev det mindre problematiskt. Jag slutade dock inte helt att hålla med intervjupersonen genom nickningar och genom kommentarer som "juste" och "precis". Även om jag inte höll med om allt som sades upplevde jag det som viktigt att hela tiden bekräfta intervjupersonens utsagor för att de verkligen skulle känna sig bekväma med att svara utförligt och ärligt på frågorna.

Innan och efter intervjuerna förde jag en loggbok. Alla intervjuer gjordes på företagets kontor och där gjorde jag mig medveten om stämningen, jargongen med andra kollegor som också var på plats och intervjupersonens humör och allmänna beteende. Detta för att i analysen kunna bidra mer kontext och djup (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 73).

6.1 Semi-strukturerade intervjuer

Intervjuerna var semi-strukturerade för att jag som intervjuare skulle kunna ha kontroll över fokuspunkterna i intervjun samtidigt som jag ville ge intervjupersonerna utrymme att prata om det de fann intressant och relevant. På så sätt minimerades risken för att jag skulle glömma att ta upp ett visst ämne eller ställa en viss fråga utan att begränsa intervjupersonerna i deras uttalanden. Genom en intervju kan man också få en idé om personens värderingar och tankar bakom deras uttalanden, det som är skrivet mellan raderna (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 55). Jag försökte att hela tiden bekräfta att jag förstått intervjupersonerna rätt vid minsta otydlighet genom att ställa kontrollfrågor. Att få den bekräftelsen av intervjupersonen minskar risken för missförstånd och att intervjupersonerna i den slutgiltiga texten blir förvanskade (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 59).

Samtliga intervjuer genomfördes på arbetsplatsen då det var intervjupersonernas önskemål. I mejlet, som var min första kontakt med de inom företaget, frågade jag var

de ville spela in intervjun. Inga intervjuer skedde alltså på distans och det tror jag har påverkat resultaten på ett positivt sätt. Desto närmare man kan komma den miljö man vill undersöka, desto mer nyanserad blir ens empiri (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 56). I det här fallet var det extra viktigt då arbetsplatsen skiljer sig från traditionella sådana, därmed kan det tänkas ha en ännu större inverkan på personernas beteende och svar.

I intervjuguiden fanns tre frågekategorier. De berörde företagets struktur, arbetsvillkoren och personlig autonomi (se bilaga 1). Utöver detta tillkom flera följdfrågor som under intervjuens gång utvecklades till andra underkategorier, men de tre nämnda kategorierna utgjorde stommen av samtliga intervjuer.

6.2 Tillgång till fältet och intervjupersoner

Företaget som studerades i studien kände jag till sedan innan men inte personligen utan genom framträdanden i media samt genom reklam. Det var så intresset väcktes att studera just dem. Jag hade också andra företag i åtanke men eftersom att detta företaget tillfrågades först och ville medverka handlar studien om dem.

Jag kom i kontakt med företaget via deras officiella mejl där jag förklarade vad jag ville göra och vad målet med min studie var. Personen som svarade föreslog ett möte där vi kunde träffas och diskutera deras eventuella deltagande. Jag var alltså på arbetsplatsen innan den första intervjun ägde rum, vilket gav mig en känsla för miljön och hur en potentiell intervju skulle kunna se ut, något som Brinkmann & Kvale (2018, s. 56) menar kan bidra med värdefull kontext. Personen jag skulle träffa var inte där när jag kom men de övriga som var närvarande erbjöd mig kaffe. Efter en liten stunds väntande kom de tillbaka och frågade om jag ville spela basket, de hade nämligen hängt upp en basketkorg. Vi spelade cirka tjugo minuter och de frågade lite om min studie och dess syfte. Sen kom min kontaktperson och vi diskuterade min studies omfattning och vad deltagande skulle innebära från deras del.

Min kontaktperson skrev i företagets jobbchatt om eventuellt intresse att delta och fick fyra svar. Personerna lämnade sin email till min kontaktperson som sedan delade det

vidare till mig. Totalt genomfördes fyra intervjuer på cirka 1 till 1,5 timme var. Egentligen hade jag velat ha fler intervjuer för att göra studien så representativ som möjligt, men eftersom det byggde på frivilligt deltagande och målgruppen var relativt liten och svåråtkomlig gick det tyvärr inte att genomföra.

Något som kan tänkas påverka intervjupersonernas uttalanden är deras ställning inom företaget; om de varit med och stiftat den ägande föreningen eller om de tillkommit senare. Ingen av de jag intervjuade har varit med sedan företagets början, men vissa har varit där längre än andra. Det förekommer dock en enhetlig bild i intervjuerna av att informella hierarkier primärt uppstår som ett resultat av hur lång tid man varit på företaget. De påpekar samtidigt att det inte nödvändigtvis är negativt utan en naturlig konsekvens, samt att man kan motverka potentiellt negativa konsekvenser genom att vara medveten om hierarkin. Samtliga intervjupersoner är medlemmar i den ideella föreningen som äger företaget. Det hade varit intressant att också intervju de som inte är medlemmar och därmed inte deltar lika aktivt för att ta del av deras perspektiv. Det låg dock utanför min kontroll då jag inte kunde avgöra vilka personer jag fick möjlighet att intervju.

Bland de fyra var det åtminstone skillnad mellan arbetsuppgifter, ålder, kön och erfarenhet inom företaget och på så vis fick jag ett någorlunda varierat urval, även fast det med fördel hade kunnat vara större och mer representativt.

6.3 Analysmetod

Jag valde att utgå från tematisk analys. Några andra vanliga former av kvalitativ analys är narrativ, dokument, diskurs och textanalys. I mitt fall handlade det om egengenererad empiri och då det inte berör enskilda narrativ utan sammanflätningar av flera olika perspektiv där målet är att sammanlänka dem och skapa en beskrivande helhet, bedömde jag att tematisk analys passade. Styrkan med tematisk analys är också dess svaghet; den är väldigt flytande (Brinkmann & Kvale, 2018, s. 65). Det innebär att den kan användas i många olika sammanhang och kan skräddarsys för att passa i en viss kontext, men det betyder också att ramarna för den inte är speciellt strama. Därför har

jag i nästa stycke försökt att berätta hur jag gick till väga. Tanken är att det bidrar med mer transparens.

Först transkriberades alla intervjuer ordagrant i offline dokument innan kodningen kunde börja. Kodningsprocessen, det vill säga organiseringen och kategoriseringen av den insamlade datan, började brett och smalnade sedan av. Jag försökte att i så stor mån som möjligt utgå från datadriven kodning istället för konceptdriven (Gibbs, 2018, s. 61). Det innebär att istället för att utgå från tidigare forskning och teorier försökte jag låta datan forma de olika kategorierna själv. Om samtliga intervjupersoner till exempel nämnde att gemenskapen var en stor del av arbetet kunde jag koda en kategori för det. Sedan kunde jag hitta återkommande saker som "socialisering på arbetsplatsen" eller "emotionella band" och koda de som underkategorier till "gemenskap". Jag försökte också att titta på aktivt handlande istället för beskrivningar av saker. Detta gjordes för att komma bort från det deskriptiva hos intervjupersonerna och istället landa i vad som försiggår på arbetsplatsen och medlemmarna sinsemellan i form av handlingar, beteende och aktiviteter (Gibbs, 2018, s. 64). Jag försökte också att hela tiden ge intervjupersonerna tolkningsföreträde, genom att sätta mig i deras position, samtidigt som jag ville höja deras erfarenheter till ett högre plan för att kunna uttala mig mer generellt om den kooperativa arbetsformen. Det var en utmaning, men jag hoppas att jag har skapat en tolkning grundad i medlemmarnas verklighet.

7. Etik

Inför intervjun författades både en kort text som förklarar syftet med studien samt en samtyckesblankett där det framgår att intervjupersonen tagit del av vad studien innebär, hur jag kommer att hantera all data, att deltagandet är helt frivilligt och att man kan avsluta sitt deltagande när som helst utan förklaring. Varje intervjuperson fick signera blanketten som jag tog med mig och sedan behålla en kopia av både informationsbladet och själva samtyckesblanketten (se bilaga 2 och 3). Syftet var att göra det tydligt för personerna vad deras deltagande skulle innebära (Gibbs, 2018, s. 13).

En eller fler av intervjupersonerna var engelskspråkig och jag har valt att översätta svaren till svenska. Det finns en risk för att den språkliga nyansen försvinner men den risken bedömer jag som liten i relation till vikten av att intervjupersonerna förblir anonyma. Om svaren inte översätts finns en stor sannolikhet att de andra inom företaget lättare kan identifiera personen/personerna och därmed avslöja hens/deras identitet.

En svårighet för mig som forskare är att bedöma om personerna kände sig mer nervösa och begränsade i sina uttalanden för att intervjuerna skedde på arbetsplatsen, med rädslan att andra kollegor skulle höra det. Men eftersom de själva valde att ha intervjun på arbetsplatsen verkar det inte vara fallet. Det kan dock tyda på att de som ställde upp på intervju redan från början hade och har en positiv syn på sitt arbete; om man inte har speciellt stark kritik finns det förmodligen ingen rädsla eller ångest över att andra ska höra det man har att säga.

Samtidigt kan det vara så att de flesta förhåller sig väldigt positivt till företaget (eller att det finns en uppfattning om att de flesta gör det) och det kan skapa en press på att man själv måste upprätthålla den normen, även om man inte tycker så. Annars blir man avvikande från gruppen och kan på så sätt bli utstött och i värsta fall inte få fler arbetstillfällen. Speciellt då just det här företaget är relativt litet. Det går inte att veta säkert hur intervjupersonerna resonerat kring denna aspekt och därför nämns aldrig företagets namn och de arbetssysslor som intervjupersonerna beskriver betecknas endast som [arbetsuppgift] för att försäkra anonymitet så långt som möjligt (Gibbs, 2018, s. 13). Utöver detta har fraser som intervjupersonerna ofta använder tagits bort, för att

ännu en gång göra det så anonymt som möjligt. Den exakta företagstypen nämns heller aldrig då det skulle riskera att avslöja deras identitet men de befinner sig inom transportbranschen.

7.1 Bias

Det går inte att vara helt objektiv i forskningssammanhang, och detsamma gäller denna studie. Som tidigare antytts har jag en positiv bild av fenomenet arbetskooperativ och det tål att nämnas tydligt för att förankra min position i forskningen. Det betyder självklart inte att jag ämnar att försköna den vardag jag undersöker och vill förstå, men risken för att jag gör det omedvetet finns där. Även medlemmarna riskerar att se på sin vardag mer rosenrött, speciellt om de beskriver att de är mer nöjda med sitt nuvarande arbete jämfört med tidigare arbetsplatser. Genom att själv ha detta i åtanke och göra det tydligt för läsare av denna uppsats hoppas jag kunna motverka eventuella subjektiva tendenser.

8. Analys

Tre teman har identifierats under kodningen av datan från intervjuerna. De presenteras och analyseras i följande avsnitt. Intervjupersonerna betecknas med siffrorna 1, 2, 3 och 4 samt förkortningen "ip" bredvid deras respektive citat. Det första avsnittet syftar till att undersöka hur den kooperativa organisationsformen skiljer sig från både traditionella företag och uppfattningar om hur arbete organiseras. Resterande analysavsnitt besvarar forskningsfrågorna mer direkt.

8.1 Traditionella företag och normbrytande

En röd tråd genom samtliga intervjuer var hur den arbetskooperativa organisationsformen utmärker sig från andra arbetsplatser intervjupersonerna varit på. En av de märkbara konsekvenserna från det är att gränserna mellan roller i viss mån smälter ihop och normbrytningar är återkommande. Även om man befinner sig inom företaget kan gränserna vara tunna mellan de normativa rollerna man förväntas anta. En intervjuperson tar upp en situation där gränsen blir väldigt otydlig och där man själv måste välja och upprätthålla sin maktposition inom företaget:

“En gång pratade jag med en person som är ansvarig, formellt då, om ett problem. Men sen sa mina kollegor till mig att de inte gillade att jag pratade med personen för att det ger hen makten och positionen som en ledare vilket vi inte vill ha, så det är bättre att vi tar beslutet själva. Så jag gick tillbaka till personen och sa att jag har ändrat mig, att jag skulle diskutera det med mina kollegor istället. Men det kändes rimligt att berätta för personen, för det är ju hen som har ansvaret formellt. Men då sa mina medarbetare att personen inte besitter något makt så länge vi inte ger hen den makten.” (ip.2)

En personen är formellt juridiskt ansvarig, men intervjupersonens kollegor känner att de har bättre insyn till just det specifika problemet de stött på. Intervjupersonen tycker att det känns naturligt att gå till den formellt ansvarige personen och be om hjälp, men kollegorna påminner då om att de alla är jämlika och att de inte behöver personens godkännande. De säger att de i så fall hade gett makten till den formellt ansvarige och därmed gjort denne även informellt ansvarig, vilket går emot hela idén med den platta hierarkin. Detta visar på snårigheten i arbetskooperativ och att man lätt kan falla tillbaka

i normativa uppfattningar om arbetsfördelning, även om det inte är ens intention. Genom att påminna varandra om det skapar kollegorna sin egen autonomi eftersom ingen tilldelat dem den. De har på så sätt ingen makt och all makt samtidigt. Intervjupersonen fortsätter på liknande spår och menar att det kan ses som en svaghet med arbetskooperativ som man inte stöter på i samma utsträckning på traditionellt organiserade arbetsplatser:

“Tillit till dina kollegor är det viktigaste. För om du inte känner dig bekväm med att uttrycka dina åsikter kan det bli väldigt tufft för dig, för du vet inte vem du ska gå till med dina problem. Det kan kännas rätt ensamt för ingen kan lösa problemen åt dig” (ip.2)

Tillit till sina kollegor är såklart en viktig förutsättning på de flesta arbetsplatser, men här blir det ens livlina till att kunna påverka och göra sin röst hörd. Intervjupersonen beskriver att man inte har någon att vända sig till om man inte har en god relation till sina kollegor eller litar på dem. På en “vanlig” arbetsplats finns det oftast någon typ av chef eller HR-ansvarig man kan vända sig till om problem skulle uppstå, en mer oberoende tredje part. Men inom arbetskooperativet saknas det och den enda möjligheten till förändring är samtal och diskussion med sina medarbetare. Om man då inte trivs eller kommer överens med de på arbetsplatsen uppstår en svår situation. Detta talar också Jarvis (2025, s. 15) om och han menar att det på sikt kan hota företagets överlevnad. I ett “vanligt” företag hade kanske HR kunnat reda ut problemen men i en kooperativ miljö där det inte alltid finns tydliga gränser mellan roller och ansvar kan det tänkas flyta samman och bli svårt att sära på.

Därför blir mötena väldigt viktiga, vilket intervjupersonen tog upp när jag frågade om hur det skiljer sig från mer traditionella företag:

“Det finns för- och nackdelar såklart, till exempel problemet med att ingen är chef, hur ska man då fördela arbetstimarna rättvist, när man inte har någon som guidar en? Och om du frågar någon om hjälp sätter du dem i den positionen, som chef, vilket vi vill undvika. Därför är mötena jätteviktiga, alla åsikter, för att kunna göra det demokratiskt. Och organisationen är beroende av varje arbetare, vilket gör det svårt. Det finns en del klagomål eftersom att vi börjar 9:00 varje dag men det är ingen som kollar att alla är i

tid, ingen säger “du är sen, nu får du sparken”. Din kollega kanske måste göra allt för att du latar dig och det funkar inte i längden, men ingen kommer att säga till personen om du inte gör det själv. Det är ett gemensamt ansvar att få det att funka”. (ip.2)

Intervjupersonen menar att mötena är viktiga för att få vardagen att gå ihop då ansvarsbördan kan bli ojämn annars. Vissa kan göra mer än andra och om ingen aktivt säger till dem blir det ingen förändring. Det kan dock upplevas som svårt att säga till någon annan hur de ska arbeta när hierarkin är platt. Därför blir mötena en tryggare plats där man kan uttrycka åsikter om potentiella förändringar inom företaget, både gällande medarbetare och sakfrågor. Genom att ha ett officiellt forum för diskussion får de inom företaget utrymme att uttrycka sig, ett utrymme som inte finns tillgängligt på samma sätt i det vardagliga arbetet då det bygger på att inte beordra andra eller säga åt dem hur de ska bära sig åt. På så sätt hittar de en lösning på den förvirring som kan uppstå, genom mötesstrukturen. Det är precis det Jarvis (2025, s. 14) kallar för “demokratisk hierarki”, vilket kännetecknas av bristen på en definitiv auktoritet och möjligheten att få representera sig själv i beslut som rör ens person.

En annan intervjuperson beskriver en mer positiv form av normbrytande som hen inte upplevt på tidigare arbetsplatser:

“Jag brukar komma in 30 minuter innan men nu börjar jag komma en timme innan bara för att hinna mingla också, det har jag inte känt innan på ett jobb. Kommer man en halvtimme innan känns det som att man missar lite, hinner inte riktigt snacka med folk. Men en timme då hinner man socialisera mer, känns som att det flyter jävligt najs in på jobbet också, bara få den där lilla starten. Jamen du vet att krama alla, det tror jag inte jag gjort på någon annan arbetsplats liksom. Och att folk är glada att ser varandra, skriker och tjuter och så vidare (skrattar) och dansar och grejer. Så det det skulle jag säga är ett typiskt anlädande.” (ip.1)

Här beskriver intervjupersonen att hen kommer tidigare till jobbet, på eget bevåg, just för att den sociala aspekten är stor jämfört med andra arbetsplatser. Att krama varandra och visa sina känslor har personen inte upplevt i lika stor utsträckning på tidigare arbeten, och den annorlunda aspekten uppskattas. Här blir alltså normbrytandet både positivt och självvalt. Det stämmer överens med det Jarvis (2025, s. 5) säger om

kooperativt arbete, att det kan transformeras från jobb till en form av lek när förhållandena är mer avslappnade och autonoma, jämfört med den formella hierarkin och strukturen av ett traditionellt företag.

8.2 Autonomi och eget ansvar

Frihet är något som samtliga intervjupersoner pekar på som en viktig del av den kooperativa arbetsstrukturen. Under frihet ingår även eget ansvarstagande och personlig autonomi, något de flesta menar förekommer i stor grad inom företaget. En person berättar följande:

"Jag tror att en plattare hierarki, en så platt hierarki som möjligt och med människor och olika personligheter så gör det att när du får tio problem per dag, vi jobbar ändå med [arbetsuppgift] som är omständigt; med tanke på sättet vi arbetar på och har tilltro till varandra och tillit till att det inte är fel i att försöka lösa nånting så länge du försöker, det skapar en handlingskraftighet som duger, som duger och drar en och tar en väldigt långt många dagar." (ip.4)

Här menar intervjupersonen att det finns en del svårigheter med arbetsformen i form av olika åsikter och perspektiv, men att det också blir en styrka för att de har tilltro till varandras förmåga. Att försöka lösa problemen på egen hand uppskattas och ökar företagets förmåga att ta sig an arbetsbördan. Det liknar det Kahiri et al. (2024, s. 1139) skriver om medarbetarresiliens. Istället för att alla endast har formella ansvarsområden där en person i ett traditionellt företag kanske kan känna sig överväldigad hjälps de åt och gör så gott de kan i den givna kontexten. Det verkar skapa ett pragmatiskt förhållningssätt där man på egen hand men också i samarbete med andra kan ta itu med de utmaningar man möter. Det kan tänkas skapa mindre personlig stress och ångest när arbetsbördan delas över samtliga medlemmar.

En annan intervjuperson nämner också att det är upp till var och en när man jobbar och vilka pass man tar:

“Innan hade vi en app men det funkade inte så bra, så nu använder vi google kalender istället. Det gör att vi kan se varandras schema. Då kan man också se om timmarna är rättvist fördelade eller om det är möte och sånt. (Hen visar mig bokningssystemet på sin telefon) du skriver in ditt namn här och då är du markerad som “tillgänglig” för pass. Om ditt namn inte är inskrivet på den dagen i kalendern kommer du inte få något jobb. Vi har till exempel en kollega som ska ut och resa, så då tar hen bort sitt namn från alla dagar och då vet schemaläggarna att hen inte är tillgänglig, de frågar inte varför och man måste inte motivera det” (ip.2)

Personen säger att man själv skriver in när man kan och vill jobba i en digital kalender. Även om man är ny inom företaget har man alltså viss agens när det kommer till hur man jobbar. Det kan vara så att man ändå känner en press att tacka ja till alla pass man får, för att visa på intresse och engagemang, men den digitala kalendern visar ändå på en hög grad av autonomi. Intervjupersonen nämner också att det är ett sätt för samtliga inom företaget att se till att arbetstiderna blir tilldelade på ett rättvist sätt. Den typen av transparens tyder på ett demokratiskt förhållningssätt även till schemaläggningen.

Den mer öppna schemaläggningen möjliggör också en lösare struktur och mer spelrum för medarbetarna i vardagen. En intervjuperson beskriver det såhär:

"Om folk vill byta pass med varann, så är det också helt okej, så länge det funkar för schemat så är det inga problem. Till exempel vet jag en kollega som har ett [åtagande en viss veckodag], så hen vill helst inte jobba då för att hinna med, för det tror jag börjar innan vi brukar sluta jobba, så där vet jag att “amen då lägger jag inte hen då, för att hen kan inte då”. Så att det finns ju utrymme att kunna påverka ja, inom rimliga gränser." (ip.3)

Personen beskriver att schemaläggningen går att anpassa utifrån behov och att så länge man är överens med de andra kollegorna är det inga problem att byta. Den här typen av kontroll påminner mycket om det Haagh (2007, s. 7) kallar “developmental freedom”. Där menar hon att statisk och dynamisk kontroll är viktiga i människors liv. Den statiska kontrollen går ut på att kunna påverka arbetsflödet, som till exempel arbetsuppgifter eller när man arbetar, som intervjupersonen beskrev i passagen. Genom den typen av kontroll menar Haagh (2007, s. 7) att man kan möjliggöra även dynamisk och konstant

kontroll. Under konstant kontroll ingår både dynamisk och statisk, den utgör en slags översiktlig kontroll över hela livet under lång tid. Dynamisk kontroll innebär kontroll över längre tid, att kunna planera flera månader framåt. Det första steget mot konstant kontroll är alltså att ha både statisk och dynamisk kontroll, och intervjupersonernas utsagor hittills visar att de verkar ha den statiska biten.

När det kommer till dynamisk kontroll, alltså möjligheten att planera mer långsiktigt, är det inte lika tydligt om det finns. Det verkar finnas för vissa, men inte alla. En intervjuperson beskriver det så här:

“Vi har ju försökt att tillsammans säga “vad ska man ha för prioritering?”, det finns ju trygghet för vissa men inte alla. Vi kanske måste ha en viss cirkel som är de prioriterade som ska kunna betala sin hyra bara med företaget, sen kanske det finns en ytterligare cirkel utanför där som är de som har företaget som en del av sin inkomst men kanske inte kan liksom lita sig 100% på det, och så kanske en ring utanför det som är de som kommer in nån gång ibland, jobbar lite extra, kanske har ett annat heltidsjobb men kommer in en lördag och stöttar upp typ. Så där har vi väl tillsammans försökt få det så tryggt som möjligt.” (ip.3)

Personen beskriver att det inte är tryggt långsiktigt för alla men att de försöker göra det så säkert som möjligt. Den indelningen som beskrivs kan tänkas skapa en informell hierarki mellan de som arbetar mycket och de som arbetar mindre. Den sociala aspekten, som tidigare tagits upp av en intervjuperson som mycket viktigt, kan tänkas bli starkare om man arbetar oftare. Därmed kan det finnas en risk att de som redan är etablerade på företaget förstärker sin position medan det blir svårare för nya att träda in i organisationen. På så sätt kan dynamisk kontroll som Haagh (2007, s. 7) beskriver det potentiellt vara tillgänglig för en del av medlemmarna men inte för alla, vilket kan påverka deras känsla av trygghet och stabilitet, arbetsmässigt och privat. En annan person tar upp att hen ser detta som den största nackdelen med arbetsplatsen:

"Det har nog varit det mest problematiska med det hela kan jag verkligen känna, med den anställningsformen, det är ju väldigt löst. Nu är jag lite mer trygg i att jag kommer få timmar för det är också, det händer alltid olika grejer som gör att folk måste ge bort sina pass (...) du vet inte hur det ser ut eller vad som kommer komma men du vet hur

det känts innan och hur det har gått varje vecka liksom så det är mer sanning än en osanning att det kommer komma andra pass, även om du inte har dem från början. Annars blir man bokad en vecka i förväg och det är snack om två veckor för att kunna planera lite mer. Och det är väl så att företaget är i den fasen, det kommer från att vara väldigt löst organiserad till att bli mer etablerat. För att jag är nyare blir jag inte lika prioriterad timmässigt, utan det är en sist in först ut grej, och det är ju ändå bra villkor kan man säga, så jag kanske inte kan förvänta mig heller lika många timmar som de som jobbat i flera år liksom”. (ip.1)

Här berättar intervjupersonen att det upplevs som en osäkerhet att inte kunna veta i förväg hur hen kommer att arbeta. Dock beskriver hen också att det oftast löser sig genom att andra byter bort sina pass. Den frihet som tillåter dem att göra det kan alltså bli en tillgång för de med mindre pass och ge de välbehövda arbetstimmar. I andra sammanhang hade det kanske varit svårt att som “tillsvidare anställd”, i det här fallet de som varit på företaget längre, ta ledigt och vara borta från arbetsplatsen i oregelbundna perioder. Men just för att företaget lägger så stort fokus på autonomi och eget bestämmande kan de göra det och på så vis “frigöra” pass till andra som behöver dem. Intervjupersonen beskriver också metoden “först in sist ut” som rimlig och rättvis, även om hen själv inte drar nytta av det i nuläget. Hen menar också att företaget “är i den fasen” där trygga anställningar inte är realistiska för alla på arbetsplatsen utan vissa behöver prioriteras framför andra. Det är alltså ett hinder mot dynamisk och på så sätt också konstant kontroll, men intervjupersonen menar att det förmodligen kommer att förändras i framtiden om företaget växer och får mer resurser. Detta talar Kim et al. (2025, s. 15) om i samband med kooperativ, att det är svårt när de är för små på grund av instabilitet. När de växer och blir mer etablerade ökar också tryggheten och stabiliteten inom dem för medarbetarna, och det kan tänkas gälla även för detta företag.

Samtidigt finns det problem med tillväxt. Kooperativ verksamhet bygger på effektiv kommunikation, och när ett företag växer, speciellt i hög takt, kan det uppfattas som en problematik för de anställda inom företaget. Det kan upplevas som en stor skillnad och ett skifte i arbetsmiljön när företaget bygger ut sin verksamhet:

“Vi brukar försöka rösta när det är lite fyrkantiga saker som, ett ekonomiskt beslut eller eller strategi. Men det är värt att säga att det är absolut en utmaning, detta är min egna

spaning, jag anser det vara en utmaning när vi går från att ha tjugo anställda totalt till att bli femtio anställda inom flera regioner, det är både kul och tråkigt men det måste vi jobba på”. (ip.4)

Intervjupersonen talar om att de brukar rösta om beslut men att det blir svårare att hålla fast vid det när företaget växer. Resultaten från Meira et al. (2024, s. 352) studie visar att större kooperativ (51+ anställda) upplever fler hinder än mindre företag. Det som alltså ses som det viktigaste för traditionella företag, expansion, kan i det här fallet uppfattas som något potentiellt negativt. Dock nämner intervjupersonen också att det “både är kul och tråkigt”, vilket antyder att det medför utmaningar men även fördelar. Det är också värt att nämna att det är 50 anställda över flera regioner; på de individuella firmorna är det alltså inte 50 personer som arbetar, utan de är färre i mängd. Det kan dock fortfarande tänkas vara stor skillnad att gå från 10 personer till 20. Ju fler personligheter och åsikter man kombinerar desto större blir risken att de krockar och försvårar samarbete. Samtidigt kan olika perspektiv bidra till en större bredd och därför bidra med kompetens till företaget som de tidigare inte haft tillgång till med den mer begränsade arbetsstyrkan.

8.3 Gemenskap, motivation och balans i livet

I tidigare avsnitt har vikten av frihet, autonomi och möjligheten att kunna göra saker på sitt eget sätt visat sig ha stort värde för intervjupersonerna. Men för att det ska kunna vara möjligt att arbeta på det viset behövs samarbete och uppstyning. En intervjuperson berättar hur det egendomliga arbetssättet som ibland kan verka kaotiskt egentligen känns bra och att det möjliggörs av en stark gemenskap:

“Det är mer flytande här än på något annat ställe helt klart, och då blir det mer kaos på ett sätt. Bara man lär sig hantera kaoset och se fördelarna med det och hur man kan navigera i det och inte se det som kaos utan som nödvändigt, ibland obekvämt, samarbete med diskussioner och så vidare. Men så länge man bara är villig att ta det så känns det som att det verkligen varit en samling av alla typer av (positiva) känslor jag haft kring andra arbetsplatser, med den här gemenskapskänslan. Här känner man det lite

mer, man känner varandra som vänner och vi har en väldigt god stämning, som en familj nästan” (ip.1)

Intervjupersonen beskriver det som att med rätt perspektiv kan “kaoset” bli positivt, och att det är starkt kopplat till den gemenskap som finns på arbetsplatsen. Genom att gå från att bara vara kollegor till att se varandra som vänner stärks tilliten och förtroendet inom gruppen. Jarvis (2025, s. 4) beskriver det som att kooperativ skapar en gemenskap med stort egenvärde, vilket kan tänkas motivera medlemmarna ytterligare att lösa eventuella problem för att man vill hjälpa varandra. Branschen beskrivs av många som slitig och tuff, men just den familjära känslan verkar ge de som jobbar där en stark motivation att fortsätta:

“Det som jag blev positivt överraskad av var att det var bättre än det jag hade tänkt att det skulle vara, speciellt arbetsmoralen som anställd. Jag har alltid varit fysiskt aktiv men jag har alltid avskytt att jobba fysiskt, men det var när jag kom till det här företaget som jag insåg hur jänkla kul det kan vara när man liksom tar sig till en relativt hög nivå av arbetsinsats, för jag vill påstå att det är väldigt många duktiga arbetare här som tar i på ett sätt som man är stolt över”. (ip.4)

Här beskriver intervjupersonen att hen egentligen inte tycker om att arbeta fysiskt och hen såg det som något negativt tidigare. Men i kontexten av att arbeta hårt, för att man känner en gemensam stolthet och har ett gemensamt engagemang, då transformeras arbetet till något annat och handlar inte nödvändigtvis om arbetet i sig. Istället handlar det om intentionen bakom arbetet, varför man gör det och på vilket sätt man gör det. Det blir ett sätt att få bekräftelse av gruppen och ett sätt att bli mer integrerad i den. Man arbetar både för sig själv och för sina kollegor och drar direkt nytta av resultaten som en del av den större helheten. En annan intervjuperson beskriver just att skillnaderna är små, men ändå stora:

“Det skiljer sig egentligen inte jättemycket förutom den här känslan av att man representerar sig själv. Utförandet och arbetsuppgifterna kanske inte är så annorlunda men nu kan man känna såhär “vet du vad? Nu behöver vi [ett nytt verktyg]. Ja! Då köper vi det”. Så jag har ju större möjlighet att utforma min arbetsutrustning jämfört med tidigare jobb. Men ja jag tycker det är stor skillnad det här med sammanhållning

och lite stolthet på ett annat sätt. Även om man utför väldigt snarlika arbetsuppgifter” (ip.3)

Här beskriver personen vart vikten i det hela ligger, att det inte har med arbetet i sig att göra utan allting omkring. Det är det som skapar stolthet och sammanhållning. Det är ännu en gång ett exempel på den utvecklande frihet som Jarvis (2025, s. 5) menar är viktig för att människor ska få tillgång till riktig autonomi och självbestämmande och att arbetet på så vis får ett värde i sig.

Samtidigt finns det en risk med ett så stort engagemang, när man är så nära sina kollegor och när arbetet känns som en lek. Man kan riskera att bli för involverad. Det beskriver Jarvis (2025, s. 6) som “self-exploitation”, alltså självutnyttjande. En intervjuperson beskriver att hen behövt sätta gränser för sig själv för att inte fastna på arbetsplatsen:

“Det är ju ingen som tvingas att göra nånting i timmar efter jobb, men jag själv kommer ihåg att jag aktivt slutat med det för jag märker att jag personligen behöver göra det, jag märkte att jag var hemma, en två timmar ibland tre timmar efter att jag slutat jobba, och ibland var det för att man var social, men ibland var det att man löste nånting eller hjälpte till på lagret eller fixade med nånting som behövde göras”. (ip.4)

Personen beskriver att hen aktivt slutat med att spendera tid på arbetsplatsen utanför arbetstid just för att hen kom hem senare än hen egentligen ville. Engagemanget kändes bra i stunden men fick en överlag begränsande effekt för personen i resten av livet. Det kan knytas an till Durkheims idé om altruistiskt självmord. Just begreppet “självmord” kan låta extremt i den här kontexten men poängen är att den starka gemenskapen och tilliten medlemmarna har till varandra potentiellt kan blir “för” stark. Durkheim (2006, s. 208) pratar till exempel om att altruistiskt självmord kan ses som en modig och ärofylld handling, att det visar på god karaktär. På liknande sätt kan man i det moderna samhället tänka sig synen på arbete. Att arbeta hårt och mycket, även på bekostnad av ens personliga välmående, ses ofta som något eftersträvänsvärt (Peterie et al., 2019, s. 808). Det förklarar också stigmat kring att vara arbetslös; lönearbete är en viktig normativ aktivitet och i ju större grad den utförs desto bättre reflekterar det på personen (Peterie et al., 2019, s. 803). På så vis verkar motivationen bakom det altruistiska

självmodet kunna sammanstämman med den för hårt arbetande moderna människan, speciellt i en kooperativ kontext där ens handlingskraft, eller brist på det, får extra mycket uppmärksamhet. Om inte de inom företaget själva känner att de kan ta avstånd från arbetet och sätta en gräns mellan arbete och fritid kan det därför få negativa konsekvenser. I detta fallet är det alltså inte självmord som är konsekvensen i första hand utan snarare utbrändhet.

En annan intervjuperson beskriver att de känner sig hängivna till företaget, och det kan tolkas både som något positivt eller negativt;

“Jag gillar att jobba här för det har gjort att jag har kunnat plugga, ha gott om fritid, resa världen runt och komma tillbaka och fortfarande ha ett jobb. Och här får man bidra med sina egna idéer, för man är en del av företaget på riktigt. Här till exempel (i lokalen intervjun spelades in i) har vi målat och hållit på för att vi vill förbättra arbetsmiljön och företaget. Vi köper grejer och och fixar, men inte för att vi måste utan för att vi vill. Och det gillar jag också. Jag jobbar här för att jag gillar det, jag vaknar varje dag och vill gå till jobbet. Och det var det som fick mig att stanna kvar här. Om jag måste vara här i 18 timmar och jobba är det lugnt för mig, för jag litar på mina kollegor. Men om jag inte vill det kan jag prata med mina kollegor och så hittar vi en lösning”. (ip.2)

Intervjupersonen berättar att de gillar jobbet för att det erbjuder flexibilitet, ger medlemmarna agens och låter de ha en påverkan på hur arbetsplatsen är utformad. Man kan också vara med och hjälpa till utanför arbetstiderna, men det är inget tvång utan istället frivilligt. Personen berättar att de vaknar varje dag och vill gå till jobbet, något som tyder på att arbetsplatsen är välbalanserad. Samtidigt säger de att de kan tänka sig att vara på arbetsplatsen i 18 timmar om det skulle behövas, för att de har så stor tilltro och lojalitet till sina kollegor. Det kan tänkas vara en överdrift och inte ett bokstavligt uttalande, men det lutar mot det altruistiska självmordets grundidé; gruppen före individen, oavsett konsekvenserna (Durkheim, 206, s. 207). Meningen följs dock upp av att ett mer försäkrande uttalande. Om personen inte hade känt sig bekväm med att arbeta ett långt pass hade de kunnat diskutera det med kollegorna och hitta en lösning tillsammans. Däri ligger den största skillnaden mellan Durkheims beskrivning av det altruistiska självmordet och det som visar sig i kooperativet. Den platta hierarkin och den öppna kommunikationen fungerar som en brandvägg mot en för tät gemenskap och

skadlig arbetsmiljö. Genom att uppmuntra till diskussion om hur arbetet bör organiseras och ett reflexivt förhållningsätt kring hierarki (samtliga intervjupersoner menar att det finns i någon mån, det är mer en fråga om hur man handskas med det) minimeras risken för att människor blir för engagerade.

En annan intervjuperson beskriver att hen ser det som en tydlig uppdelning mellan arbete och fritid just eftersom aktiviteterna som utförs skiljer sig åt:

“Eftersom att det är, amen ”vanliga jobb” som vi gör för att få pengar, sen att det bara råkar finnas fritidsgrejer på samma ställe, det gör inte så mycket egentligen för jag vet ju när jag jobbar och tjänar pengar och när jag inte gör det. Det är mycket tydligare. Sen är det också en del av charmen, att arbetsplatsen blivit mer som ett hem. Vissa kanske inte längtar tillbaka till sin arbetsplats efter dagens slut, man kanske har bra kollegor, men man kanske inte har jättetrevlig stämning eller känsla kring det, mer att man gör sitt jobb och går hem så fort som möjligt. Här blir det ju, man kan ju fastna, man får säga till sig själv också att det är ju trevligt men jag har också andra saker att göra på andra ställen. Och så fort man kan det så har det känts det som att jag kan sätta upp gränser för mig själv, men det är jävligt skönt att jag inte längtar bort härifrån när jag är här. Det är verkligen en stor bidragande faktor till varför jag älskar det här jobbet” (ip.1)

Personen beskriver att eftersom det de gör på arbetstid är som ett “vanligt jobb” blir det lättare att urskilja när arbetet tar slut och fritidsdelen börjar. De påpekar också hur arbetsplatsen blivit som ett hem och att det känns bra att vara på arbetsplatsen, att personen inte längtar bort ifrån den. Detta talar för att den skulle kunna uppfattas som en tredje plats, alltså varken hem eller arbete men ett tredje alternativ där den sociala aspekten står i centrum. Flera av Oldenburgs kriterier på tredje platser uppfylls av intervjupersonens uttalande och även tidigare citat i andra avsnitt. Kriterierna lyder följande; platsen ska vara neutral mark, fungera som en utjämnare, konversation ska vara en dominerande aktivitet, tillgänglighet och öppenhet mot människor ska finnas, det ska finnas en lekfull stämning och kännas som “ett hem borta från hemmet” (Oldenburg, 1999, s. 47, 49, 53, 58, 59). Kriteriet för ett hem borta från hemmet kan påstås beskrivas nästan ordagrant av intervjupersonen; platsen känns så pass trygg och bekväm att man måste ta sig samman för att förflytta sig därifrån. Ett annat uttalanden tyder på att det första kriteriet om tillgänglighet och öppenhet också uppfylls:

“Jag vistas ändå här ganska mycket, skulle nog säga att jag är heltid här i alla fall, och gör olika saker, ibland är det nästan heltid att vara ute på olika pass, om det blir mindre pass är jag ändå resten av tiden här oftast, att jag kör lite kontorstimmar på något sätt, kommer på morgonen och går på eftermiddagen. När det inte finns pass kan jag komma och gå lite mer kanske.” (ip.1)

Tillgänglighet och öppenhet handlar just om att man inte måste följa ett strikt schema med tider utan att man kan komma i tid och otid. Intervjupersonen beskriver att hen ofta är på arbetsplatsen, speciellt när hen har många pass, men även när det är lugnare “kör” hen “lite kontorstimmar”, vilket jag tolkar som att hen vistas på arbetsplatsen delvis för nöjes skull, kanske för den sociala aspekten och gemenskapen som verkar förekomma i stor utsträckning. Det kan dock också tolkas som ett tecken på överarbete. Eftersom den sociala aspekten, att känna närhet och tillit gentemot sina kollegor, är väldigt viktig för att försäkra sin position inom organisationen kan de som står längre ifrån den tänkas arbeta mot en mer stabil position genom att vistas mer på arbetsplatsen utanför betald arbetstid för att bevisa sin lojalitet. Oavsett kan man inte påstå att arbetsplatsen helt och hållet uppfyller kriteriet på en tredje plats så som Oldenburg (1999, s. 58) definierat det; det är ju fortfarande en arbetsplats och har man ett schemalagt pass kan man knappast strunta i det. Dock finns tillgängligheten på större skala, i form av den frihet schemalagningen möjliggör; att man själv väljer när man vill arbeta och när man vill vara ledig. Som sagt gäller den möjligheten inte för alla inom företaget utan primärt för de som varit där en längre tid, men den finns där i alla fall i viss mån.

Kriteriet om den lekfulla stämningen uppfylls i viss grad (Oldenburg, 1999, s. 59). I samtliga intervjuer uppenbarade sig en lättsam jargong och intervjupersonerna verkade avslappnade när de befann sig på arbetsplatsen. Logistiska problem förekommer definitivt såväl som interna konflikter, men det fanns en återkommande idé om att det går att lösa tillsammans för att gruppen är stark och ihärdig. Deras perspektiv kring arbetet i sig och inför företagets framtid verkade hoppfulla. Samtidigt kan det tänkas vara annorlunda när jag, någon utanför gruppen, inte befinner mig där. Då kanske stämningen inte är likadan. De tidigare citaten i analysen visar även på att platsen kan ses som en utjämnare; beslut fattas gemensamt och diskussion utgör grundstommen i verksamheten (Oldenburg, 1999, s. 49). Utan den direkta kommunikation kan kaoset ta

över och försvaga eller till och med förinta företagets förmåga att utföra sina arbetssysslor. Det går alltså att se på företaget som en "semi" tredje plats då det delvis uppfyller de kriterier Oldenburg ställer upp.

Förutom att definiera tredje platser diskuterar Oldenburg (1999, s. 83) vad de tillför både till människor som individer men också till de samhällen människorna lever i; tredje platser utgör ett motstånd mot totalitära och absoluta former av kontroll och verkar för att bevara demokrati. Det sammanstämmer med kooperativets grundtanke eftersom demokrati också är kärnan där. Det tillåter människor att tillsammans pröva sig fram med nya idéer om hur ting är och hur de bör vara. Oldenburg (1999, s. 85) pratar om att det är ett grundläggande krav för en "government of the people", vilket kooperativ kan ses som ett exempel på i mindre skala. Genom utökad kooperativ verksamhet kan det bli möjligt för nya gemenskaper att uppstå. På sikt, om arbetskooperativa företag blir tillräckligt etablerade, kan de även tänkas främja demokrati och personlig autonomi på ett konkret sätt.

9. Diskussion och slutsats

Resultaten visar att arbetskooperativet skapar balans mellan arbete och frihet för medlemmarna i viss mån, men inte helt och hållet. Den kooperativa arbetsmiljön verkar också ha en påverkan på deras identitetsskapande och motivation genom att infria en känsla av stolthet och gemenskap som inte återfinns på samma sätt i traditionella företag.

Teorierna stämmer också överens till stor del med den verklighet som intervjupersonerna beskriver.

Teorin om utvecklande frihet (Haagh, 2007, s. 7) stämmer för några inom företaget men inte alla. De som är mer integrerade kan åtnjuta konstant kontroll medan de som inte har lika stabil ställning är begränsade till statisk kontroll i olika hög grad.

Arbetskooperativet kan till viss del ses som en tredje plats men det är värt att nämna att alla arbetskooperativ inte nödvändigtvis har samma struktur som företaget i studien.

Alla har inte ett tillägnat utrymme för fritidsverksamhet eller möjligheten att konstruera det.

Fritidsaspekten medför också en risk i sig; det kan spå på bränslet till de faktorer som Durkheim (2006, s. 207) menar ökar risken för altruistiskt självmord. Ju tätare gemenskapen blir desto större är risken att gruppen bestämmer kollektivt över individen och att de därför förlorar sin individuella agens. Det är alltså ett tveeggat svärd; å ena sidan möjliggör fritidsintegrationen en transformation av kooperativet så att det blir mer som en tredje plats. Men å andra sidan ökar det risken för självutnyttjande och utbrändhet. Därför måste arbetskooperativ vara försiktiga och etablera rutiner för att det inte ska ske, genom exempelvis regelbundna möten och konkret direktdemokrati. Att även lyfta upp individers agens och visa att varje persons röst har värde blir mycket viktigt.

Lyckas man med detta verkar arbetskooperativ på sikt kunna skapa mer balans för människor jämfört med traditionella arbetsplatser, dock måste de först bli tillräckligt stora för att kunna garantera medlemmarna stabilitet. I dagsläget känner sig vissa inom företaget mer trygga än andra inför framtiden på grund av bristande antal arbetstimmar.

Det kan dock tänkas förändras om företaget växer och blir större. Samtidigt medför tillväxten i sig andra problem gällande försvårningen av direkt kommunikation och demokratiskt beslutsfattande.

Detta visar på att balansen mellan arbete och fritid inom arbetskooperativ inte är svart eller vit, likaså med identitetsskapande och motivation. Det kan bli en stor del av ens identitet i negativ bemärkelse och bidra till överarbete, men det kan också syfta till att lyfta upp individen och ge henne autonomi och agens, istället för att ta det ifrån henne. Angående möjligheten till balans mellan arbete och fritid är det i dagsläget inte helt jämt fördelat men det kan som sagt tänkas bli bättre i takt med företagets expansion. För även om företaget förlorar lite i direktdemokratisk väg genom att expandera vinner de det också genom den trygghet det kan ge medlemmarna. De kanske inte är lika direktdemokratiska som mindre arbetskooperativ då men det kan fortfarande vara ett rimligt alternativ till traditionella företag där ens påverkan ofta är mindre.

Slutsatserna som kan dras ifrån resultatet är dock begränsade eftersom endast ett arbetskooperativ undersöktes och det bara genomfördes fyra intervjuer. Därför hade mer forskning om ämnet varit relevant, speciellt om den skulle kunna undersöka flera olika arbetskooperativa företag och kanske komplementera den kvalitativa biten med kvantitativa enkätundersökningar. Det skulle kunna bidra till en större bredd och därmed cementera resultaten eller belysa andra aspekter denna uppsats inte fångade upp.

Referenser

Arbetsmiljöverket (2023). *Ohälsosam arbetsbelastning kan leda till för tidig död.*

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsrelaterad-dod/ohalsosam-arbetsbelastning/> (hämtad 19-05-2026)

Atalay, E., Phongtiengtham, P., Sotelo, S. & Tannenbaum, D. (2020). *The Evolution of Work in the United States*. American Economic Journal: Applied Economics. Vol. 12, NO. 2, April. (pp. 1-34).

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20190070> (hämtad 19-05-2026)

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2018). *Doing Interviews* (2:a uppl.). Sage Publication Ltd.

Durkheim, É (2006). *On Suicide*. Penguin Classics.

Eek, C., Granholm, M. & Lidwall, U. (2026). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*. Försäkringskassans lägesrapport 2026:1.

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.9fd5de919ac9bfb0a5395/1768298356577/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2026-1.pdf>
(hämtad 19-05-2026)

Eidlin, B., & Uetrict, M. (2018). *The Problem of Workplace Democracy*. New Labor Forum, 27(1), 70-79.

https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1095796017745037?casa_token=KCiOIcy2SwwAAAAA%3AevnufuSj4RkVMEePvIM4G66tbCsXosyce6QHKxeua-WGa7MnOtLh-fkshl_lz3c3SAKDULDT-59cpQ (hämtad 11-06-2026)

Gibbs, R G (2018). *Analyzing Qualitative Data* (2:a uppl.). Sage Publications Ltd.

Gupta, C. (2024). *The Co-operative model as a “living experiment in democracy”*. Journal of Co-operative organization and management.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213297X14000238?casa_token=MkDgNLjW2iEAAAAA:VC0T3r6VbC4iXXfYKCju_TtgqpI5KtKw-RT9RfSbI4N_JGfJxQwD95o2R3ZOJ5pN7velpC6h9A (hämtad 19-05-2026)

Haagh, L. (2007). *Developmental Freedom and Social Order: Rethinking the Relation between Work and Equality*. The Journal of Philosophical Economics, I-1, 119-160.

<https://jpe.episciences.org/10559/pdf> (hämtad 19-05-2026)

Höckertin, C. & Härenstam, A. (2006). *The Impact of Ownership on Psychosocial Working Conditions: A Multilevel Analysis of 60 Workplaces*. Economic and Industrial Democracy Vol. 27(2): 245-284. Arbetslivsinstitutet.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X06063099> (hämtad 19-05-2026)

Jarvis, R. (2025). *Co-operative work and developmental freedom: A Study of Four British worker co-operatives*. Sage Journals.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X251345740#bibr52-0143831X251345740> (hämtad 19-05-2026)

Khairi, S., Salleh, S., Julina., Hanawi, M. & Zainuddin, A. (2024). *Co-operative Well-Being and Employee Resilience: A Comprehensive Review of the Literature*. International journal of research and innovation in social science.

<https://rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-8-issue-10/1137-1146.pdf> (hämtad 19-05-2026)

Kim, M S., Cosey, C., Diaz, J. & Zhao, R. (2025). *Precarious work, intersectionality, and worker cooperatives: rethinking work and life balance*. Community, work and family. Routledge Taylor & Francis Group.

<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13668803.2025.2584094?needAccess=true> (hämtad 19-05-2026)

Knudsen, H., Busck, O. & Lind, J. (2011). *Work environment quality: the role of workplace participation and democracy*. Work, Employment and Society, 25(3), 379-396.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017011407966> (hämtad 11-06-2026)

Malleson, T. & Cheng, Y.-Y. (2026). *Hierarchy, equality, or democracy: Examining the tradeoffs in the governance of economic organizations*. Critical Sociology, 0(0).

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/08969205261420833>

(hämtad 11-06-2026)

Meira, D., Castro, C. & Antunes, S. (2024). *The right to work-life balance in Portuguese cooperatives. A legal and empirical analysis*. Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa.

<https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/viewFile/28037/24763>

(hämtad 19-05-2026)

Oldenburg, R. (1999). *The Great Good Places* (3:e uppl.). Da Capo Press.

Peterie, M., Ramia, G., Marston, G. & Patulny, R. (2019). *Emotional Compliance and Emotion as Resistance: Shame and Anger among the Long-Term Unemployed*. *Work, Employment and Society*, 33(5), 794-811.

https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017019845775?casa_token=1rWTzqBeYfYAAAAA%3Ap8al22LZoZ3h9wQMFIO1Fx5kVow9WLvKmekgri_icB0VloKXM0JqjqwU262FMjuDTo6WCpJOVyxTKA (hämtad 11-06-2026)

Sida (2013). *Protecting Workplace Safety and Health in Difficult Economic Times - The Effect of the Financial Crisis and Economic Recession on Occupational Safety and Health*. International Labour Office, Geneva.

Skatteverket (2026). *Ideell förening*.

<https://www.skatteverket.se/foreningar/driva/ideellforening.4.6a6688231259309ff1f800028215.html> (hämtad 11-06-2026)

Svensk Kooperation. (2015). *De sju kooperativa principerna på svenska*.

<https://svenskkoooperation.se/om-kooperation/de-sju-kooperativa-principerna-pa-svenska/> (hämtad 01-06-2026)

United States Federation of Worker Cooperatives (2015). *Worker Cooperative Definition*. Democracy at work institute.

<https://www.usworker.coop/wp-content/uploads/2018/02/Worker-Cooperative-Definition-2015.pdf> (hämtad 11-06-2026)

Bilagor

1. Intervjuguide

Introduktion

1. Hur länge har du jobbat inom företaget och vad är din roll?
2. Hur ser en typisk dag på jobbet ut för dig?

Arbetsvillkor

3. Hur många timmar arbetar du i veckan?
4. Vilka möjligheter har du att påverka hur mycket eller lite du jobbar?
5. Har du möjlighet att påverka när du jobbar?
6. Hur ser dina arbetstider ut?
7. Hur ser dina möjligheter ut kring att planera inför framtiden?
8. Vilka möjligheter har du om något skulle hända och du behöver ta ledigt från jobbet på kort varsel?
9. Hur fungerar det med semester?
10. Ungefär hur mycket vistas du på arbetsplatsen utöver betalda jobbtimmar?
11. Hur ser det ut med anställningstrygghet?
12. Hur ser lönestrukturen ut?

Företagets struktur

13. Hur upplever du arbetsplatsen i jämförelse med tidigare arbetsplatser?
14. Hur ser ägandet ut i företaget?
15. Hur ser det ut med hierarki inom företaget?
16. Om det finns en hierarki, hur påverkar det arbetet?
17. Hur ser ansvaret kring arbetsuppgifterna ut?
18. Hur fattar ni beslut inom företaget?
19. Hur är jobbet jämfört med hur du trodde att det skulle vara?
20. Hur upplever du balansen mellan arbete och fritid?

Avrundning

21. Vad fick dig att söka jobb på företaget?

22. Är det något mer du vill berätta?

23. Har du några frågor till mig?

2. Informationsblankett

Syftet med studien är att genom intervjuer få en inblick i hur vardagen ser ut i ett arbetskooperativ. Fokus ligger på de personliga upplevelserna av arbetsstrukturen och hur den påverkar balansen mellan arbete och fritid.

Du kan när som helst avsluta ditt deltagande i studien och du behöver inte berätta varför eller motivera det på något sätt.

All information som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt och kommer bara vara tillgänglig för mig och min handledare vid Lunds Universitet.

Intervjun kommer att spelas in lokalt på min telefon (offline) så att jag senare kan transkribera den.

Om du har frågor om studien, intervjun eller något annat får du gärna ställa dem innan vi börjar.

3. Samtyckesblankett

Jag bekräftar härmed att jag har tagit del av skriftlig och muntlig information om studien och accepterar att delta. Jag har fått möjlighet att ställa frågor om studien.

Jag har fått information om att de uppgifter som samlas in om mig kommer att behandlas konfidentiellt, på ett sådant sätt att min identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga och jag medger att intervjuer jag deltar i spelas in.

Jag är medveten om att min medverkan är helt frivillig och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Ort och

datum _____

Förnamn och

efternamn _____

Adress _____

Telefonnummer _____

Namnteckning _____



LUNDS
UNIVERSITET

LUNDS UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Box 114, 221 00 LUND

www.soc.lu.se