



Den flexibla arbetstillvaron

- en kvalitativ studie om arbetsförhållanden hos kvinnliga tjänstemän och deras oreglerade arbetstillvaro.

Malin Almqvist och Josefin Söderqvist

Arbetsvetenskap 61-90hp

Halmstad 2014-07-03

Sammanfattning

Titel: Den flexibla arbetstillvaron- en kvalitativ studie om arbetsförhållanden hos kvinnliga tjänstemän och deras oreglerade arbetstillvaro.

Författare: Malin Almqvist och Josefin Söderqvist

Denna studie tar sin utgångspunkt i en tidigare medarbetareundersökning som utfördes i ett kunskapsföretag hösten 2013. Den undersökningen visade att en av arbetsgrupperna (verksamhetsutvecklarna) upplevde att arbetet påverkade deras fritid.

Därför genomfördes en kvalitativstudie med fokus på intervjuer i syfte att få kunskap om fenomenet och dess orsaker till varför individen har svårt att koppla bort arbetet på sin fritid. De frågeställningar som ligger till grund för denna studie är; *vad är det som gör att verksamhetsutvecklarnas fritid påverkas negativt av arbetet? Vad är orsakerna i organisationen som gör att individen tar med sig arbetet hem? Vad kan organisationen göra för att verksamhetsutvecklarnas fritid inte ska påverkas negativt av arbetet?*

Resultatet visade att alla respondenter har oreglerat arbete, gällande fyra dimensioner; tid, genomförande, plats och samarbete. De känner sig ensamma i sitt arbete och upplever låg grad av socialt stöd men även otydliga krav. De upplever också att organisationen har en otydlig struktur samt upplever oklara förväntningar från arbetsgivaren. En annan slutsats är också att respondenterna är relativt nöjda med sin flexibla arbetstillvaro. Studien visade också att organisationen borde satsa mer på utbildning, teambuildning samt att arbeta för tydligare krav och förväntningar för att motverka att verksamhetsutvecklarnas fritid ska påverkas negativt av arbetet.

Nyckelord: flexibilitet, krav, kontroll, stöd, balans.

Abstract

Authors: Malin Almqvist and Josefin Söderqvist

Titel: The flexible working life- a qualitative study about the work conditions for female professionals and their unregulated working life

This study takes its premise in an earlier survey amongst persons working in a knowledge based company during the fall of 2013. That survey showed that one of the workgroups (the activity developers) perceived that the work interfered with their free time. That is the reason a study was done with the purpose of acquiring knowledge by interviewing activity developers about the phenomena, *in which the individuals experience difficulties with disconnecting themselves from work in their free time.*

This study aimed to acquire knowledge about the underlying factors relating to this phenomena. The questions that form the basis of this study are; *what are the causes that negatively impact the participant's free time? Could it be related to organizational problems? How could an organization limit this impact?*

The result indicated that all participants have what we refer to as unregulated work, based in four dimensions; time, execution, workplace, and collaboration. According to the study it is clear that the participants feel that there is a lack of support in their work; experience a low degree of social support in the workplace, and it that clear goals are lacking. Management of expectations, is also seen as a contributing factor. The study concludes that the organization should invest more in education, teambuilding and work towards defining goals and tasks in order to reduce the impact on the participants and their free time.

Keywords; flexibility, demand, control, support, balance

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 1 |
| 1.1 Problemdiskussion..... | 1 |
| 1.2 Syfte | 2 |
| 1.3 Frågeställningar | 2 |
| 1.4 Disposition | 2 |
| 2. Definitioner | 2 |
| 2.1 Kunskapsföretag | 2 |
| 2.2 Flexibilitet..... | 3 |
| 2.3 Stress..... | 3 |
| 2.4 Hälsa | 4 |
| 2.5 Välbefinnande..... | 4 |
| 2.6 Organisationen | 5 |
| 3. Tidigare forskning | 5 |
| 3.1 Flexibilitet..... | 6 |
| 3.1.1 Flexibilitet i arbetets utformning | 6 |
| 3.1.2 Flexibilitetens påverkan på individens välbefinnande..... | 6 |
| 3.1.3 Balans mellan arbete och fritid..... | 7 |
| 3.2 Kontroll som en riskfaktor | 8 |
| 3.3 Socialt stöd | 9 |
| 3.4 Psykologiska kontrakt och förväntningar..... | 10 |
| 3.5 Utbildning..... | 10 |
| 3.6 Sammanfattning..... | 10 |
| 4. Teoretiska modeller | 11 |
| 4.1 Krav- och kontrollmodellen | 11 |
| 4.1.1 Högstressarbeten | 12 |
| 4.1.2 Aktiva arbeten | 12 |
| 4.1.3 Lågstressarbeten | 12 |
| 4.1.4 Passivt arbete | 13 |
| 4.2 Prestations- och belöningsmodellen..... | 13 |
| 4.3 Brukteori, enkelkrets och dubbelkretslärande..... | 14 |
| 4.4 Arbetsteam | 14 |
| 4.5 Sammanfattning..... | 15 |
| 5. Metod | 15 |
| 5.1 Val av metod | 16 |
| 5.2 Urvalsprocessen..... | 16 |
| 5.3 Respondenterna | 16 |
| 5.4 Tillvägagångsätt..... | 16 |
| 5.5 Datainsamling..... | 17 |
| 5.6 Etik..... | 18 |
| 5.7 Analysmetod | 18 |
| 5.8 Metoddiskussion..... | 19 |
| 6. Resultat | 20 |
| 6.1 Arbetets utformning..... | 20 |
| 6.1.1 Arbetstid..... | 20 |
| 6.1.2 Arbetets rumsliga placering..... | 20 |
| 6.1.3 Genomförande och samarbete..... | 21 |
| 6.1.4 Good enough..... | 21 |
| 6.2 Balansen mellan arbete och fritid | 21 |
| 6.2.1 Organisatoriska åtgärder..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 6.3 Stöd | 22 |
| 6.3.1 Tekniskt, administrativt och emotionellt..... | 22 |
| 6.3.2 Välbefinnande | 23 |
| 6.4 Krav och kontroll | 23 |
| 6.4.1 Egenkontroll och krav | 23 |
| 6.4.2 Organisatoriska krav och kontroll | 23 |
| 6.4.3 Påverkansmöjligheter | 24 |
| 6.5 Organisationen | 24 |
| 6.5.1 Ledning..... | 24 |
| 6.5.2 Informationsflöde..... | 24 |
| 6.5.3 Osynliga normer | 24 |
| 7. Analys | 25 |
| 7.1 Arbetet utformning | 25 |
| 7.2 Balans mellan arbete och fritid..... | 26 |
| 7.3 Krav, kontroll och socialt stöd | 27 |
| 7.4 Organisationen | 28 |
| 7.5 Slutsatser | 30 |
| 8. Diskussion | 30 |
| 8.1 Resultatdiskussion | 31 |
| 8.2 Metodens betydelse..... | 31 |
| 8.3 Arbetsvetenskapligt bidrag och förslag på fortsatt forskning | 32 |
| Referenser | |
| Bilaga 1 | |
| Bilaga 2 | |

1. Inledning

”När marknadens krav slår igenom i arbetets utformning blir, för det första, regleringen av det alltmer variabel och flexibel. Det betyder att individen i större utsträckning själv måste avgöra när, var, hur, med vad och med vilka hon ska arbeta. Individen får dessutom själv ta ansvar för och bära konsekvenserna av sitt arbete. I kravet på självständighet ligger dock en ökad osäkerhet för individen om vad och hur mycket som krävs av henne. Följden blir ofta att hon arbetar betydligt mer än hon annars skulle ha gjort”(Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006, s. 149).

Arbetsmarknaden har förändrats, vilket innebär att organisationer har blivit allt känsligare för konkurrens. Dessa förändringar innefattar till exempel att service industrin har blivit den största arbetsgivaren samt att företagen har sökt sig utomlands i syfte att maximera sina vinster (Allvin, Mellner, Movits & Aronsson, 2012). I och med att organisationerna har blivit utsatta för en hårdare konkurrens, leder det också till att organisationerna måste bli mer kostnadseffektiva, där ett led är personalnedskärningar. Med mindre personal krävs det också att organiseringen av arbetet måste förändras och anpassas till nya krav inom organisationen (Allvin et al., 2012).

Dessa förändringar leder till konsekvenser både för organisationer och för individer. För organisationer krävs det att medarbetare blir mer flexibla i sina arbetsätt för att kunna följa med marknadens utveckling. För individens del innebär den nya flexibla tillvaron ökade krav på självständighet. Individen har fått ökade krav på att själv prioritera och organisera sitt arbete (Allvin et al., 2012). Enligt Grönlund (2007) kan denna frihet att själv planera sitt arbete leda till negativa effekter på individens hälsa, då arbetet kan gå ut över individens fritid. Friheten kan således bli för stor och hanteringen av den kan skapa en obalans mellan arbete och fritid. Den höga kontrollen som enligt Grönlund (2007) alltid setts som en buffert mot stress kan i stället bli problematisk i och med att den ökade konkurrensen och det nya sättet att organisera arbetet ställer såväl hårdare och som i många fall mer otydliga krav på arbetets utförande och resultat.

Denna frihet som det nya arbetslivet har skapat, riskerar att bli en ”honungsfälla”- frestade söt men med en otrevlig förmåga att klibba sig fast (Grönlund, 2007). Denna honungsfälla menar Grönlund (2007) kan leda till att när individen inte kan frigöra sig helt från sitt arbete så kan det leda till negativa effekter på hälsan i framtiden. Men å andra sidan anser Karasek och Theorell (1990) att hög kontroll, vilket innefattar ett stort eget handlings- och beslutsutrymme är något positivt.

Enligt Karasek och Theorell (1990) är möjligheten att kunna styra sitt arbete kopplat till hög arbetstillfredsställelse. Enligt Allvin, Wiklund, Härenstam och Aronsson (1999) kan denna höga kontroll i arbetet dock riskera att individen aldrig kommer att känna sig klar när den går hem ifrån arbetet. Anledningen till att den känslan kan uppstå handlar just om att de organisatoriska förhållandena förändras kontinuerligt och individen har då en känsla av att behöva ligga i framkant (Allvin et al., 1999).

1.1 Problemdiskussion

Trots att det kan uppfattas som en frihet för individen att själv ha möjlighet att styra och prioritera sina arbetsuppgifter, är det inte säkert att det är något positivt i längden. Friheten

kan ha negativa effekter på individers hälsa genom att arbetet kan gå ut över individens fritid (Grönlund, 2007). Det kan då enligt Grönlund (2007) bli svårt för individen att hitta en balans mellan arbete och fritid på grund av det nya flexibla arbetslivet samt den nya teknikens utbredning, då den nya tekniska utvecklingen gör det möjligt för individen att utföra arbetet var de vill utan en specifik arbetsplats. Den nya tekniken gör det också möjligt för individerna att vara tillgängliga dygnet runt, vilket skapar ett gränslöst arbete (Grönlund, 2007).

Denna studie tar sin utgångspunkt i en tidigare medarbetareundersökning som utfördes i ett kunskapsföretag hösten 2013. Den undersökningen visar att en av arbetsgrupperna upplevde att arbetet påverkade deras fritid. Arbetsgruppen som upplevde att arbetet påverkade deras fritid negativt var verksamhetsutvecklare. Vår undersökning kommer ha syftet att få kunskap om varför detta fenomen har uppstått samt vilka bakomliggande faktorer som kan ha skapat denna känsla hos arbetsgruppen. Vårt fokus är på organisationsnivå, men också på individnivå, för att få kunskap om hur de organisatoriska problemen som finns i verksamheten påverkar individens möjlighet till gränssättning mellan arbete och fritid. De organisatoriska problem som kan föreligga kan vara brist i socialt stöd, brist i utbildning samt otydliga förväntningar och otydlig struktur i arbetet.

1.2 Syfte

Syftet är att få kunskap genom att undersöka vilka underliggande orsaker som finns inom organisationen, som bidrar till att individen har svårt att koppla bort arbetet på sin fritid. Studien tar utgångspunkt i ett kunskapsföretag och undersöker arbetsförhållanden hos kvinnliga tjänstemän.

1.3 Frågeställningar

- Vad är det som gör att verksamhetsutvecklarnas fritid påverkas negativt av arbetet?
- Vad är orsakerna i organisationen som gör att individen tar med sig arbetet hem?
- Vad kan organisationen göra för att verksamhetsutvecklarnas fritid inte ska påverkas negativt av arbetet?

1.4 Disposition

För att besvara våra frågeställningar kommer vi i första avsnittet definiera centrala begrepp i uppsatsen. Därefter presenterar vi tidigare forskning och teoretiska modeller som har gjorts inom området och som ligger till grund för studien. Sedan följer en beskrivning av metoden som har använts samt en presentation av resultatet. Avslutningsvis presenteras analys med slutsatser och en diskussion där vi ställer oss kritiska till resultatets betydelse och metodens betydelse. Missivbrev och intervjuguide bifogas som bilaga 1 och 2.

2. Definitioner

Under denna rubrik definierar vi olika begrepp som vi använder oss av i uppsatsen. Det är kunskapsföretag, flexibilitet, stress, hälsa, välbefinnande och organisationen.

2.1 Kunskapsföretag

Vi väljer att definiera vad ett kunskapsföretag är med hjälp av Granbergs (2011) definition. Då vår avsikt med denna undersökning är att analysera ett kunskapsföretag när det gäller balansen mellan arbete och fritid hos kvinnliga tjänstemän. Detta är också för att underlätta för läsaren att förstå vad för slags organisation vi befinner oss i.

Det som definierar ett kunskapsföretag enligt Granberg (2011) är att verksamheten inte har fokus på att tillverka fysiska produkter, utan att producera modeller av verkligheten. Produktionen är ”icke-standardiserad” och innehållet i organisationen grundar sig på kreativitet samt att organisationen är starkt individberoende. Många av dessa kunskapsorganisationer menar Granberg (2011) är skapade för att lösa uppgifter och är i huvudsak finansierade av offentliga medel. Författaren använder sig också av benämningen kunskapsorganisationer i det offentligas tjänst.

2.2 Flexibilitet

På ett generellt plan handlar flexibilitet om anpassning. Det innebär att arbetstagaren har möjlighet att anpassa sitt arbete efter exempelvis barnomsorgsbehov eller sin fritid (Berglund & Schedin, 2009). Berglund & Schedin (2009) nämner att grundbegreppet flexibilitet kan definieras på olika sätt och menar att det är vanligt att referera till aktörers förmåga att anpassa sig efter förändring. När aktören uppfattar förändringen som önskvärd ses den som flexibel. Författarna tar upp Dan Jonsson (2007) definition av flexibilitet som innebär att flexibilitet har en mer positiv klang som urskiljer tre begrepp, inflexibilitet, stabilitet och instabilitet. Med inflexibilitet och stabilitet menar Jonsson (2007) att individen söker efter stabilitet och vill inte ha förändring eller variation utan vill ha samma arbetsschema vecka efter vecka. Denna lösning skapar då stabilitet för den anställde, men ur ett organisatoriskt perspektiv blir det inflexibilitet. Med instabilitet menar författaren att den förändring som det flexibla arbetssättet medför vara negativt och skapar då instabilitet för arbetstagaren. Ett exempel på detta som nämns i boken är om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska anpassa sin arbetstid efter kundflödet, blir anpassningen flexibelt för arbetsgivaren men instabil för arbetstagaren (Berglund & Schedin, 2009).

Vi väljer att använda oss av beskrivningen av flexibilitet av Allvin et al. (2006), *flexibilitet genom förtroende* och *flexibilitet genom utbyttbarhet*. Enligt Allvin et al. (2006) innebär flexibilitet genom förtroende att individen har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter, arbetstid och arbetets rumsliga placering självständigt. Företag ger de anställda ett stort förtroende för sina arbetstagare att de skall kunna lösa sina arbetsuppgifter. Hur och var utförandet sker är inte intressant, bara det sker och att det sker med hög kompetens. För att verksamheter ska åstadkomma flexibilitet genom förtroende har individen fri arbetstid och arbetsplatsen kan vara hemma eller på andra platser utanför arbetsplatsen. Arbetets utförande är självständigt upplagt och det professionella nätverket är viktigt i de sociala relationerna. Ansvar ligger hos individen att söka och bevara de sociala kontakter som krävs för arbetets utförande (Allvin et al., 2006). Författarna menar att arbetstagaren själv ska bestämma och motivera när, var och hur mycket de ska arbeta. Individen har då inga bestämda arbetsuppgifter eller arbetsordning utan ansvaret ligger hos individen att själv definiera, initiera, planera och ansvara för att arbetet genomförs.

2.3 Stress

Karasek och Theorell (1990) belyser även Selyes studie och hans definition av stress. Begreppet stress är ett flytande begrepp som används av olika forskare på olika sätt finns det många olika definitioner av begreppet. I syfte att se vilka konsekvenser höga krav i olika nivåer av kontroll kan generera använder sig Karasek och theorell (1990) Selyes definition av stress. Selye menar, enligt Karasek och Theorell (1990), att stress är kroppens naturliga mekanism för att hantera krissituationer. Vad man i dagens samhälle uppfattar som en krissituation varierar mycket. Kraven från arbetet kan orsaka att kroppen konstant befinner sig i ett tillstånd av stress. Dessa krav kallas för yttre stressorer medan de inre kraven, de krav

man ställer på sig själv och arbetsrelaterade prestation ses som inre stressorer. Generellt adaptations-syndrom (GAS) menar Selye består av tre olika faser (Karasek & Theorell, 1990). Den första är alarmfasen, kroppens fly och fäkta mekanismer sätter igång och det sympatiska nervsystemet går igång. I andra fasen så producerar binjuren kortisol vilket ger kroppen en chans till återhämtning. Men om kroppen inte får möjlighet att återhämta sig så går man in i den tredje fasen med långvarig stress om stressen inte får utlopp kan leda till psykiska och fysiska symptom.

Lazarus och Folkman (1984) definierar stress utifrån deras teori kallad för ”kognitiv bedömning”. Stress är enligt författarna en tvåvägsbedömning baserad på vilken typ av yttre stressor man utsätts för och det emotionella gensvaret man har gentemot denna. Lazarus och Folkman (1984) talar om primär bedömning och sekundär bedömning av den uppkomna situationen. I den primära bedömningen uppskattas vad den uppkomna stressorn betyder för individen och vilket emotionella gensvaret olika stressorer kan ge hos individen, är den ett hot, en utmaning eller har skadan redan skett? Gällande hot menar författarna att individen ser hoten som en stressor som kommer att orsaka framtida skada, medan utmaning leder till en framtid positiv sak. När skadan ”redan skett” menar Lazarus och Folkman (1984) är sådana händelser som amputation eller naturkatastrof, händelser som redan hänt och inte går att göra något åt. Lazarus och Folkman (1984) menar dock att beroende på hur individen ser på den yttre stressoren så skapar den olika typer av stress, antingen negativ eller positiv.

Om individen ser den yttre händelsen som en utmaning med positiva effekter och att det är hanterbart skapas det enligt Lazarus och Folkman (1984) en positiv stress hos individen. Om individens emotionella gensvar däremot skapar en känsla av hot skapas en negativ stress samt att det emotionella gensvaret också är kopplat till hur allvarlig den yttre händelsen tolkas (Lazarus & Folkman, 1984). Den sekundära bedömningen handlar alltså enligt Lazarus och Folkman (1984) om hur hotet eller utmaningen kan bemötas eller hanteras. Dessa två delar av bedömning menar författarna hänger ihop och samspelar med varandra. Lazarus och Folkman (1984) beskriver också att individen kan låta den sekundära bedömningen komma först, vilket kan skapa en stresskänsla. Författarna menar att individen istället kan göra den primära bedömningen vid ett senare skede, vilket innebär att personen inser att det som först stressade dem faktiskt kunde vara något positivt, vilket kan skapa en positiv känsla.

2.4 Hälsa

Enligt WHO (FN:s världshälsorganisation) så definieras hälsa: ”Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och ej endast frånvaron av sjukdom eller skröplighet. Hälsa på högsta nivå är en av de fundamentala rättigheter som tillkommer varje människa utan åtskillnad av ras, religion, politisk åskådning, ekonomiska eller sociala förhållanden.” (WHO, 1946).

2.5 Välbefinnande

Enligt Diener (2009) är välbefinnande någon som en person själv bedömer utifrån sig egen uppfattning, något som kallas för subjektivt välbefinnande. I detta begrepp inkluderas också kortvariga nivåer av behagliga känslor samt ens tillfredsställelse i livet. Det subjektiva välbefinnandet är situations anpassat, vilket innebär att välbefinnandet är för en viss tid. I begreppet ingår också all form av psykologisk påverkan men också beteende- och kognitiva komponenter.

2.6 Organisationen

Organisationen som vi undersöker är ett studieförbund vars uppgift är att bedriva folkbildning. Folkbildning bedrivs på flera olika sätt men det mest centrala i folkbildningsverksamheten är studiecirkeln. En studiecirkel anordnas av en verksamhetsutvecklare som antingen riktar sig till allmänmarknaden (vanliga kunder) eller till en organisationsmarknad där föreningar och organisationer ingår (Personlig kommunikation, 10 mars, 2014). En studiecirkel måste ha ett lärandemoment i sig för att kunna räknas som en studiecirkel, vilket kan vara alltifrån surdegsbakning till att ta skepparexamen. Studieförbund kan även anordna kulturarrangemang eller testa på ny verksamhet i form av annan folkbildningsverksamhet (Studieförbundet, 2013). Varje år genomför studieförbundet vi ska befinna oss på cirka 50 000 studiecirkel från söder till norr i Sverige, vilket gör dem till ett av de största studieförbunden (Internt material). Studieförbunden kan förutom att bedriva studiecirkel, kulturarrangemang och annan folkbildningsverksamhet även vara initiativtagare till projekt och söka projektmedel från andra instanser som till exempel, Allmänna arvsfonden eller EU. De kan också vara samarbets- eller samverkanspartners till andra som projekt (Personlig kommunikation, 10 mars, 2014).

Studieförbundet är en två-leadsorganisation med ett förbund och 32 avdelningar. Vi kommer befinna oss på avdelningsnivå, i en av de större avdelningarna i Sverige. I avdelningen arbetar det cirka 25 anställda, fördelat på verksamhetsutvecklare och assistenter samt en överordnad chef. Avdelningen lyder under en avdelningsstyrelse som beslutar de övergripande strategierna såsom verksamhetsplan och budget (Personlig kommunikation, 10 mars, 2014). Under 2011 genomfördes en omorganisering vilket innebar att organisationen centraliserades, där 19 avdelningar gick ihop till en stor avdelning.

Avdelningen ansvarar nu för 19 kommuner där de bedriver verksamhet. I dessa 19 kommuner finns det 12 kontor. Detta innebär att de anställda är ansvariga för fler än en kommun. För att lösa detta har varje anställd blivit huvudansvarig för en eller två kommuners verksamhet, som kännetecknas av en 1:a i organisationsplanen. De anställda får då flera kommuner som de är ”lite mindre” ansvariga för men som någon annan har huvudansvar för och dessa kännetecknas av en 2:a i organisationsplanen. Anledningen bakom denna struktur är att ingen person ska bli oumbärlig om någon skulle vara borta en längre tid. Det hade då inneburit tappad verksamhet men nu finns ett skyddsnet då de som har nummer 2 på den kommunen måste bevaka vad som sker där (Personlig kommunikation, 10 mars, 2014).

De yrkestitlar som finns i organisationen är avdelningschef, controller, verksamhetsutvecklare och assistent. I vår undersökning kommer vi rikta in oss på verksamhetsutvecklare. Verksamhetsutvecklarna har oreglerad arbetstid vilket innebär att de är själva ansvariga för hur de vill lägga upp sin arbetstid på 40 timmar. Deras arbetsuppgifter kan skilja sig lite åt men den huvudsakliga arbetsuppgiften är att bedriva folkbildning och anordna studiecirkel. Andra arbetsuppgifter är också sådana att det föreligger administration och det ska administreras deltagarlistor, utanordningar för ledare för studiecirkel samt en viss ekonomisk hantering (Personlig kommunikation, 10 mars, 2014).

3. Tidigare forskning

I detta kapitel redovisas tidigare forskning som vi anser är relevant för vårt syfte. Vår undersökning handlar om att få kunskap kring varför våra respondenters fritid påverkas negativt av arbetet. Vi har valt att fokusera den tidigare forskningen på de olika faktorer som

kan ligga till grund för detta problem såsom det oreglerade arbetet, socialt stöd, oklara förväntningar och utbildning. Vi börjar med att presentera den tidigare forskningen kring hur den flexibla arbetstillvaron kan se ut samt hur den kan påverka individen. Sedan fortsätter den tidigare forskningen genom att förklara att hög kontroll kan ses som en riskfaktor samt vikten av socialt stöd. Sedan avslutas den tidigare forskningsdelen med att ta upp risken med oklara förväntningar men också fördelen med att erbjuda anställda utbildning för att hantera stress.

3.1 Flexibilitet

3.1.1 Flexibilitet i arbetets utformning

Allvin, Mellner, Movitz och Aronsson (2012) definierar flexibiliteten som en avreglering i organisationer, vilket handlar om att det blir en ökad handlingsfrihet och valmöjlighet för individen. Författarna konstruerade ett instrument för att mäta de avreglerade arbetsförhållandena. Instrumentet författarna konstruerade innefattar fyra dimensioner av arbete; *arbetstid*, *arbetets rumsliga placering*, *genomförande* och *samarbete*. Reglering av *arbetstid* innebär att individen har möjlighet att själv bestämma när de ska utföra sina arbetsuppgifter eller att arbetsgivaren bestämmer det åt en (Allvin et al., 2012). Författarna menar att dimensionen *arbetets rumsliga placering* innebär att individen har eller inte har möjlighet att avgöra var arbetet ska utföras. *Genomförande*-dimensionen innebär att individen har inflytande över planering av arbetsprocessen genom självbestämmande i arbetet eller att arbetsgivaren ger direktiv (Allvin et al., 2012). *Samarbets*-dimensionen menar Allvin et al. (2012) avser i vilken utsträckning individen har möjlighet att själv välja samarbetspartners för sina arbetsuppgifter.

Med dessa fyra dimensioner undersökte Allvin et al. (2012) nya former för arbetets reglering. Allvin et al. (2012) delade in regleringen som en variabel i sig; *helreglerat*, *lågreglerat* och *oreglerat*. Författarna menar om ett jobb är reglerat i alla dimensioner klassificeras det som helreglerat. Är arbetet inte reglerat i två eller tre dimensioner anses det som lågreglerat. Om arbetsförhållandena inte är reglerade i någon av de fyra dimensionerna ses det som oreglerat. I de oreglerade arbetsförhållandena finns det ingen tidsreglering, tydliga beslut eller samarbetspartners som vanligtvis förekommer i reglerade arbetsförhållanden. Vi använder oss av Allvin et al. (2012) dimensioner för att undersöka hur respondenternas flexibla arbete är utformat och för att se vilken grad av självbestämmande individen har i sitt arbete.

3.1.2 Flexibilitetens påverkan på individens välbefinnande

Flexibilitet förklaras som en långsiktig möjlighet att minska arbetstimmar och öka individens självbestämmande över arbetstiden i organisationer (Costa & Sartori, 2005). Costas och Sartoris (2005) undersökning har som utgångspunkt att det moderna samhället har förändrats inom ekonomi och produktiva strategier, men främst av sociala organisationer och individuella beteenden. Författarna beskriver att de senaste decennierna har det blivit ett ökat intresse för den flexibiliteten som leder, å ena sidan till en ökning av antalet arbetade timmar, vilket författarna menar är företags orienterade flexibilitet, å andra sidan, till en ökning av självständig reglering, individuell orienterad flexibilitet.

De menar också att flexibilitet ger individen möjlighet att anpassa arbetslivet till personens sociala liv utanför arbetet, vilket är individuell orienterad flexibilitet. Studien visar att individerna uppskattade att ha inflytande på arbetstiden dock påverkade flexibiliteten arbetstagarnas välbefinnande negativt och de oregelbundna arbetstiderna kan leda till

försämrad hälsa eftersom de inte har några fasta tidsramar. Det framgår också i resultatet att medarbetarna upplever flexibiliteten som positivt eftersom de har möjlighet att ta raster och ledighet när de önskar vilket bidrar det till en positiv effekt och deras prestation ökar (Costa & Sartori, 2005).

I en studie av Bryson, W-S, Brown och Frey (2007) visades att egenkontroll och självständighet är en viktig del för välbefinnandet i arbetet. Deras studie baseras på kvinnliga medarbetare med en flexibel arbetssituation. Det framgår i resultatet att den flexibla tidsramen genererar högre upplevd kontroll och positiva hälsoeffekter som en följd av att de kan disponera sin egen tid. Författarna anser att sambandet mellan den utökade kontrollen och genus är sociala förväntningar från samhället då kvinnor i detta avseende är i större behov av att ha högre kontroll i såväl arbetet som hemmet.

Kauffeld, Jonas och Frey (2004) resultat går i linje med vad Bryson et al. (2007) tar upp angående att den flexibla tidsramen genererar högre kontroll i arbetet. Resultatet av Kauffeld et al. (2004) studie framgår det att den flexibla tidsramen med högre krav på arbetet och samtidigt en hög grad av självständighet och självbestämmande visade positiva effekter på arbetstagarens personliga utveckling och möjlighet till lärande i organisationen. När individen har möjlighet till att själv disponera sin tid och bestämma utförandet bidrar det till positiva effekter på individens hälsa (Kauffeld et al., 2004).

Kauffeld et al. (2004) nämner i sin studie att den flexibla tidsramen som innefattar oreglerad arbetstid ger positiva effekter på organisationen i jämförelse med de respondenter som arbetade med reglerad arbetstid. De respondenter som har oreglerad arbetstid rapporterar en lägre grad av frånvaro och högre arbets kvalitet i jämförelse med de respondenter som arbetar med reglerad arbetstid (Kauffeld et al., 2004). Det framgår också i resultatet att arbetstagare med flexibel arbetstid upplever ett bättre samarbete med kollegor och förbättrad kommunikation i företaget. I samband med denna positiva bedömning visar resultatet att arbetstagare med den flexibla arbetsmodellen anses ha bättre planering av arbete och fritid vilket genererar bättre personligt ansvar och högre motivation i arbetet (Kauffeld et al., 2004).

Av denna bakgrund kan vi se att flexibiliteten har både positiva och negativa effekter på individens välbefinnande. Möjligheten till att ha en ökad egenkontroll och ett ökat självbestämmande i arbetsprocessen visar sig i flera studier vara positiv. När individen själv får disponera sin arbetstid och sitt utförande stärks motivationen i arbetet och individen kan lättare balansera sin tid mellan arbete och fritid.

3.1.3 Balans mellan arbete och fritid

En studie av Allvin, Wiklund, Härenstam och Aronsson (1999) studie visade att uppluckringen av de fasta tidsramarna och den lösa strukturen i organisationen bidrar till högre krav på planering av den egna arbetstiden och för att skapa struktur i den lösa strukturen blir planering ett måste. Dock är det inte bara tiden som bör kontrolleras. De konflikter som skapas mellan ”tiden för arbete” och ” den tid man vill ägna något annat” måste individen också ha kontroll över för att hantera (Allvin et al., 1999).

När individen har möjlighet att ta hem arbetet blir det svårt att sätta gränser mellan arbete och fritid (Hayman, 2010; Gainey & Clenney, 2006). Författarna menar att det har bidragit till att arbetstagarna spenderar mer tid för att balansera ansvarsområdena i hemmet och på arbetet. För att organisationer ska hjälpa medarbetarna i denna konflikt inför organisationerna flexibla

arbetsmöjligheter för att minska de negativa effekter av arbetet som kan uppkomma i privatlivet (Hayman, 2010). Författaren menar att negativa effekterna också kan leda till störning i arbetsprocessen eftersom individen har möjlighet att fritt disponera sin arbetstid. Resultatet av Haymans (2010) studie visar dock att det flexibla arbetet är av positiv betydelse för de anställdas välbefinnande och deras förmåga att balansera arbetet med fritiden.

Romans och Petersons (2011) studie går i linje med Hayman (2010) resultat. Roman och Peterson (2011) har i sin studie kring IT-konsulter lagt betoning på tids- och rumsflexibiliteten och konsulternas upplevelser av flexibiliteten. Majoriteten i Roman och Petersons (2011) studie upplever flexibiliteten som positiv eftersom det underlättar för dem att pussla ihop vardagen. Dock framför en individ i deras studie att gränsen mellan arbete och det övriga livet börjar suddas ut. IT-konsulterna upplever även en osäkerhet inför arbetet och den bidragande faktorn till det är avsaknaden av definierade och avgränsade arbetsuppgifter. Konklusionen av Roman och Petersons (2011) studie blir således att respondenterna uppfattar flexibilitet som en framtida risk eftersom det finns en osäkerhet kring arbetsuppgifterna, vilket skapar oro samt att det är deras ansvar att dra en gräns mellan arbete och övrigt liv. Det framgår också att flexibiliteten ses som positiv eftersom de lättare kan pussla ihop vardagen och hitta balansen mellan arbete och fritid.

Sammanfattningsvis kan vi se att när individen har ett högt självbestämmande över sin arbetssituation samt möjligheten till att ta hem arbetet är det svårare att sätta gränser mellan arbete och fritiden. Dock framgår det i Hayman (2010) studie att organisationen inför flexibelt arbete för att minska de negativa effekterna av arbete som kan påverka individens fritid.

3.2 Kontroll som en riskfaktor

Individen har idag mer frihet att styra och prioritera sina arbetsuppgifter själv, vilket kan leda till negativa effekter på hälsan. Det sker när overtidsarbete och arbetet går ut över fritiden. Friheten att styra och prioritera sina arbetsuppgifter kan leda till att individen använder sin höga kontroll på ett sätt som bidrar till negativa effekter på hälsan (Grönlund, 2007).

Grönlund (2007) menar att hög kontroll hos de anställda har sedan länge varit en hjälp för att kontrollera stressfaktorer som arbetet kan medföra. Dock har forskare på senare år kommit fram till att kraven i dagens arbetsliv inte kan hanteras genom individuell kontroll (Grönlund, 2007). Författaren menar att orsaken till detta är att kontrollen innebär att individen själv har ansvaret att prioritera och dra gränser mellan arbetet och fritiden. Ansvaret för gränsdragningen kan leda till en stressfaktor, speciellt om individen har höga, diffusa eller motstridiga krav. Grönlund (2007) menar att gränsdragningsproblemet är speciellt utmärkande i tjänsteproduktion där arbetets resultat är svårt att mäta. Dock menar författaren att det problemet också finns hos kvinnor som oftare får balansera kraven på arbetet mot ett omfattande engagemang i hemmet och med barnen, vilket kan skapa en konflikt mellan arbete och familj. Författaren anser att hög kontroll därför inte längre kan räknas som en buffert mot stress. Grönlund (2007) menar att det moderna arbetslivet medför att individens handlingsutrymme blir en problematisk ensamhet eftersom det krävs av den anställde att denne definierar sina arbetsuppgifter och dra gränser mellan arbete och icke-arbete.

Det är möjligtvis inte friheten i sig som skapar detta utan Grönlund (2007) menar att det kan vara de villkor som omger den som skapar problem i aktiva jobb. Författaren anser att bakom friheten finns det också ett pris. Bara för att den anställde själv får styra upp och prioritera vad som ska göras betyder inte det att det inte finns krav på utförandet. Det är trots allt

arbetsgivaren som styr arbetsbelastningen (Grönlund, 2007). Dock framgår det att Grönlund (2007) inte kan finna något negativt samband mellan kontroll, välbefinnande och stress utan ser det snarare ur en positiv bemärkelse, att god kontroll skapar ett positivt välbefinnande.

Vi tillämpar Grönlund (2007) studie om vilken effekt egenkontrollen har på individens välbefinnande för att senare kunna analysera hur viktig kontrollen är för våra respondenter samt hur de uppfattar att det påverkar dem.

3.3 Socialt stöd

Allvin et al. (2006) skriver att individen blir alltmer utlämnad åt sig själv i en flexibel arbetstillvaro. Detta blir allt vanligare och tydligare i arbetsplatser där arbetet organiseras utifrån att individen ska agera självständigt. Enligt Allvin et al. (2006) så gör organisationerna sig oberoendet av individen och lämnar över ansvaret till sina anställda.

Att ha socialt stöd på arbetsplatsen har visat sig ha en stor betydelse för individernas hälsa och engagemang på arbetsplatsen (Jonathon, Halbesleben & Rotondo, 2007; Love, Standing & Themistocleous, 2007). Enligt Jonathon et al. (2007) är socialt stöd en väldokumenterad resurs, dels för att hantera stress men också för individens välbefinnande. Deras studie visade att, om en person har en hög grad av socialt stöd på arbetsplatsen ökade också personens prestation till skillnad från de som har en lägre form av socialt stöd. Författarnas slutsats blir således att organisationer bör, i en större utsträckning, möjliggöra ett ökat socialt stöd, då det på lång sikt skapar fördelar såsom, bättre prestationer samt ett ökat arbetsengagemang, men också färre fall av utbrändhet. Däremot visade Love et al. (2007) studie att stödet utanför arbetsplatsen är viktigare än stödet från arbetskamrater. Författarna tar också upp att det sociala stödet hemifrån kan vara en riskfaktor för att det kan skapa en konflikt mellan arbete och fritid.

Även Weman-Josefsson och Berggren (2013) tar upp vikten av socialt stöd på arbetsplatsen. De beskriver att vetskapen om att kunna få stöd under kris underlättar den negativa effekten av stress. Enligt Weman-Josefsson och Berggren (2013) så har det bevisats att socialt stöd har bra effekter på personers psykiska välbefinnande samt har positiva fysiologiska effekter såsom bättre immunförsvar. Författarna förklarar också att ett dåligt socialt stöd på arbetsplatsen visat sig ha ett samband med en ökad sjukdomsrisk. Om de anställda istället har ett högt socialt stöd, så fungerar det som en buffert för personerna. Love et al. (2007) tar också upp att det sociala stödet har en signifikant vikt för anställdas välbefinnande, som visar sig vara den mest primära variabeln för arbetstagarnas hälsa och trivsel.

Weman-Josefsson och Berggren (2013) delar upp det sociala stödet i tre olika former: *emotionellt stöd, informativt stöd eller praktiskt stöd*. Det emotionella stödet handlar om att få uppmuntran eller att kunna prata av sig. Det informativa stödet handlar om att ha tillgång till fakta, information eller att kunna få råd, medan det sista stödet, det praktiska, handlar om att få direkt hjälp i situationer såsom att låna en bil.

Sammanfattningsvis visar forskningen att det sociala stödet är en viktig faktor i individens arbete för att motverka negativa effekter på deras hälsa. Därför vill vi med denna del av forskningen undersöka hur det sociala stödet ser ut för våra respondenter, då socialt stöd har visat sig ha positiva effekter på både individ och organisation. Eftersom individen blir utlämnad till sig själv och arbetar ensamt i det flexibla arbetet blir det sociala stödet viktigt för individens välmående.

3.4 Psykologiska kontrakt och förväntningar

Robbins, Judge och Campell (2010) tar upp rollförväntningar, vilket handlar om det som andra förväntar sig av dig i en given situation. När det handlar om individens roll på en arbetsplats benämner författarna förväntningarna mellan dig och din arbetsgivare utifrån ett psykologiskt kontrakt. Ett psykologiskt kontrakt är en oskriven överenskommelse som existerar mellan anställda och dess arbetsgivare. Det psykologiska kontraktet tillkommer genom ömsesidiga förväntningar, vilket hanterar de förväntningar som finns mellan anställd och arbetsgivare. Ett psykologiskt kontrakt skulle enligt författarna, kunna innehålla dels att arbetsgivaren ska behandla den anställda på ett rättvist sätt, dels att den anställde ska ha en god attityd. Robbins, Judge och Campell (2010) tar upp problematiken kring om detta kontrakt bryts. Vad händer när förväntningarna på den ena parten inte uppfylls eller upprätthålls? Om en anställd till exempel inte uppfyller de förväntningar utifrån kontrakten skulle det på långsikt kunna leda till en uppsägning.

Att använda oss av Robbins, Judge och Campell (2010) teori om rollförväntningar är relevant för vår studie för att undersöka om otydliga rollförväntningar kan vara en orsak till att individen har svårt att koppla bort arbetet på sin fritid.

3.5 Utbildning

Utbildning har visat sig vara ett viktigt redskap för organisationer gällande hantering av medarbetarnas stress (Prugsamatz 2010; Albahussain, 2012). Albahussains (2012) studie tar upp problematiken kring att organisationen drabbas när deras anställda är stressade. Detta är i och för sig inget konstigt då författaren anser att medarbetarna är organisationens viktigaste resurs. Albahussains (2012) studie visade att utbildning är en viktig resurs att erbjuda sina anställda, då utbildning kan hjälpa den anställde att utveckla kunskap om kunna hantera stressfaktorer. Utbildningen handlade om frågor som är relaterade till välbefinnandet och utbildningens huvudsyfte är att ge rådgivning som omfattar andlig och fysisk terapi. Denna typ av utbildning ska hjälpa de anställda att få möjlighet att balansera kraven från familj eller organisation. Love et al. (2007) tar också upp att organisationer borde satsa på utbildning och tydliga strategier för att hjälpa medarbetarna att hantera stress.

Utbildning har visat sig vara viktigt del i det förbyggande arbete en organisation kan göra för att hjälpa medarbetarna att hantera stressen. Orsaken att det tas upp i denna studie är för att påvisa vad organisationen kan göra för att hjälpa medarbetarna att hantera balansen mellan arbete och fritid.

3.6 Sammanfattning

Det oreglerade arbetet saknar tydlig tidsreglering, tydliga beslut och samarbetspartners (Allvin et al., 2012). Dessa faktorer i det oreglerade arbetet skapar möjligheter att öka individen självbestämmande och egenkontroll, det skapas då en flexibilitet i arbetet. När individen har möjlighet till flexibilitet bidrar det till att individen lättare anpassar arbetslivet till det sociala livet utanför. Dock finns det en risk i självbestämmandet, det kan leda till negativa effekter på hälsan (Costa & Sartori, 2005). Författarna menar att de oreglerade tidsramarna bidrar till försämrad hälsa. Dock visade resultatet i Bryson et al. (2007) studie att den flexibla tidsramen genererar positiva hälsoeffekter eftersom individen har högre kontroll och möjlighet att disponera sin egen tid. En ökad egenkontroll kan också ses som en riskfaktor, eftersom individen har ansvaret att dra gränser mellan arbete och fritid (Grönlund, 2007). Författaren menar att ansvaret kan vara en stressfaktor. För att hantera den negativa

påverkan på hälsan samt öka balansen mellan arbete och fritid är det sociala stödet en viktig organisatorisk resurs (Jonathon et al., 2007; Love et al., 2007).

Det verkar som det sociala stödet blir allt viktigare i en flexibel arbetstillvaro. Individen är då inte beroende av en plats utan kan välja att arbeta där det passar individen. I detta avseende är det viktigt att organisationen upprätthåller möjligheten till socialt stöd för att arbetet inte ska ge negativa effekter på individens hälsa. Weman-Josefsson och Berggren (2013) menar att det sociala stödet kan öka individens prestation och arbetsengagemang samt ge positiva effekter på individens välbefinnande. Det framgår också att utbildning kan bidra till att individen kan hantera situationen bättre för att minska sjukdomsrisk och utbrändhet samt att kunna skapa en balans mellan arbete och fritid (Prugsamatz 2010; Albahussain, 2012). Det flexibla arbetet kan medföra osäkerhet och avsaknad av definierade arbetsuppgifter, vilket framgår i Roman och Petersons (2011) studie. Att ha tydliga rollförväntningar är då en viktig aspekt för att minimera stress och att arbetet utförs på fritiden. Robbins et al. (2010) menar att rollförväntningar skapas genom ett psykologiskt kontrakt mellan arbetstagare och arbetsgivare som ses som en oskriven överenskommelse.

Dessa studier och resultat ligger som grund till vår studie för att ge oss svar på våra frågeställningar; Vad är det som gör att verksamhetsutvecklarnas fritid påverkas negativt av arbetet? Vad är orsakerna i organisationen som gör att individen tar med sig arbetet hem? Samt, vad organisationen kan göra för att verksamhetsutvecklarnas fritid inte ska påverkas negativt av arbetet? Slutsatserna av den tillämpade tidigare forskningen visar på att det är upp till individer att hantera ett oregrerat arbete, genom en stor grad av egen kontroll. Det flexibla arbetet bidrar till att det blir svårare för individen att finna en balans mellan arbete och fritid. En annan slutsats är att flexibiliteten kan ses som något positivt då det hjälper individen att kunna anpassa arbete och fritid. Den höga egenkontrollen kan dock på långsikt ge negativa effekter på hälsan, vilket leder till negativa effekter på såväl organisation som individ. Socialt stöd, psykologiska kontrakt och rollförväntningar samt brist på utbildning kan vara faktorer som bidrar till att individerna i organisationen tar med sig arbetet hem på sin fritid.

4. Teoretiska modeller

I denna studie har vi valt att rikta in oss på fyra teoretiska modeller, som ligger till grund för vår analys. Den första är Karaseks och Theorells (1990) krav- och kontrollmodell och den andra är Siegrist (2002) prestations- och belöningsmodell. De två modellerna är verktyg för att kunna analysera resultatet. Den tredje är Argyris och Schöns (Jacobsen, 2005) bruksteori, som ska hjälpa oss att förklara varför vissa människor hamnar i invanda spår. Den sista är Susan Wheelans (2013) teori om grupprocesser som ska hjälpa oss att analysera våra respondenter ur ett grupprocessperspektiv.

4.1 Krav- och kontrollmodellen

Karasek och Theorell (1990) har utifrån Karaseks ursprungliga modell skapat en modell som de kallar krav/kontrollmodellen. De menar att det är två distinkt olika faktorer av psykosociala arbetserfarenheter som är genererade av interaktioner av höga respektive låga nivåer av psykologisk press/stress och nivån av självbestämmande och kontrollen individen upplever på arbetet. Karasek och Theorell (1990) beskriver även en tredje dimension som inverkar på resultatet, nämligen stöddimensionen. Med stöddimensionen menar Karasek och Theorell (1990) ett socialt stöd och möjligheten att ventilerat problem i sin psykosociala miljö. Dessa tre faktorer är utgångspunkten för modellen. Modellen används idag som ett verktyg att kunna analysera psykosociala arbetsmiljöer. Modellen fokuserar på att hitta

orsakerna till psykosocialstress, inte konsekvenserna av den upplevda stressen. Med kontroll menas besluts- och handlingsutrymmet och med krav menas de psykiska och fysiska belastningarna inom arbetet.

Kombinationen höga/låga krav och högt/lågt självbestämmande som Karasek och Theorell (1990) använder är ömsesidigt beroende av varandra i mätningen av den upplevda stressnivån. Teorin tar inte med aspekten av socialt stöd men Karasek och Theorell (1990) nämner denna dimension som bidragande faktor till psykosocial hälsa/ohälsa. De mest negativa effekterna av lågt självbestämmande och höga psykiska krav på en arbetsplats är; utmattning, ångest, depression och psykisk sjukdom. Negativ stress uppstår när en person anser att kraven från omgivningen överskrider de egna resurserna att hantera kraven.

4.1.1 Högstressarbeten

Högstressarbete uppstår när de yttre kraven och kontrollen på individen är höga och möjligheten till självbestämmande och egen påverkan på arbetssituationen är låg (Karasek & Theorell, 1990). Författarna menar vid en högstress- situation så kan fight and flightmekanismen slå till, vilket innebär att kroppen förbereder sig för att fly eller att kämpa. Det är kroppens naturliga försvar mot stressorer. Det sympatiska nervsystemet går igång, vilket medför ökad puls, ytligare andning och att kroppens glukos frigörs. Om reaktionen inte får sitt utlopp genom att man löser situationen blir det en kvardröjande stress i kroppen beroende på den yttre omständighetens brist på val (Karasek & Theorell, 1990). Om den fysiologiska responsen mot en stressor inte får sitt utlopp genom t.ex. effektiv problemlösning kan det beroende på allvarligheten i den uppkomna situationen som skapat stressorn orsaka symptom som utmattning eller, vid hög långvarig stress, utbrändhet (Karasek & Theorell 1990).

4.1.2 Aktiva arbeten

Aktiva arbeten definieras av höga yttre och inre krav och högt självbestämmande. Energin som kroppen skapar på grund av olika krav på arbetet omvandlas till handling genom effektiv problemlösning. Detta kan leda till vad Karasek och Theorell (1990) kallar kvardröjande stress. Den effektiva problemlösningen kommer arbetaren själv fram till genom att utnyttja sina färdigheter och kunskaper och se vad som fungerar bäst i den uppkomna situationen. Studier har även visat på högt samband mellan aktiva arbeten och en aktiv fritid. Ett aktivt arbete innebär stor påfrestning och utnyttjande av färdigheter men utan konsekvenserna av negativ stress (Karasek & Theorell 1990). Detta menar Karasek och Theorell (1990) beror på känslan av stor kontroll i situationen och friheten i att själv bestämma på vilket sätt och med vilka färdigheter man ska lösa den uppkomna situationen. Detta gör att det finns lite kvarvarande stress som orsakar störningar. Denna konvertering av energi är en grundförutsättning för en effektiv inlärningsprocess. Att bli utmanad och att kunna lösa utmaningen genom egna strategier leder till hög grad av arbetstillfredsställelse enligt Karasek och Theorell (1990).

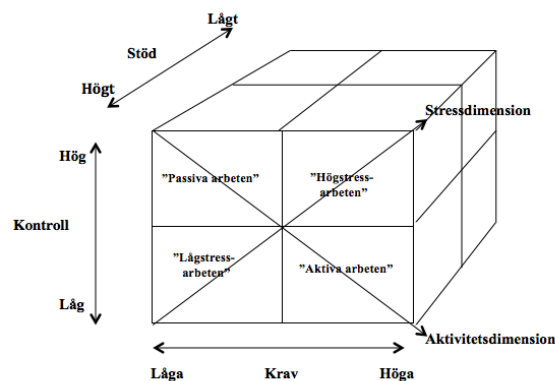
4.1.3 Lågstressarbeten

Med ett lågstressarbete menar Karasek och Theorell (1990) ett arbete med låga psykiska krav och få yttre stressorer samt stor kontroll över sin arbetssituation och sättet man löser problem på. Med hjälp av fyrfältsmodellen menar de att man kan förutsäga låg kvarvarande stress hos människor i den här arbetsgruppen. Möjligheten för individen på ett optimalt sätt hantera problemlösning i korrelation med få stressorer i arbetet gynnar den psykosociala

arbetsmiljön. Karasek och Theorell (1990) menar att detta är de ultimata förutsättningarna för en god psykosocial arbetsmiljö.

4.1.4 Passivt arbete

Karasek och Theorell (1990) menar att ett passivt arbete kännetecknas av låga krav och låg kontroll. Människan har ingen möjlighet att själv styra sitt arbete eller sättet man möter svårigheter på. Karasek och Theorell (1990) har visat på en stark korrelation mellan den här typen av arbete och förtvinandet av färdigheter och avsaknaden av kunskaper samt sambandet mellan lågt engagemang i arbetet och lågt engagemang i fritidssysselsättningar. Arbetaren får genom rigida arbetsstrukturer ingen möjlighet att aktivt ta itu med stressorer vilket, i det långa loppet, skapar passiv respons hos arbetstagaren. På grund av det låga självbestämmandet så blir egna initiativ och eget engagemang inte egenskaper som premieras utan arbetaren blir i längden påverkad av en inte motiverande arbetsmiljö som skapar omotiverade arbetare. Det uppkommer få stressorer i denna grupp, men när de väl uppstår har arbetaren ingen möjlighet att hantera dem så risken är mycket hög för kvarvarande stress.



Figur 1: Modell över krav- kontroll och socialt stöd i arbetet (Karasek & Theorell, s. 32. 1990).

Om man ser till modellen så kan man passa in olika arbetstyper i de olika fälten baserade på hur hög stress man utsätts för i samband med den kontroll man har. Modellen ger en möjlighet till att studera samspelsförhållanden mellan krav och kontroll (och socialt stöd) för att beskriva den psykosociala arbetsmiljön samt att kunna förutsäga sannolikheten för psykisk ohälsa som bottnat i arbetsmiljön och att kunna förutsäga stressrelaterade sjukdomar såsom t.ex. hjärtinfarkt. Alltså de yttre krav man ställs för i arbetet och den kontroll man har över att lösa uppkomna situationer.

Dock så har krav/kontroll-modellen visat sig vara ofullständig för att mäta ett större spektrum av orsaker till den psykosociala hälsan. Karasek och Theorell (1990) tar upp Johnssons studie som ett exempel på att den sociala delen av ett arbete har stor betydelse för en god psykosocial arbetsmiljö. Delar av den sociala biten menar Karasek och Theorell (1990) baserat på Johnssons studie, är det socioemotionella stöd du får från arbetskamrater som stärker din förmåga att hantera psykologiska stressorer.

4.2 Prestations- och belöningsmodellen

Siegrist (2002) har utvecklat en modell kallad prestations- och belöningsmodellen. Syftet med modellen är att undersöka de bakomliggande orsakerna till hög sjukfrånvaro, minskad produktivitet och olika psykosomatiska störningar i samband med den psykosociala

arbetsmiljön (Siegrist, 2002). Modellen avser balansen mellan upplevd insats och upplevt erkännande och vad de har för påverkan för individens välmående (Siegrist 2002). Modellen undersöker vad som händer när det arbete man utför inte får det förväntade gensvar man anser sig förtjäna. Siegrist (2002) talar om tre dimensioner av erkännande. De som kommer från en själv är den tillfredställande prestationen och den personliga utvecklingen som kommer av att göra en fullgod arbetsinsats. Yttre erkännande, menar Siegrist (2002), är befordringsmöjligheter, möjligheter till personlig utveckling, adekvat lönesättning och den sociala identiteten på arbetsplatsen.

Om diskrepansen mellan självupplevd ansträngning och det yttre erkännandet blir för stort menar Siegrist (2002) att negativa effekter på hälsan uppstår. Den personliga aspekten spelar också stor roll. Människor som är mer benägna att ta större ansvar, att bidra mer till arbetet och visar större noggrannhet utöver sina arbetsuppgifter, kan uppleva mer diskrepans mellan upplevd ansträngning och belöningen man får från arbetsledaren. Att inte bli sedd och inte få adekvat belöning skapar en kvardröjande stress och en ogynnsam arbetsmiljö för den individen. Sammanfattningsvis handlar Siegrists (2002) teori med att om den utförda ansträngningen inte korrelerar med den förväntade belöningen så skapas det negativa effekter på hälsan och välbefinnandet.

4.3 Bruksteori, enkelkrets och dubbelkretslärande

I Jacobsen (2005) återfinns Argyris och Schöns idé kring det individuella lärandet och att varje individ besitter sin egen bruksteori. Det vill säga att alla individer har grundläggande uppfattningar kring hur de ska agera i vissa satta situationer. I deras idé kring bruksteori finns det fyra kärnelement som kännetecknar en människas bruksteori. Det ena är att personen alltid strävar efter att uppnå sina mål. Det andra är att personen strävar alltid efter att vinna och undviker att förlora. Det tredje är att personen undviker negativa känslor och den fjärde handlar om att personen strävar efter att vara rationell. Huvudspåret gällande bruksteorin handlar om att människan snarare vill försvara sitt handlande än att lära sig av sina misstag, vilket skapar en form av enkelkretslärande. Det blir därför viktigt att bryta detta mönster och istället skapa ett dubbelkretslärande (Jacobsen, 2005). Ett dubbelkretslärande skapas genom att individer vågar ifrågasätta sina grundläggande antaganden och diskutera sina handlingar med andra människor (Jacobsen 2005).

4.4 Arbetsteam

Enligt Wheelan (2013) är det skillnad på arbetsgrupp och team. Författaren menar att en arbetsgrupp är en grupp människor som strävar efter att skapa gemensamma mål. De strävar också efter att utveckla en fungerande organisationsstruktur för att kunna uppnå dessa mål. När arbetsgruppen hittar en struktur och sina gemensamma mål, skapas det ett team (Wheelan, 2013). För att bli ett team menar Wheelan (2012) att arbetsgruppen måste genomgå olika stadier. Enligt Wheelan (2013) finns det fyra stadier; *tillhörighet och trygghet, opposition och konflikt, tillit och struktur* samt *arbete och produktivitet*. Dessa stadier innefattar olika händelser vid varje stadie och varje stadie tar olika lång tid att genomgå, då varje stadie är unikt. När arbetsgruppen har genomgått dessa stadier menar Wheelan (2013) att arbetet inte längre känns som en börda, utan det blir roligt. Medlemmarna i teamet känner sig också involverade, engagerade och uppskattade. Wheelan (2013) menar att när arbetsgruppen har blivit ett team är också medlemmarna mer hjälpsamma gentemot varandra, då individerna ser sig som ett team som ska nå målen tillsammans.

4.5 Sammanfattning

Vi tillämpar dessa modeller i studien för att analysera vilka för- och nackdelar de har i relation till det flexibla arbetet samt att förklara orsakerna till varför individerna tar med sig arbetet hem på fritiden. Karasek och Theorell (1990) krav- och kontroll modell använder vi för att undersöka hur krav- och kontroll förhållandena ser ut i förhållande till det flexibla arbetet. Vår uppfattning är att i det flexibla arbetet har individen ett stort eget handlingsutrymme, vilket innefattar ansvar över tid, genomförande och resultat. Detta fria spelrum kan leda till negativa effekter på hälsan och välbefinnandet. För att organisationen ska motverka dessa faktorer är det viktigt att arbetets krav och det sociala stödet från kollegor samverkar. Trots möjliga negativa effekter av självbestämmande och höga krav, är ett fritt handlingsutrymme positivt för individens lärande och organisationens produktion. Vi vill också med hjälp av Karasek och Theorell (1990) modell undersöka hur kraven på arbetsplatsen korrelerar med individernas kontroll över arbetet. Då det kan vara ett organisatoriskt problem där kraven från arbetsgivaren kan vara för höga gentemot individens egen kontroll.

Siegrist (2002) prestations- och belöningsmodell tillämpar vi för att analysera vikten av återkoppling från chef i utförandet i det flexibla arbetet. Vår uppfattning är att i det flexibla arbetet har individen ett stort eget ansvar över resultat och genomförande och det kan leda till att arbetet går ut över fritiden om de inte hinner utföra arbetet på arbetstid. I detta avseende är det av stor vikt att individen får återkoppling från chefer för att få bekräftat att denne gör rätt, för att inte påverka individens hälsa negativt. Siegrist (2002) menar att individer som tar större ansvar och ett stort bidragande till arbetet utöver sina arbetsuppgifter kan uppleva stor avvikelse mellan ansträngning och belöning från arbetsledaren.

I det flexibla arbetet ligger ansvaret och kontrollen på individen. Detta i kombination med ett ensamt arbete där alla arbetar med sina specifika arbetsuppgifter. Vi vill med Argyris och Schöns idé kring bruksteorier se hur det påverkar individens lärande i ett flexibelt arbete. Enligt Argyris och Schön handlar bruksteorin om att varje individ besitter sin egen och vill försvara sitt handlande hellre än att lära sig av sina misstag (Jacobsen, 2005). Det skapas då ett enkelkrets-lärande. Det är viktigt att bryta detta mönster för att skapa ett dubbelkrets-lärande, som då skapas genom att individer ifrågasätter och diskuterar sina handlingar med andra (Jacobsen, 2005).

Hur ska organisationen göra för att främja ett dubbelkrets-lärande i en flexibel arbetssituation? För att få svar på detta tillämpar vi Wheelans (2013) modell om arbetsteam. Det ska ge svar på vikten av samarbete och teamkänsla i organisationen. Enligt Wheelan (2013) bidrar ett arbetsteam till engagemang i arbetet där individerna blir mer hjälpsamma gentemot varandra och når målen tillsammans. Då Wheelan (2013) menar att skapandet av ett team är viktigt för organisationen genom att när anställda blir ett team så presterar de också bättre.

5. Metod

I detta kapitel presenteras vilken metod som har använts i uppsatsen. Avsnittet berör ämnen som metodkombination, urval, tillvägagångsätt, analysmetod och avslutas med en diskussion om metoden.

5.1 Val av metod

Undersökningen präglades av en metodkombination där vi har använt oss av både kvalitativa och kvantitativa data. Den kvantitativa datan bestod av en medarbetarundersökning som organisationen genomförde hösten 2013. Den kvalitativa datan bestod av sex genomförda intervjuer med anställda från organisationen. En metodkombination enligt Denscombe (2009) har sina fördelar då det kan förbättra forskningen. En annan fördel enligt Denscombe (2009) är att metoderna kan komplettera varandra där de båda brister. Valet föll på att genomföra en metodkombination för att organisationen som undersöktes uppmärksammade resultatet från medarbetarundersökningen och ville ha djupare kunskap om problemet, om varför deras anställda har svårt att koppla bort arbetet på sin fritid. Därför var första steget att först studera medarbetarundersökningen från hösten 2013, för att kunna utveckla vår studie.

Då studien tar sin utgångspunkt i en kvantitativstudie, var målet med denna studie att komma närmare djupet av fenomenet. Som Widerberg (2002) skriver så handlar kvalitativa studier om att förstå det som ligger bakom fenomenet. I detta fall är fenomenet *att människor har svårt att koppla bort arbetet på fritiden*. Därmed genomfördes en kvalitativ studie för att få kunskap om varför detta fenomen har uppstått.

5.2 Urvalsprocessen

Hela populationen på företaget bestod av arton verksamhetsutvecklare, sju assistenter samt en överordnad chef. Eftersom syftet var att förstå vad som ligger bakom fenomenet och förstå de underliggande orsakerna till varför verksamhetsutvecklarna hade svårt att koppla bort arbetet på sin fritid, blev valet att endast rikta in sig på verksamhetsutvecklarna. Då deras population består av arton personer valdes sex stycken ut, vilket motsvarar 1/3 del av populationen. När det gäller kvalitativa studier så är det att föredra ett mindre urval på grund av den karaktär kvalitativa data innehar (Denscombe, 2009).

Vid undersökningstillfället gjordes ett stratifierat urval, vilket kännetecknas enligt Denscombe (2009) av att varje person i populationen har lika stor möjlighet att väljas ut genom principen av slumpmässighet samt att man har förutbestämda urvalskategorier. Det togs då fram en lista med alla verksamhetsutvecklarens personnummer och inga namn. Anledningen var för att inte styra urvalet, då en av författarna känner till de anställda. Anledningen till personnumren var för att få en åldersspridning, så att studien kunde täckas upp från äldst till yngst.

5.3 Respondenterna

Personerna som kom med i urvalet är alltifrån nedre medelåldern till övre medelåldern. Alla sex innehar tillsvidareanställningar och de arbetar olika mycket per vecka. Respondenterna arbetar mellan 20 % i veckan till 100 %. Det skiljer sig också i hur länge de har arbetat i organisationen. Respondenten som har arbetet kortast tid har arbetat i två år medan den som har arbetat längst har arbetat i nitton år.

5.4 Tillvägagångsätt

Det första steget i studien var att granska organisationen och hur organisationen var uppbyggd för att få en större förståelse. Inledningsvis träffade författarna avdelningschefen för ett informationsmöte där hon gick igenom hur organisationen är uppbyggd samt vad varje tjänst innefattar för ansvarsområde. Tillsammans gick vi igenom den genomförda medarbetarundersökningen som ligger till grund för denna undersökning.

Medarbetarundersökningen hade som fokus den psykosociala arbetsmiljön som hade olika temaområden. Tillsammans med avdelningschefen valdes fokus på det temaområde som fick mest negativt resultat; *arbetsinnehåll*. Det är under det avsnittet som visade sig att verksamhetsutvecklarnas fritid påverkas negativt av arbetet. Tillgång till detta dokument har varit till stor hjälp i denna undersökning och som Denscombe (2009) skriver så är också forskning baserad på interna dokument också kostnadseffektivt.

Efter valet av de sex intervjupersonerna tillhörande olika åldrar kontaktades personerna via mail och tillfrågades om de ville ställa upp på en intervju. Under samtalet förklarades syftet med intervjun samt bifogades ett missivbrev (bilaga 1), där framgick att det var fritt och frivilligt att medverka samt att svaren skulle behandlas konfidentiellt. Alla sex tackade ja och det bokades in tid för telefonintervjuer. Skälet till telefonintervjuer är organisationens avstånd mellan respondenternas kontor, vilket hade inneburit långa och kostsamma resor. Det finns däremot inget som påstår att telefonintervjuer är av ondo (Denscombe, 2009). Enligt Denscombe (2009) så är människor lika ärliga vid telefonintervjuer som de hade varit på en intervju ansikte mot ansikte och därför har man börjat ifrågasätta antagandet om att intervjuer ansikte mot ansikte vore bättre. Med detta i åtanke passade telefonintervjuer oss bättre i detta sammanhang.

Vid planeringen inför intervjuerna lades mycket fokus på intervjuguiden, (bilaga 2), så att den skulle grunda sig i teorin, för att lättare kunna analysera resultatet. Efter några intervjuer reviderades intervjuguiden allteftersom vi fick en större kunskap kring fenomenet. Det genomfördes semistrukturerade intervjuer, vilket kännetecknas enligt Denscombe (2009) av intervjuaren har en lista med färdiga frågor men intervjuaren är också villig att vara flexibel under intervjun samt att låta intervjupersonen få svara öppet och fritt genom att få utveckla sina svar. Intervjuguiden innehåller många frågor men det var för att stärka säkerheten att inte missa det som vi författare ville fråga intervjupersonerna. Flexibiliteten under intervjun togs väl i beaktande, då det tilläts att fråga om intervjuguiden och låta intervjupersonerna att utveckla sina svar samt för att kunna ställa följdfrågor.

Efter intervjuerna transkriberades varje intervju för att samla in data. Transkribering innebär enligt Denscombe (2009) att intervjun antecknas ner ordagrant från inspelningen. När transkriberingarna var genomförda mailades dessa ut till respondenterna för att öka validiteten i data. Denscombe (2009) skriver att det är en kontrollmekanism att faktiskt låta respondenterna läsa igenom transkriberingarna så att forskaren kan säkerställa att de har uppfattat det som de har sagt rätt. Det skapades också en trygghet hos respondenterna att de fick möjligheten att själva läsa igenom det de har sagt om de önskar att något inte skulle komma med eller något uppfattades fel. Alla respondenter meddelade att det var okej och de ville inte göra några förändringar.

5.5 Datainsamling

I studien valde vi att förhålla oss abduktivt, vilket kännetecknas av en kombination mellan induktion och deduktion (Alvesson & Skoldberg, 2008; Watt Boolsen, 2009). Denna metodstrategi kännetecknas av en ständig växling mellan empiri och teori (Watt Boolsen, 2009). Under undersökningen har det skett ett växelarbete genom diskussioner sinsemellan oss som författare, om var empirin möjligen skulle kunna hamna och vilken teori som då skulle lättast analysera vår empiri. Eftersom intervjuerna genomfördes separat fick vi också till oss ny kunskap, i form av empiri. Detta ledde till att vi fick revidera vår teoribakgrund något. Innan intervjuerna genomfördes samlades det in material inom forskningsområdet så att frågorna skulle vara relevanta utefter studiens ämnesområde. Abduktion ansågs vara det

förhållningssätt som passade bäst in i undersökningen just på grund av att det inte fanns någon kunskap om vad empirin skulle mynna ut i. Som utrustning under intervjuerna användes surfplattor samt mobiltelefoner som innehar inspelningsmekanism som hjälpmedel. Därmed försäkrades det två gånger om att intervjun blir inspelad om det skulle uppkomma tekniska problem. Intervjuguiden innehöll följande temaområden; arbetets utformning, balansen mellan arbete och fritid, socialt stöd, krav och kontroll samt organisationen.

Denscombe (2009) anser att det är viktigt att kunna verifiera kvalitativa data. Forskaren måste på något sätt kunna visa att dennes resultat är riktiga annars finns det ingen anledning att förlita sig på resultatet. Hur vet vi då att våra respondenter talade sanning? Enligt Denscombe (2009) finns det olika kontroller en forskare kan ta till men de är aldrig 100 % vattentäta. Det som gjordes var att kontrollera intervjuerna mot varandra och se om de överensstämmer med varandra och i detta fall visade sig intervjusvaren vara relativt lika i många avseenden. Det letades också efter teman i transkriberingar som också är ett sådant sätt, enligt Denscombe (2009), som forskaren kan göra för att kontrollera riktigheten i intervjuinnehållet. Som ovan, skickades också transkriberingarna ut, för att öka validiteten i studien.

5.6 Etik

Forskningsetik handlar om forskarens relation till dess deltagare (Gustafsson, Hermerén & Petersson, 2005). I stora drag handlar det om att respektera deltagarnas rättigheter, värdighet och att respektera deras integritet (Denscombe 2009). Det har tagits hänsyn till forskningsetikens grunder genom att informera respondenterna innan intervjuerna, att de är frivilligt och det går bra att avbryta intervjun eller ångra sig i efterhand. Innan intervjun förklarades också syftet med studien samt att svaren kommer att behandlas konfidentiellt, det vill säga att den insamlade data behandlades utan identitetsuppgifter. Det är viktigt enligt Gustafsson et al. (2005) att beakta god forskningsetik genom att se till att forskningen står sig fri från påverkan utifrån och från forskaren själv. Detta på grund av att forskaren aldrig får förvränga eller försköna resultatet för sin egen vinning skall i syfte för att få stöd för sin tes. Detta gjordes genom att redovisa resultatet utan förvrängning och utan försköning från vår sida.

Vi har även tagit hänsyn till Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska regler. De fyra reglerna är; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2013). Kortfattat handlar dessa regler om att deltagarna ska få information om syftet med studien samt att deltagaren själv ska få bestämma över sin medverkan. De ska också få information om att vi som forskare kan försäkra att vi behandlar data konfidentiellt samt att den insamlade datan endast kommer att användas i forskningssyfte. Dessa regler har det tagits hänsyn till genom att informera deltagarna i det utskickade missivbrevet samt innan intervjun sattes igång, att det är fritt och frivilligt att ställa upp men även att de får avbryta sin medverkan. Vi informerade också om att vi är de enda som kommer att handskas med materialet. Det påpekades också för intervjupersonerna att vi kommer att spela in materialet men endast i syfte för att transkribera för att kunna analysera resultatet men vi informerade också om att efter undersökningen är gjord kommer det inspelade materialet att raderas.

5.7 Analysmetod

Materialet analyserades med hjälp av meningskategorisering, vilket innebär att materialet kategoriserades upp med hjälp av teman (Kvale, 1997). Efter genomläsningen av transkriberingarna sorterades intervjuinnehållet i olika teman. Det togs i beaktande det

Widerberg (2002) skriver om det teorinära förhållningssättet samt det empirinära förhållningssättet. Det teorinära förhållningssättet handlar om att forskaren utgår ifrån teorier eller begrepp medan det empirinära förhållningssättet utgår ifrån att forskaren skapar teman utifrån empirin (Widerberg, 2002). Författaren föreslår en kombination av dessa två förhållningssätt. När våra teman skapades i empirin förhöll vi oss i stor utsträckning till båda förhållningssätten, vi försökte förhålla oss till vår intervjuguide som har en teoretisk bakgrund men vi var också flexibla för att kunna hitta nya teman i intervjuinnehållet som inte överensstämde med vår intervjuguide.

5.8 Metoddiskussion

Då undersökningen tar utgångspunkt i en kvantitativstudie har vi tänkt på den tidigare studiens validitet eftersom det inte är vi själva som har genomfört studien. Enligt Denscombe (2009) måste forskaren försäkra sig om att dokumentet är äkta samt trovärdigt. I vårt fall, som beskrivits ovan, gick vi igenom enkäten med avdelningschefen där hon berättade varför de hade genomfört den samt att de var organisationen som hade genomfört undersökningen. I och med detta blev bedömningen att vi kunde förlita oss på studiens autenticitet samt trovärdighet.

Tillämpningen av två metoder kan enligt Denscombe (2009) ses som en kostsam historia för forskaren, men i vårt fall hände inte detta då vi själva inte genomförde enkätundersökningen. Vi anser snarare att fördelarna överväger nackdelarna så sätt som Denscombe (2009) skriver att det har gett oss en mer omfattande redogörelse kring det fenomen vi undersöker. En risk som Denscombe (2009) tar upp med att använda sig av två metoder är att de inte alltid bekräftar varandra utan snarare kan visa tvetydighet, vilket kommer då försvåra för forskaren. När det gäller den föreliggande undersökningen så ser vi snarare att det har gett oss en bredare bild över medarbetarnas arbetssituation. Däremot tog vi i beaktande att resultatet kunde skilja sig eftersom de två undersökningarna är gjorda med sex månaders mellanrum.

I valet av telefonintervjuer fanns det medvetenhet om att den visuella kontakten och den direkta interaktionsmöjligheten skulle försvinna. Men enligt Denscombe (2009) så kan det *personliga inslaget* fortfarande finnas där då det sker en tvåvägskommunikation mellan forskaren och respondenten. Vi anser inte att vi har varit påträngande som telefonintervjuer kan uppfattas som, då vi i alla sex intervjuer hade förbokade tider och därför hade respondenterna avsatt tid till intervjun. Det finns dock en annan riskfaktor med intervjuer som blir påtaglig och det är vad Denscombe (2009) kallar för *intervjuareffekten*. Oavsett hur vi är som personer så kan alltid den som blir intervjuad välja att låta sig påverkas av våra attribut som forskare och därmed kan svaren från respondenten påverkas. Denscombe (2009) menar att tillförlitligheten i intervjudata även kan påverkas av intervjuareffekten. Intervjuerna genomfördes över telefon, då vi lättare kunde förhålla oss neutrala så anser vi ha minimerat denna risk.

I undersökningen valdes att inte redovisa ålder eller åldersspann, förutom att skriva tidig medelålder samt övre medelåldern. Anledningen till detta är att det är en liten organisation och risken är ganska stor att anonymiteten försvinner och vi ville göra allt för att behålla våra respondenters anonymitet. Eftersom valet blev ett stratifierat urval har vi sett till att få en bredd när det gäller åldersfördelningen hos respondenterna. En egenskap vi i efterhand ångrar att vi inte tog i beaktande är utbildningsbakgrunden hos våra respondenter. I efterhand hade det varit intressant och se om svaren hade skilt sig beroende på vilken utbildningsbakgrund personerna hade haft.

När det gäller val av analysmetod, meningskategorisering, menar Kvale (1997) att det är en fördel att kategorisera på grund av att det skapar en struktur av den stora mängd data, som transkribering ger. Nackdelar med meningskategorisering enligt Kvale (1997) är att det finns risker med att den kvalitativa undersökningen försöker efterlikna den kvantitativa metoden då man vill kvantifiera sina resultat. Risken finns att man frångår grundtanken med att ha valt en kvalitativ undersökning från början, att hitta djup och förståelse. För vår del har vi försökt undvika att hamna i kvantifieringen genom att i resultatet redovisa flera citat som ska visa på förståelse för deras arbetssituation. Meningskategoriseringen var till hjälp för att skapa en struktur, då intervjuerna blev relativt långa.

6. Resultat

I detta kapitel redovisar vi resultatet från sex intervjuer vi genomfört med intervjupersonerna nedan kallade IP1, IP2, IP3, IP4, IP5 och IP6. Vi har kategoriserat resultatet utefter intervjuguiden. Materialet analyseras sedan och ligger som grund till diskussionen.

6.1 Arbetets utformning

6.1.1 Arbetstid

I intervjuerna framgår det att samtliga respondenter har en oregleradtjänst. Det ger dem möjlighet att sköta sina arbetstider under ansvar. *"Man gör sitt jobb fritt under ansvar hela tiden, den flexibiliteten är väldigt bra"* (IP2). På frågan om vad de tycker om att ha oreglerad arbetstid svarar samtliga att de uppskattar det och att det ger dem energi. *"Det är jättebra. För man kan göra saker när det behövs göras och inte bara göra saker mellan 8-5"* (IP1).

På frågan om de hade önskat reglerad arbetstid fick vi olika svar. Majoriteten är nöjd med den oreglerade arbetstiden och det vore inte möjligt att ha det på ett annat sätt. En respondent uttrycker att *"Jag jobbar med människors fritid och jag måste jobba när de har behov av att jag jobbar"* (IP1). Arbetets utformning är att de ibland måste vara tillgängliga under kvällstid, då de träffar sina kunder och föreningar. Däremot är det några av respondenterna som önskat reglerad arbetstid. En respondent yttrar att *"jag hade önskat det, därför då får man gå hem när arbetsdagen är slut. Det hade varit lättare att gå från jobbet"* (IP2). En annan menar att reglerad arbetstid vore det allra bästa, men att det inte skulle fungera i tjänsten som verksamhetsutvecklare.

6.1.2 Arbetets rumsliga placering

Den oreglerade tjänsten innebär att respondenterna har möjlighet att vara oberoende av en plats. Det framgår att flera av respondenterna sitter och arbetar på olika platser i organisationen eller hemma samt att de uppskattar den flexibiliteten. Det viktigaste är att de har tillgång till sin dator och att de tekniska förbindelserna fungerar. De upplever det som positivt eftersom de kan åka till en annan arbetsplats och sitta tillsammans med arbetskamrater. En respondent berättar att hon föredrar att sitta hemma på sitt eget kontor där hon vet vart hon har alla sina saker. Respondenten menar att hon känner sig mer hemmastadd där och kan utföra arbetet bättre och mer effektivt. En annan respondent menar att det egentligen inte spelar någon större roll var hon sitter och arbetar. *"Jag har ju ett eget arbetsrum och jag kan gå ut och sätta mig någon annanstans och stänger in mig, speciellt när jag vill vara ifred"* (IP2).

6.1.3 Genomförande och samarbete

Respondenterna uppskattar att samarbeta med kollegorna. En respondent uttrycker att *”allt går ut på samarbete mellan människor”* (IP5). På frågan om det spelade någon roll vilka de samarbetade med svarade majoriteten att det inte är avgörande för arbetet. En respondent anser att det inte blir samma mervärde och inte samma effekt på utförandet om samarbetet inte fungerar. När personkemin inte fungerar blir inte resultatet lika bra. Det kan också skapa en stress medgav en respondent och yttrade att *”det som gör mig stressad är när jag har svårt att samarbeta med folk eller när folk har svårt att samarbeta med mig”* (IP6).

6.1.4 Good enough

Vi frågade respondenterna om de någon gång eller alltid kunde känna känslan “är nöjd” med sitt arbete. Respondenterna är tvetydiga i denna fråga men oftast kan de känna sig nöjda om de får positiv feedback från sina kunder.

6.2 Balansen mellan arbete och fritid

Flera av respondenterna anser att det är svårt att balansera arbete och fritid. De har en känsla av att det flyter ihop och att det är näst intill omöjligt att dra en gräns. Det bidrar till övertidsarbete och att de arbetar mer än vad de är tillsagda att göra. En respondent menar de timmar det står i anställningsavtalet, är endast något som står i pappret.

På frågan om de kollar sin mail och svarar i telefon på kvällar och helger framgår det att samtliga respondenter gör eller har gjort det tidigare. En respondent som tidigare har varit utbränd berättar att hon inte gör det längre men när hon gjorde det var reaktionerna hemifrån inte så populära. Kvinnan berättar att det kan ha varit en av anledningarna till att hon brände ut sig. Hon hade inga tydliga gränser mellan arbete och fritid. Respondenten berättar att det inte var förrän hennes kropp sa ifrån som hon slutade med att ta hem arbetet. Några respondenter menar att de kollar mailen varje kväll och att familjen inte påverkas av det. En respondent sa *”Jag smygjobbar hemma, men det är periodvis när allting händer. Jag mår mycket bättre av att ha kontroll och får större oro av att inte veta vad som händer”* (IP1).

Det framgår att fritiden påverkas negativt när verksamhetsutvecklarna känner att de inte hinner med det de ska göra på arbetet. Det är svårt att släppa det mentala i arbetet på fritiden. *”Man tänker mycket på detta och det kan leda till att de påverkar sömnen i veckorna och då påverkas fritiden också utav det”* (IP3). En annan respondent menar att det är de outtalade förväntningarna som gör att arbetet tas hem på fritiden samt att det saknas tydlighet i arbetsuppgifterna. Det framgår också att det kan vara så att fritiden påverkar jobbet. En respondent menar att många av de anställda har fritidsintressen som kan gå utöver arbetstiden och att individerna inte tänker på att de lägger den tiden ovanpå arbetstiden. *”Man tänker inte på att det påverkar jobbet och då blir det jobbet som får skulden”* (IP5).

6.2.1 Organisatoriska åtgärder

Att arbetet tas hem på fritiden uppfattas både som ett arbetsbelastningsproblem och ett organisatoriskt problem. En respondent menar att detta uppmuntras eftersom chefer skickar ut mail på kvällarna. Det framgår i intervjuerna att medarbetare har bränt ut sig vilket har lett till sjukskrivning. En respondent uttrycker *”Det är inga svaga skepp vi har eldat upp, det är de starkaste skeppen vi har eldat upp, det är läskigt”* (IP1). Hon anser att det är ett problem i organisationen och det är dags att organisationen bör bli friskare någonstans.

För att organisationen ska motarbeta detta beteende anser respondenterna att organisationen kan skapa forum där anställda pratar med varandra för att sätta gränser mellan arbete och fritid samt att organisationen kan hjälpa medarbetarna att skapa disciplin. En respondent anser att organisationen kan sätta tydliga gränser, när de går hem från arbetet stänger de av jobbtelefonen. Hon anser att det vore en lösning på att förhindra att arbetet påverkar fritiden negativt. En annan styrker det med att säga *"De bör skapa en rutin på det. För sitter jag och kollar min mail på lördagseftermiddagen kan jag inte lösa problemet ändå, det skapar bara ångest"* (IP3).

En reglerad arbetstid anser en respondent vara den enda lösningen till problematiken att fritiden påverkas negativt av arbetet. Däremot anser en respondent att organisationen har bidragit med ett hjälpmedel, de nya telefonerna. Hon menar att det gör det möjligt för henne att visa när hon är tillgänglig i arbetet, det hjälper henne att sätta gränser. Det framgår också att en respondent anser att det är viktigt att cheferna har kontroll på hur mycket verksamhetsutvecklarna jobbar. Dock uttrycker hon att *"Det är svårt av våra chefer att säga att du inte ska jobba så mycket, men du ska utföra 5000 timmar. Då skickar de ju dubbla signaler"* (IP6).

6.3 Stöd

6.3.1 Tekniskt, administrativt och emotionellt

Det framgår att respondenterna har tillgång till tekniskt och administrativt stöd från organisationen vilket de uppfattar är viktigt. Majoriteten anser att de får hjälp och stöd från supporten i rimlig tid. Dock yttrar en respondent att hon inte får det stödet hon behöver. Hon upplever att det kommer in alldeles för mycket tekniskt i deras arbete som hon har svårt att hantera.

Flera av respondenterna har känslan att de är ensamma i deras arbete och att de har det yttersta ansvaret för resultatet. Därför upplever de att det är viktigt med stöd från kollegor och chefer vid hög arbetsbelastning. Det ser dock det sociala stödet svårt att få på grund av långa avstånd sinsemellan samt dåligt kändedom om varandra som kollegor. En respondent uttrycker sig att *"Jag kan ringa chefen vilken tid som helst och prata med henne och när det har krisat sig så tycker jag att hon ställer upp"* (IP2). Majoriteten upplever att de har tillit och förtroenden till sina kollegor. Dock menar några respondenter att det kan vara svårt att få kontakt med en kollega då de har lika mycket att göra som dem. Därför söker de hellre stöd från samverkande föreningar när de behöver. Däremot upplever alla våra respondenter att de får stöd hemifrån när de behöver.

På frågan om de får feedback i sitt arbete var svaren varierande. De flesta upplever att de får feedback, men det kan ske på olika sätt. Respondenterna anser att det är viktigt att få återkoppling eftersom de är ensamt ansvariga för sina resultat och då blir den visuella klappen på axeln extra viktig. Dock framgår det att det finns lite tid och utrymme till att bolla idéer eller projekt, vilket de saknar i deras arbetssituation. En respondent uppger att hon enbart har haft ett utvecklingssamtal under hela sina yrkesår i organisationen. Kvinnan berättade om utvecklingssamtalet och sade att *"Jag fick feedback och en massa ilandsproblem som jag funderade på"* (IP1).

6.3.2 Välbefinnande

Samtliga respondenter upplever att de får vad de behöver från organisationen för sitt välbefinnande. Organisationen erbjuder friskvård och kompetensutveckling. Dock anser en kvinna att organisationen kan bli bättre på att förmedla friskvården samt höja beloppet. En annan menar att hon saknar den tekniska kunskapen och skulle önska ett lärande i området för att kunna hantera sina arbetsuppgifter bättre för att kunna få ett ökat välbefinnande. En respondent anser att organisationen skulle satsa mer på att skapa teambuildning mellan de anställda. *”Det skulle bidra till ett ökat välbefinnande eftersom man känner att man är ett lag och att man är värd något för organisationen” (IP4).*

6.4 Krav och kontroll

6.4.1 Egenkontroll och krav

Det framgår att respondenterna kan styra sitt arbete själva som det dagliga arbetet och när det ska göras, de uppskattar frihet under ansvar. De anser att kraven från organisationen är rimliga och de ser det som positivt att ha en hög egenkontroll i deras arbete. När vi frågade vad som ingick i deras arbetsbeskrivning kunde enbart ett fåtal säga vad den innehöll. Det påverkar deras egenkontroll negativt. Det kan bero på att organisationen gjorde en omorganisering som har bidragit till en osäkerhet hos respondenterna vilka befogenheter och arbetsuppgifter de har. *”Jag skulle vilja uppdatera min arbetsbeskrivning så jag får en mer konkret vardag så jag vet vad jag ska arbeta med” (IP2).* Respondenterna anser att en tydlig arbetsbeskrivning från organisationen skulle hjälpa dem att strukturera sin arbetsdag samt öka deras egenkontroll.

6.4.2 Organisatoriska krav och kontroll

Respondenternas arbete redovisas i timmar, då varje verksamhet mäts och rapporteras i antal timmar. Detta innebär att de redovisade timmarna blir underlag för organisationens bidragsansökning, fler timmar = mer bidrag. Under våra intervjuer fick vi kunskap om att en tidigare chef hade satt ett mål på att de anställda skulle uppnå 5000 verksamhetstimmar per anställd/per år. Detta sade många av våra respondenter att det skapades en timjakt, vilket ledde till mycket oro bland de anställda. Vi valde att fråga respondenterna om hur de upplevde timjakten idag samt om målet ändå efterlevs idag, trots att den nuvarande chefen har arbetet aktivt för att ta bort detta “mål” på 5000 verksamhetstimmar.

Vi frågade respondenterna hur de upplever detta krav och de framgick att de ser det som rimligt. Dock upplever de flesta det som stressande eftersom det är lätt att jämföra med sina kollegor hur många verksamhetstimmar de har samlat ihop. *”Man jämför lätt med andra och man vill ju hamna någorlunda bra på resultatet så man inte ligger i botten. Det är nästan som att få tillbaka ett prov från skolan, man vill inte vara sämst” (IP2).* Det är något som finns i organisationen som kan skapa stress hos de anställda samt att det kan vara en bidragande faktor till att arbetet tas hem på fritiden. En respondent uttryckte *”Det är ju timmar vi jobbar för, det är det man vill få in. Det ska ju vara bra timmar också” (IP4).* De vill prestera så bra som möjligt och samtidigt att det ska generera kvalitet vilket skapar stress och press hos de anställda.

Flera respondenter anser att timjakten kan vara en bidragande orsak till att de tar hem arbetet på fritiden. En respondent menar att hon försöker hålla sig ifrån att se efter hur många verksamhetstimmar hon har uppnått. Det är hennes sätt att motverka stress när det gäller verksamhetstimmar. Hon menar att hon inte har någon aning om hur många

verksamhetstimmar hon gör samt att hon inte tittar på hur många timmar hon producerar. Respondenten yttrade att *”Blir det 5000 timmar är det jättebra, blir det över 5000 timmar är det toppen och blir det inte 5000 timmar, så tyvärr vi gjorde så gott vi kunde”* (IP6).

6.4.3 Påverkansmöjligheter

Respondenterna upplever att de har en lagom påverkansmöjlighet i organisationen. De skulle dock vilja vara mer delaktiga i ekonomifrågor och generella beslut. En respondent berättar att innan omorganiseringen hade de mer påverkansmöjligheter i fler beslut. Hon menar att idag får de fråga om lov hos chefen om saker som de kunde besluta själva innan vilken kan minska hennes välbefinnande. *”Från att ha förmånen att sköta det själv, både ekonomiskt och verksamhetsmässigt, till att få gå till chefen och fråga om man kan få göra det och det”* (IP2).

6.5 Organisationen

6.5.1 Ledning

Vi har nämnt att det finns flera faktorer i organisationen som bidrar till stress hos individen. Många tar med sig arbetet hem och är tillgängliga på telefon och mail på sin fritid. Kraven på att samla ihop x antal verksamhetstimmar är ett stressmoment som upplevs av flera respondenter. En av respondenterna upplever att det är mycket teknik som är svårt att hantera och propåer från ledningen. Propåer kan vara att nya direktiv och deadlines för uppgifter. Flera av respondenterna uppfattar att det kan leda till att de har för många bollar i luften och det är lätt att tappa en boll eftersom de har blivit färre efter omstruktureringen men fortfarande samma verksamhetstimmar som ska täckas upp. Det framgår också att ledningen brister i att strukturera arbetet och skapa en tydlig arbetsbeskrivning som de anställda kan följa. Flera uppfattar att ledningen sänder ut dubbla budskap, vilket är förvirrande och de vet inte vem de ska lyssna på. *”Vi har en väldigt luddig ledningsgrupp, det är inte riktigt uttalat om vem som ska göra vad”* (IP3).

6.5.2 Informationsflöde

På frågan hur respondenterna uppfattar hur informationsflödet är i organisationen uttryckte sig en respondent att *”Det är otroligt mycket, för mycket. Det är något nytt varje dag och det är svårt att avgöra vad som är viktigt. Det tycker jag är jobbigt och frustrerande* (IP2)”. Samtliga respondenter uppfattar situationen sådan. En annan respondent yttrade att *”Det kommer ju nya riktlinjer hela tiden så jag orkar aldrig sätta mig in i dem för sen är de ju ändå ändrade”* (IP1). För att organisationen ska förhindra det här ger en respondent ett förslag om att de skulle skapa en tydligare kommunikation genom att de pratar mer med varandra, från ledning till anställd. Det skulle bidra till en tydlighet och de kunde då ställa frågor om oklarheter direkt.

6.5.3 Osynliga normer

Vi frågar respondenterna om de anser att det finns osynliga normer kring hur man ska vara i organisationen för att hantera och bemästra deras arbetsituation. Det visar sig att det finns och en respondent yttrar att *”Man ska vara brorduktig hela tiden och detta kan vara en stressfaktor hos många”* (IP4). Samtliga respondenter uppfattar att det är viktigt att de ska synas och höras och att det påverkar flera i organisationen. En del uppfattar att det är något som sitter i väggarna och är svårt att suddas bort. En annan norm som en respondent tar upp är att många av medarbetarna är måna om sina arbetsuppgifter. Flera medarbetare har svårt att

låta någon annan gå in och röra i deras uppgifter, vilket bidrar till stress menar respondenterna.

En del av respondenterna uppfattar att en osynlig norm är att verksamhetsutvecklarna ska ha mycket att göra hela tiden, trots att det i själva verket inte är så samt att de ska vara tillgängliga dygnet runt. Flera av respondenterna menar att organisationen vill ha en för hög servicenivå i arbetet vilket leder till att de får för mycket saker att göra. En respondent uttryckte att *"Det är en föreställning att vi ska vara väldigt tillgängliga och att gå folk till mötes i många saker"* (IP6).

7. Analys

I detta kapitel kommer det resultat som tidigare har presenterats ställas i relation till uppsatsens tidigare forskning och teoretiska modeller. Kapitlet behandlar uppsatsens övergripande frågeställningar.

7.1 Arbetet utformning

Enligt Allvin et al. (2012) kan arbetets flexibilitet delas in i fyra dimensioner gällande; arbetstid, arbetets rumsliga placering, genomförande och samarbete. Vad vår studie visade är våra respondenter inte reglerade varken när det gäller arbetstid, plats, genomförande eller samarbete i någon hög utsträckning. Gällande arbetstidens flexibilitet hos våra respondenter hade alla oreglerad arbetstid, vilket således innebär att de själva styr över sin arbetstid. När det gäller arbetets rumsliga placering visade vår undersökning, att arbetet är oberoende av arbetsplatsen. Det spelar alltså ingen roll var de arbetar, så länge de utför sitt arbete.

När det kommer till genomförande och samarbete, är det så att det inte spelar någon roll för arbetsgivaren utan snarare för deras egen skull. Ibland kunde det ske att arbetsgivaren meddelade att arbetstagarna skulle genomföra ett projekt med en samarbetspartner som de själva inte hade bestämt men detta skedde ytterst sällan. Således innebär det att respondenternas arbetssituation utifrån Allvin et al. (2012) studie som innebär att deras arbetssituation är oreglerad, då ingen av de fyra dimensionerna är reglerade från arbetsgivarens håll. Däremot önskade några av respondenterna att de hade reglerad arbetstid. En respondent anser att det hade varit lättare att lämna arbetsuppgifterna på jobbet om arbetet endast hade varit mellan 8-17. Dock framgår det i vår empiri att det inte är möjligt att ha reglerad arbetstid för verksamhetsutvecklare i ett studieförbund, eftersom arbetet går ut på att arbeta då andra människor har sin fritid.

Respondenterna talar mycket om frihet under ansvar, som också indikerar att de är självständiga när det gäller arbetets utformning. Denna självständighet i arbetet har tidigare forskning visat sig ha positiva fördelar. Som Bryson et al. (2007) studie visade generade den flexibla tidsramen positiva hälsoeffekter. Hayman (2010) diskuterar dock problemen som kan uppstå när anställda ges möjligheten att arbeta oberoende av plats och anser att det kan bli svårare för individen att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid.

Det verkar som i vårt fall, att respondenterna är lite för "fria" när det handlar om arbetets utformning. Det är inte reglerat någonstans, vilket gör att de får lägga mycket tid på att balansera resurserna de har mellan arbete och hem. Detta är också något som Hayman (2010) tar upp att arbetstagare lägger mycket tid på att balansera sin vardag när de har fria tyglar, vilket i det långa loppet, leder till konflikt mellan arbete och fritid, vilket är grunden i denna undersökning.

7.2 Balans mellan arbete och fritid

Finna en balans mellan arbete och fritid verkade vara svårt för de flesta av våra respondenter. Det visade också sig att de "antal" arbetstimmar som står i anställningsavtalet, är just något som bara står där och är svårt att förhålla sig till. Empirin visade tydligt att det är ett jobb där det är lätt att arbeta för mycket. Den nya tekniken har lett till att arbetet kan ske när som helst, kvällar och helger. En respondent menar att känslan av kontroll över arbetet är orsaken till att hon alltid kollar sin mail på kvällen. Trots att tekniken är en bidragande orsak till att hon tar hem arbetet så ger tekniken en ökad flexibilitet för den enskilde arbetstagaren och är en bidragande orsak till ökad kontroll över sin arbetssituation.

Det framgår i resultatet att respondenterna tar hem arbetet på fritiden och att det är svårt att hitta en balans mellan arbete och fritid då det är svårt att sätta gränser. Majoriteten tar hem arbete under intensiva arbetsperioder och de har då svårt att släppa det mentala i arbetet på fritiden. Det framgår i resultatet att det beteendet har påverkat respondenternas hälsa negativt, då de uppger att de har känt sig stressade samt haft sömnproblem. En respondent framför att det är de outtalade förväntningarna som gör att arbetet tas hem på fritiden samt att det saknas tydlighet i arbetsuppgifterna. I Costa och Sartori (2005) studie förklaras flexibilitet som en möjlighet att öka individens självbestämmande över arbetstiden i organisationen. Individen får då större möjlighet att anpassa arbetslivet med det sociala livet. Dock menar Costa och Sartori (2005) att när individen har eget inflytande på arbetstiderna och inga fasta tidsramar påverkar det individens hälsa negativt.

När arbetet är oregerat bidrar det till högre krav på individen att själv ta ansvar för planering av arbete (Allvin et al., 1999). Vår empiri visar att det är svårt för individerna att inte ta hem arbetet och låta det gå ut över fritiden. Detta problem uppfattas inte bara som en arbetsbelastningsfråga utan också som en organisatoriskfråga. Det framgår i studien att individerna uppmuntras indirekt till detta beteende från ledning och chefer eftersom de skickar ut mail på kvällar och helger. Det bidrar till att respondenterna känner att de följer samma beteende. För att organisationen ska motverka detta beteende anser en av respondenterna att organisationen borde skapa rutiner för att de anställda inte ska arbeta när de inte bör arbeta. Det framgår också att de önskar tydliga regler och gränser över när de ska stänga av telefonen efter en arbetsdag samt att organisationen ska hjälpa medarbetarna att skapa disciplin.

Denna problematik visar sig också i Roman och Petersons (2011) resultat, där respondenterna upplever att det flexibla arbetet medför avsaknaden av definierade och avgränsade arbetsuppgifter. Flexibiliteten blir då ett hinder för att sätta gränser mellan arbete och fritid (Roman & Peterson, 2011). Detta stödjer Hayman (2010), som menar att när individen har möjlighet att ta hem arbetet blir det svårt att upprätthålla gränserna. Haymans (2010) studie visar att trots de negativa effekterna som följer med flexibiliteten menar respondenterna att de uppskattar den oregerade arbetstiden. Roman och Peterson (2011) resultat tyder på att flexibiliteten är positivt eftersom den underlättar för individen att pussla ihop vardagen.

Trots respondenternas upplevelse av den höga kontrollen och möjligheten till att ta hem arbetet anser respondenterna att den oregerade arbetstiden är något positivt och skulle inte önska reglerad arbetstid, förutom en. De uppskattar att få ha egenkontroll och självständighet i arbetet. När individen själv har möjlighet att påverka sin arbetstid och sitt utförande bidrar det till positiva effekter på individens hälsa (Kauffeld et al., 2004). Kauffeld et al (2004) studie visar att en hög grad av självständighet och självbestämmande ger positiva effekter på den personliga utvecklingen och möjligheten till lärande samt ökar motivationen.

7.3 Krav, kontroll och socialt stöd

Arbetet inom organisationen är enligt respondenterna självständigt med hög självkontroll och möjligheter att bestämma över sina arbetsuppgifter. Dock kan vi se utifrån empirin kopplat till Karasek och Theorells (1990) teori; att kravspecifikationen från ledningen är otydlig och det enda faktiska kravet är det på att få ut minst 5000 verksamhetstimmar. Detta krav infördes innan omorganisationen av en tidigare chef men det har hängt kvar i medarbetarnas mål för sitt arbete. Dock så arbetar nuvarande chef med att ta bort detta mål då det anses vara en stressor för de anställda. Krav som detta anser Karasek och Theorell (1990) leda till ett högstressarbete. De tillfrågade anser att kravet på att uppnå 5000 verksamhetstimmar är rimligt men anser ändå att det skapar stress och en osäkerhet gentemot om ens arbetsinsats räcker till.

Innan omorganisationen kan vi se, utifrån vad arbetstagarna berättar, att deras arbeten föll mer inom vad Karasek och Theorell (1990) kallar för aktiva arbeten, med tydligare krav och hög självkontroll. Dock så kan vi utifrån den empiriska studien se att någonting har förändrats av hur respondenterna ser på sin arbetssituation. En bidragande faktor till ökad stress är vad vi kan se från studien och Karasek och Theorells (1990) studie är att oklarheten i vad som är arbetstid och inte, är en bidragande orsak. Dock så är organisationen uppbyggd på flexibilitet när det gäller arbetstid och enligt våra respondenter är detta bra men kan skapa en inre stress då de aldrig känner sig helt lediga från jobbet.

Den kvarvarande stressen kan på lång sikt leda till utmattningsdepression enligt Karasek och Theorell (1990) vilket är något som en av respondenterna uppgett har hänt denne. Dessa data som vi kan dra utifrån den empiriska studien visar på ett samband mellan deras arbete och Karasek och Theorells (1990) studie som påvisar att de har ett högstressarbete utifrån vad man ser när man analyserar deras redogörelser. De har ett flexibelt arbete med en högre grad av självbestämmande i hur de lägger upp sitt arbete dock med, vad man kan se utifrån insamlad data, låg kontroll i vad som förväntas av dem utifrån otydlig arbetsbeskrivning, som då enligt Karasek och Theorell (1990) kan innebära en risk för psykosomatiska symptom. Men eftersom graden av självbestämmande är relativt hög gentemot den största riskzonen; höga yttre krav och lågt självbestämmande, innebär det inte en oroande organisatorisk fara gentemot produktivitet och psykosocialt välmående hos individen, eftersom individen själv kan justera sitt arbete efter deras egna förutsättningar. Om man utgår ifrån Karasek och Theorells (1990) modell så hamnar verksamhetsutvecklarna i skarven mellan högstressarbete och aktivt arbete med större fokus på aktivt arbete.

Om man istället kopplar det respondenterna säger till Grönlund (2007) teori kan ansvaret över sin tidshantering skapa en stress eftersom det inte finns några klara gränser mellan arbetstid och fritid, något som också visar sig i empirin. Grönlund (2007) menar att om kraven är höga och diffusa så kan de vara en stressfaktor. Detta är tydligt i svaren från våra respondenter då de talar om att de vill ha en tydligare arbetsbeskrivning. Svårigheterna i att särskilja fritid från arbetstid är att de flesta alltid har arbetstelefonen påslagen och är alltid är tillgängliga samt att de svarar på mail på kvällar och helger. En del av respondenterna svarar att det är svårt att låta bli arbetsmailen när cheferna skickar ut information på kvällar och helger och att de känner en press att ta itu med det. Respondenterna svarar även att de utifrån vad de arbetar med inte kan ha fastslagna arbetstider eftersom de arbetar med andra människors fritid.

Vad vi kan se utifrån den empiriska studien så finns det goda skäl i att se över alternativa sätt att organisera arbetet inom organisationen, beträffande det psykosociala stödet på arbetsplatsen och skapa en bättre balans mellan arbete och fritid för verksamhetsutvecklarna.

Då arbetet enligt våra respondenter är helt självständigt saknas det som Karasek och Theorell (1990) tar upp som Johnsons teori angående socialt stöd. De anser denna teori vara en viktig faktor i en god psykosocial arbetsmiljö. Oklarheter i vad som förväntas av den enskilde i arbetet samt att vara ensam kring resultatet av sitt arbete skapar en tyst kultur av att inte störa sina arbetskamrater. Detta är något som flera av våra respondenter berättar om. De vill inte lägga mer börda på sina arbetskamrater genom att rådfråga eller att be om hjälp. Öppet socialt utbyte kolleger emellan skapar en miljö där människor får en möjlighet att hantera och diskutera stressorer och få en annan synvinkel på eventuella problem och farhågor. Detta leder till mindre risk för kvardröjande stress och i det långa loppet lägre risk för psykosomatiska symptom (Karasek & Theorell, 1990). En av respondenterna tog även upp en önskan om ett forum på arbetsplatsen där man kan diskutera riskerna med att ta med sig arbetet hem och att alltid vara anträffbar i syfte att komma fram till gemensamma riktlinjer för fortsatt arbete och en god psykosocial arbetsmiljö.

En större del av respondenterna uppgav att de kände sig ensamma i sitt arbete och hur slutresultatet av arbetet blev, vilket enligt vår tolkning skapar en hög inre stress. Mycket av den tidigare forskningen vi har lyft i vårt tidigare kapitel visar på att socialt stöd är en viktig faktor för att motverka negativa hälsoeffekter. Ett högt socialt stöd på arbetsplatsen kan öka arbetsengagemanget, vilket i sin tur ökar prestationen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013; Jonathon et al., 2007). Denna studie visade att kollegor drar sig för att involvera andra kolleger av rädsla för att ytterligare belasta redan arbetstyngda kolleger. Det finns också för lite tid för reflektion med andra i deras befintliga arbetssituation.

Enligt Weman-Josefsson och Berggren (2013) löper anställda med dåligt socialt stöd en större risk att bli sjuka. Love et al. (2007) studie visar dock att stödet utanför arbetsplatsen är viktigare än stödet från arbetskamrater. Alla våra respondenter bodde ihop med en eller flera, vilka de alla kände stöd från. Trots att de är ensamma i sitt arbete, vilket är en riskfaktor, så har de stöd hemifrån. Det problematiska blir att organisationen går miste om anställdas fulla kapacitet när de inte har stöd från varandra. Om organisationen skapade större möjligheter för anställda att ses och skapa kontakt med varandra, så visar forskningen att anställdas prestation blir bättre och på långsikt gynnar det även organisationen. Nya idéer kan genom samarbete utvecklas och på det sättet kan produktiviteten öka och verksamheten kan utvecklas utifrån deras arbetssätt.

Vår undersökning visar att det inte är några problem att få stöd vare sig det gällde tekniskt eller administrativt stöd. Förutom en som anser att det tekniska stödet som finns tillgängligt är ett stressmoment, då hon inte kan hantera de tekniska hjälpmedlen. För henne blir det som Lazarus och Folkman (1984) beskriver att de tekniska hjälpmedlen ses som ett hot och skapar en negativ stress hos henne. Om man utgår från Selyes definition i Karasek och Theorell (1990) finns det en risk att stressen leder till utmattningssyndrom, då hon inte känner att hon har tillräckligt med resurser att hantera den nya tekniken som finns tillgänglig. Å andra sidan, så finns också de respondenter som uppfattar den nya tekniken som en stor fördel, som underlättar deras arbetsliv. De ser istället den nya tekniken som Lazarus och Folkman (1984) beskriver som en utmaning som har positiva effekter på individen.

7.4 Organisationen

Att ta hem arbetet på fritiden uppfattar respondenterna som ett arbetsbelastningsproblem och som ett organisatoriskt problem. De uttalade förväntningarna och otydliga arbetsbeskrivningar leder till att medarbetarna saknar struktur från organisationen. Likaså upplevs informationsflödet från ledningen som för mycket och svårt för individerna att

hantera. Det framgår i resultatet att brist på kunskap inom den nya tekniken är något som saknas, vilket skapar en känsla av stress hos medarbetaren. För att organisationen ska hantera medarbetarnas stress är utbildning ett viktigt redskap att ta till (Prugsamatz, 2010; Albahussian, 2012). Eftersom medarbetarna är organisationens viktigaste resurs drabbas även den när medarbetarna upplever stress (Albahussian, 2012). Författaren menar att utbildning inom området är en resurs som hjälper de anställda att få kunskap kring hantering av olika stressfaktorer samt kraven från familj eller organisation.

Respondenterna upplever att det finns osynliga rollförväntningar kring hur de ska vara i tjänsten för att hantera och bemästra deras arbetssituation. Som verksamhetsutvecklare ska individen synas och höras och en respondent uppfattar att de ska visa sig duktiga. Det är också viktigt att visa att de har mycket att göra och att de ska vara tillgängliga dygnet runt. Dessa aspekter uppfattas sitta i väggarna i organisationen och är svåra att arbeta bort. Rollförväntningarna påverkar respondenterna negativt i den aspekten att de bidrar till stress. Robbins et al. (2010) menar att det skapas ett osynligt psykologiskt kontrakt när det skapas förväntningar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Det psykologiska kontraktet beskrivs som en oskriven överensstämmelse som skapas genom ömsesidiga förväntningar (Robbins et al., 2010). Vår tolkning är således att det psykologiska kontraktet inte är på ömsesidig basis i organisationen, utan är på en övervikt åt det negativa hållet för de anställda. Detta beror på oklara förväntningar kring vad som gäller i deras roll samt hur de ska agera som verksamhetsutvecklare.

En annan rollförväntning är att medarbetarna har svårt att släppa på sina arbetsuppgifter. Det är ytterligare en stressfaktor, eftersom de inte vill att någon annan ska gå in och röra i deras uppgift eller avsluta sitt arbete. Det skapas då negativitet eftersom individen vill försvara sitt arbete. Detta är något som Jacobsen (2005) nämner om det individuella lärandet, bruksteori. Författaren menar att varje individ har en uppfattning kring hur de ska agera i situationer. Människan vill försvara sitt handlande framför att lära sig av sina misstag, vilket skapar ett enkelkretslärande (Jacobsen, 2005). Jacobsen (2005) anser att i denna situation blir det viktigt för en organisation att skapa en form av dubbelkretslärande som skapas genom att individen diskuterar och ifrågasätter sina handlingar med andra.

Vi har tidigare nämnt att respondenterna uppfattar att deras arbetsbeskrivning inte är tydlig vilket påverkar att de arbetar övertid och utför uppgifter utanför deras arbetsbeskrivning. Det leder i sin tur till att de tar hem arbetet på fritiden. Det framgår också att respondenterna saknar återkoppling från organisationen, vilket leder till att det skapar otydligheter i om de utför arbetet bra eller inte. Av Siegrist (2002) prestation- och belöningsmodell framgår det att personlig självreglering främjar den psykosociala hälsan. Om individerna inte får den belöning som de förväntar sig för utförd prestation kan det skapa negativa effekter på hälsan. (Siegrist, 2002). Författaren menar också att individer som tar ett större ansvar och bidrar mer till arbetet kan ha en starkare känsla av avvikelse mellan upplevd ansträngning och belöning från arbetsplatsen.

I vår empiri framgår det att respondenterna har förslag på hur organisationen ska minska effekten av att arbetet påverkar fritiden negativt och att minska effekten av negativ hälsa. Vi har tidigare nämnt att respondenterna saknar det sociala stödet samt upplevelsen av en vänskap eftersom de arbetar mycket ensamma. Respondenterna anser att det är organisationens ansvar att skapa och införa teamkänslan på arbetet. Enligt Wheelan (2013) skapar en arbetsgrupp organisatoriska fördelar. Wheelan (2013) menar att en arbetsgrupp strävar efter att skapa gemensamma mål och för att uppnå målen är det viktigt att det ska finnas en fungerande organisationsstruktur, då skapas det ett arbetsteam efter att arbetsgruppen har

genomgått olika stadier. Det skapas då en teamkänsla. Arbetet upplevs roligt och individerna känner sig involverade och uppskattade. Teamkänslan bidrar också till att individerna blir mer hjälpsamma gentemot varandra (Wheelan, 2013). Detta är någonting som stödjer resultatet. En respondent anser att organisationen ska satsa mer på teambuilding vilket skulle generera ökat välbefinnande och en känsla av att bli uppmärksam av organisationen.

7.5 Slutsatser

Verksamhetsutvecklarna har i grunden ett flexibelt arbete med mycket eget ansvar för sina arbetstider och arbetsåtaganden. Som en respondent uppgav; vi arbetar ju med människors fritid och måste därför vara tillgängliga utanför gängse arbetstid. Vi kan även se att den tysta kulturen på arbetsplatsen bidrar till problemen med att särskilja arbetstid från fritid för respondenterna. Denna tysta kultur tar sig uttryck i att exempelvis arbetsledningen skickar mail till respondenterna på kvällar och helger. Oviljan mot att be om hjälp och rådfråga sina kolleger kan även inverka på att man tar med sig arbetet hem eftersom arbetsbördan då blir högre och man är ensamt ansvarig för resultatet. Respondenterna uppger att de inte vill involvera sina kolleger då de inte vill lägga börda på deras redan höga arbetsbelastning.

Oklarheten om vad som förväntas av den enskilde och vilka krav som ställs anser respondenterna beror på antingen brist på eller en oklar arbetsbeskrivning samt lågt socialt stöd på arbetsplatsen. Det enda klara målet som respondenterna uppger är det gamla kravet på att komma upp i 5000 verksamhetstimmar. Något som en tidigare chef har satt som mål men som nuvarande chef arbetar för att avveckla. Detta mål skapar en inre stress hos respondenterna och är på lång sikt en organisatorisk risk för sänkt välmående hos den enskilda arbetstagaren, minskat välmående inverkar även på produktiviteten. Respondenterna uppger även att de är trötta på de propåer som skickas ut från ledningen då de är otydliga och ändras ofta. Det bidrar till att de inte har möjlighet att sätta sig in i de nya riktlinjerna innan de ändras ännu en gång, vilket medför en stress och känsla av att inte räkna till. Detta gör att flertalet av respondenterna helt struntar i det som ledningen skickar ut, som ett sätt att klara av sitt arbete. Informationsflödet anses vara för rikligt och otydligt. Vi har kunnat se utifrån den tidigare forskningen att dessa faktorer spelar stor roll för respondenternas psykosociala välmående och produktivitet.

Även om respondenterna uppger att de uppskattar flexibiliteten i arbetstid kan vi se utifrån empirin de önskar ökad tydlighet från ledningen gällande arbetsuppgifter, arbetstimmar som man ska utföra och när man behöver vara tillgänglig. En större öppenhet och en kultur som skapar det sociala stöd som man behöver för att hantera uppkomna situationer i arbetet medverkar till att skapa nya normer för hur arbetet ska utföras. En respondent uppger att hon vill ha ett forum på arbetsplatsen där de kan diskutera och ventilerar frågor om arbetet. Arbetsledningen behöver klara riktlinjer för när man ska kontakta verksamhetsutvecklarna för att minska pressen på arbetstagaren. Vad vi kan se utifrån studien är att det behövs mer samarbete mellan verksamhetsutvecklarna sinsemellan och även mellan verksamhetsutvecklarna och ledningen. Det kan uppnås genom fortbildning och utbildning för alla inblandade parter, samt regelbundna möjligheter till diskussion och reflektion.

8. Diskussion

Detta kapitel inleds med en diskussion om undersökningens resultat. Sedan kommer en diskussion om metodens betydelse för resultatet, samt om den tidigare forskningen. Avslutningsvis reflekterar vi kring generaliserbarheten för studien samt förslag på fortsatt forskning inom området.

8.1 Resultatdiskussion

Utifrån vad vi har fått fram ur empirin så finns det tydliga brister inom organisationen som ledningen måste ta itu med. Bristen på en tydlig arbetsbeskrivning är uppenbar och påverkar på verksamhetsutvecklarnas välmående och produktivitet. Klara mål och riktlinjer för hur de ska komma upp till målen är essentiella för att en verksamhet ska kunna nå upp i sin fulla produktivitet. Den nya chefen avvecklar det gamla målet på att komma upp i 5000 verksamhetstimmar men verkar inte ha satt upp nya mål för verksamheten. Det skapar en diskrepans mellan chefens förväntningar på verksamhetsutvecklarna och deras egenupplevda krav på sitt arbete. Våra respondenter framför också egna förslag på organisatoriska åtgärder. Organisationen kan ge medarbetarna verktyg för att särskilja arbetstid från fritid är något som ledningen, enligt oss, borde fokusera på för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö och öka produktiviteten. Med klara och tydliga arbetsätt och mål så ges medarbetarna möjlighet att själva lägga upp sitt arbete på bästa sätt utan att behöva känna pressen på att lyckas utifrån självupplevda mål och för att minimera risken att respondenterna tar åt sig arbetsuppgifter som inte ligger på deras bord. Om individerna får arbeta utifrån klara mål men med friheten att själv bestämma hur dessa mål ska uppnås skapar en god arbetsmiljö och ökar produktiviteten.

Att arbeta fram ett sätt för diskussion och ökat samarbete gynnar både verksamheten och den enskildes situation och frigör resurser för individen och verksamheten. Om organisationen tar tillvara på de enskildas kunskaper och föra fram dessa i gruppen skapar de en fortbildning som leder till ett öppnare klimat för diskussion och reflektion vilket skapar en bättre psykosocial arbetsmiljö och öppnar upp för ventilation och en bättre psykisk hälsa. Att främja samarbete mellan kollegorna kan bidra till ett effektivt och målinriktat arbete, vilket i slutändan både gynnar individ och organisation. När en arbetsgrupp omvandlas till ett arbetsteam blir inte arbetet längre någon börda för den enskilde utan något som man delar med flera andra och på så sätt minskar den psykologiska press man kan uppleva då man är enskilt ansvarig för slutresultatet. Det är också viktigt att individen strävar efter att kunna sätta gränser samt arbetar på att känna sig mer nöjd med sitt arbete.

8.2 Metodens betydelse

Vi anser att validiteten i uppsatsen är god. Studiens resultat grundas på en metodkombination, vilket stärker empirin eftersom vi har använt både kvantitativ och kvalitativ data. Tillämpningen av kvalitativa intervjuer har bidragit till att vi har fått ett rikligt material med personliga uppfattningar och åsikter. I detta avseende borde vi ifrågasätta vårt val av telefonintervjuer. Vi kan ha gått miste om kroppsspråk och mimik som kan ha varit viktig för vår tolkning av resultatet. Dock anser vi att denna metod har gett oss rikligt med data för studien samt att respondenterna har avsatt tid för oss så inget där emellan har kunnat störa intervjuprocessen. Vi är medvetna om att reliabiliteten kan vara försvagad på grund av att vi inte med säkerhet kan veta att resultatet blir detsamma vid upprepade mätningar, eftersom datan grundar sig på de svarandes egna upplevelser vid en speciell tidpunkt.

En av uppsatsförfattarna har en koppling till organisationen sen tidigare. Det har medfört att vi har haft god kontakt med organisationen och respondenterna vilket har skapat ett förtroende och pålitlighet till oss uppsatsförfattare. Det kan ha påverkat vårt resultat eftersom vi har haft en förkunskap om organisationen och kan ha omedvetet vinklat undersökningen. Förkunskapen är dock något som vi anser är positivt, då vi har kunnat gå djupare i intervjuerna för att få data mer exakt, riktig och träffsäker.

Vi anser att pålitligheten i studien är god. Under avsnittet tidigare forskning har vi funnit forskningsfynd som stärker vårt syfte samt besvarat våra frågeställningar. Vi har försökt att använda artiklar som är högst tio år gamla, för att tillämpa forskning som är i nutid. De artiklar som är äldre har vi tagit med för att de har en trovärdighet samt för att de nyare artiklarna refererar till dem. Pålitligheten ökar eftersom vi har tillämpat tidigare forskning och teoretiska modeller kring vårt uppsatsämne. Trovärdigheten ökar också i studien eftersom vårt resultat överensstämmer med andras resultat.

I och med att studien har ett mindre urval är det inte säkert att vårt resultat och forskningsfynd går att generalisera till hela populationen, vilket kan ses som en brist med kvalitativa studier. Dock bidrar vi med information om och detaljerade beskrivningar av fenomenet som undersöks och om respondenternas ålder, kön samt organisationens problematik vilket bidrar till en djupare förståelse av situationen. Vi kan möjligen ifrågasätta valet av kvinnor i studien men vi hade ingen möjlighet att tillämpa män i vårt urval då majoriteten av verksamhetsutvecklare är kvinnor i organisationen och bara är en man. Därför har vi valt att inte göra någon jämförelse ur ett genusperspektiv. Dock anser vi att studien hade gett en mer rättvis bild av branschen om den hade involverat män samt att även generaliserbarheten hade ökat.

8.3 Arbetsvetenskapligt bidrag och förslag på fortsatt forskning

Vår studie bidrar till forskningen inom det arbetsvetenskapliga området genom att bidra till en tankeställare hos organisationer som tillämpar det flexibla arbetssättet och hur det kan påverka individen både negativt och positivt. Problematiken inom det flexibla arbetssättet är inte uttömt och vidare forskning kan fokusera på att studera organisatoriska faktorer som påverkar den flexibla arbetsmodellen. Ett förslag på vidare forskning skulle kunna fokusera på manliga verksamhetsutvecklare och undersöka om de upplever samma problematik som hos de kvinnliga. Då denna studie endast innefattar kvinnliga verksamhetsutvecklare har vi inte haft möjlighet att göra en jämförelse ur ett genusperspektiv.

Vi anser även att den tidigare forskningen inom det specifika ämnet är svårt att hitta. Vår uppfattning är att den tidigare forskningen lyfter upp hur det flexibla arbetssättet påverkar individen, snarare än vad organisationer kan göra för att motarbeta de negativa effekterna på hälsan. Därför är vår förhoppning med denna studie kunna påvisa organisatoriska faktorer som påverkar organisationens anställdas fritid samt uppmana till vidare forskning inom ämnet.

Referenser

Albahussain, S-A. (2012). The role of training and Development in Controlling Workplace Stress. *Journal of American Academy of Business*. 17(2): 99-107.

Alvesson, M., & Sköldböck, K. (2007). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur AB.

Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). *Frikopplad eller fränkopplad – om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbetslivsinstitutet.

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

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

Berglund, T., & Schedin, S. (2009). Arbetsmarknaden. B. Furåker (Red). *Arbetslivet* (69-98). Lund: Studentlitteratur.

Bryson, L., Warner-Smith, P., Brown, P., & Fray, L. (2007). Managing the work-life roller-coaster: Private stress or public health issue. *Social Science & Medecine* (65): 1142-1153.

Costa, G., & Sartori, S. (2005). *Flexible work hours, ageing and well-being*. [Elektronisk version]. International Congress Series 1280, 23-28.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken -för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Diener, Ed. (2009) *Assessing well-being*. (3. Upplagan) Dordrecht; New York: Springer.

Gainey, T-W., & Clenney, B-F (2006) Flextime and Telecommuting: Examining Individual Perceptions. *Southern Business Review*, 13(1), 1-13.

Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Natur Kultur: Stockholm.

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (2).

Gustafsson, B., Hermerén, G., & Petersson, B. (2005). *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel* [Elektronisk version]. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Hayman, J (2010) Flexible work Schedules and employee Well-Being. *New Zealand journal of employment relations*, 35(2):76-87.

Jacobsen, D-I. (2005). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap* (1 uppl.). Lund: Studentlitteratur

Jonathon, R.B., & Rotondo, D-M. (2007). Developing Social Support in Employees: Human Resource Development Lessons From Same-Career Couples. *Advances in Developing Human Resources*. 9(4): 544-555.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work- stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kauffeld, S., Jonas, E., & Frey, D. (2004). Effects of a flexible work-time design on employee and company-related aims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1): 79-100.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Love, P-E.D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocelous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*. 28(6): 513-528.

Prugsamatz, R. (2010). Factors that influence organization learning sustainability in non-profit organizations. *The learning organization*. 17(3): 243-267.

Robbins, S., Campbell, T., & Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.

Roman, C., & Peterson, H. (2011). *Familjer i tiden - förhandling, kön och gränslöst arbete*. Umeå: Boréa Bokförlag.

Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Red.) *Research in occupational stress and well being volume 2: Historical and current perspectives on stress and health* (261-291). Amsterdam: JAI.

Studieförbundet:<http://www.studieforbunden.se/studieforbund/sa-har-arbetar-studieforbunden/studiecirkel/>. Uppladdad 27 September, 2013

Vetenskapsrådet. (2013), *Forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet, Stockholm. Hämtat: 22/4 2014 <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>.

Watt Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups

Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Wheelan, A-S. (2013). *Att skapa effektiva team*. Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

World Health Organization: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>. Uppladdad 11 Juni, 2014.

Bilaga 1

Missivbrev till respondenter

Hej!

Hösten 2013 medverkade ni i en enkätundersökning, utförd av mig Josefin Söderqvist. Syftet då var att undersöka den psykosociala arbetsmiljön, där resultat gav nedslag på vissa ställen. Syftet med denna undersökning att förstå bakgrunden bakom resultatet. Undersökningen är ett underlag till den C-uppsats vi skriver om arbetets flexibilitet, där syftet är nedan:

Syftet är att undersöka och förstå vilka underliggande orsaker som finns inom organisationen, som bidrar till att individen har svårt att koppla bort arbetet på sin fritid. Studien tar utgångspunkt i ett kunskapsföretag och undersöker arbetsförhållanden hos kvinnliga tjänstemän.

Du är utvald att medverka i vår undersökning. Ditt deltagande i undersökningen är frivilligt och ni har möjlighet att avbryta medverkan men vi uppskattar om du har möjlighet att avsätta tid till ett samtal där samtalet kommer vara mellan 45-60 min. Detta är för att vi ska få så bra resultat som möjligt. Intervjuerna kommer att spelas in men det är endast vi som kommer lyssna på materialet och dina svar i rapporten kommer att vara anonymt, vilket innebär att din identitet inte kommer att presenteras i uppsatsen.

Vänliga hälsningar

Josefin Söderqvist och Malin Almqvist

Bilaga 2

Intervjuguide - verksamhetsutvecklare

Bakgrund information

Arbets titel?

Anställningsform? (Tillsvidareanställning eller tidsbegränsad?)

Ålder?

År i organisationen?

Familj?

Arbetets utformning

- Har du oreglerad arbetstid?
- Hur fungerar det att ha oreglerad arbetstid?
- Tid, rum, genomförande och samarbete?
- Hur använder du möjligheten med att ha oreglerad arbetstid?
- Hur är arbetsmängden vanligtvis?
- Kan du känna känslan ”good enough” med ditt arbete?
- Gör du arbetsuppgifter utanför din arbetsbeskrivning?
- Skulle du önska om det vore möjligt att ha reglerad arbetstid? (8-17)
- Har du tid med att ta lunch/fika?
- Har du arbetsuppgifter som du är osäker på hur du ska lösa? Om ja, hur ofta skulle du säga att det inträffar?

Balans mellan arbete och fritid

- Kan du sätta gränser i ditt arbete i din oreglerade tjänst?
- Hur balanserar du arbete och fritid?
- Är du tydlig enligt dig själv när du är tillgänglig för arbete för andra och dig själv?
- Kan din fritid påverka arbetet?
- Känner du att du har ”tid” att vara sjuk?
- Händer det att du kollar arbetsmail på kvällar och helger? Hur ofta sker du det i så fall? Hur reagerar din familj på det?

Socialt stöd

- Känner du dig ensam i ditt arbete?
- Känner du stöd från chef samt kollegor vid hög arbetsbelastning?
- Får du stöd hemifrån när du behöver?
- Har du möjlighet att få teknisk eller administrativt stöd när du behöver?
- Har du personer på ditt arbete som du kan tala förtroligt med?
- Får du den feedback du behöver i ditt arbete?
- Vilken typ av stöd är viktigt för dig?

Krav och kontroll

- Anser du att organisationens krav på din tjänst är rimliga?
- Anser du att du har tillräckligt med befogenheter att lösa de arbetsuppgifter som du har?
- Hur upplever du ansvaret kring resultatet av ditt arbete? Känner du dig ensam i detta eller får du stöd av chefer och arbetskamrater?
- Anser du att dina arbetsuppgifter är tydliga?

- Gillar du att ha en hög egenkontroll över ditt arbete?
- Gillar du att ha krav på ditt arbete?
- Har du påverkans möjligheter gällande ditt arbete?

Organisationen

- Vad gör dig stressad inom organisationen?
Stressdefinition: Lazarus & Folkman (1984).
- Finns det några faktorer inom organisationen som du kan se som skapar stress hos de anställda?
- Hur uppfattar du informationsflödet i organisationen är?
- Pratar man öppet kring problematiken med arbete/fritid bland de anställda, enligt dig?
- Finns det några osynliga normer eller föreställningar i organisationen kring hur man ska vara när man är verksamhetsutvecklare?
- Vad kan du se som organisationen gör för att minimera att arbetet tas hem på fritiden?
- Kan organisationen enligt dig göra mer?
- Vad kan organisationen göra för att minimera stressen hos dig?
- Får du den belöningen som du behöver för ditt välbefinnande av organisationen?
(Friskvård, kompetensutveckling, rätt lön och så vidare

Josefin Söderqvist

Malin Almqvist



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se