



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

Bättre idag, sämre förr

En kvalitativ studie om avtalsformen förtroendearbetstid och dess påverkan på individen

Författare: Karolina Vesterlund och My Cromsjö

Handledare: Gunilla Carstensen

Examinator: Alexis Rydell

Ämne/huvudområde: Personal- och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 hp

Examinationsdatum: 2018-05-29

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Sammanfattning

I denna studie undersöks vilka upplevda effekter avtalsformen förtroendearbetstid har på den enskilda individens välmående och dess balans mellan privat- och arbetsliv. Studien granskar även om personalansvar har betydelse för individens upplevelse av avtalsformen. En kvalitativ ansats har tillämpats för att ha möjlighet att skapa en djupare förståelse gällande individers upplevelse kring avtalsformen.

I studien intervjuades sex stycken individer med avtalsformen förtroendearbetstid, varav tre av dessa innehar personalansvar. Resultatet visar att samtliga respondenter idag ställer sig positiva till förtroendearbetstid då avtalsformen skapar flexibilitet och således gynnar deras balans mellan privat- och arbetsliv. Däremot visar studien att gränsdragning mellan dessa sfärer inte alltid varit enkel vilket under tidigare perioder resulterat i stress och minskad återhämtning. Resultatet påvisar ingen större skillnad mellan de två urvalsgrupperna förutom att individerna som innehar personalansvar har större möjlighet att styra sin arbetstid.

Teorier som används för att analysera materialet är bland annat *krav, kontroll- och stödmodellen* (Karasek & Theorell, 1990) samt *Work life balance* (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Socialt stöd och vilka förväntningar organisation och kollegor har på individen är något som framkommit som betydande för individens upplevelse av förtroendearbetstid. Även individens personlighet samt erfarenhet av förtroendearbetstid har visat sig ha stor betydelse för hur personen hanterar och påverkas av avtalsformen.

Nyckelord: förtroendearbetstid, flexibelt arbete, gränsdragning, krav & kontroll, socialt stöd, work life balance, återhämtning, stress

Summary

This study investigates the effects of the Swedish contract form “förtroendearbetstid” on the individual's well-being and balance between private and working life. The study also examines if managers experience the contract form different from other employees. A qualitative approach has been applied to provide a deeper understanding of the individual's experience of the contract form.

Six individuals were interviewed with the contract form “förtroendearbetstid” in this study, three of them were managers. The result shows that all respondents today are positive about the contract form and think it creates flexibility and benefits their balance between private and working life. On the other hand, the study shows that boundaries between the private and working life has not always been simple, which in earlier periods resulted in stress and reduced recovery. The result shows no bigger difference between the two selection groups, except that the managers has major opportunity to control their working hours.

An analysis was made based on different theories, for instance the job demands, control and support model (Karasek & Theorell, 1990) and work Life Balance theory (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Something that has emerged as important to the individual with the contract form is social support and also which expectations the organization and colleagues have on the individual. The person's characteristics, personality and experience of the contract form has prove to be of great relevance to how the person manages and is affected by the contract form.

Keywords: förtroendearbetstid, flexible work, boundaries, job demand & control, social support, work life balance, recovery, stress

Förord

Först och främst vill vi framföra ett stort tack till vår enormt duktiga och engagerade handledare Gunilla Carstensen, tack för all din tid och dina kloka ord på vägen. Vi vill självfallet även tacka alla respondenter som deltagit i vår studie som på så vis möjliggjorde hela arbetet genom att dela med sig utav deras känslor och upplevelser kring ämnet.

Examensarbetet har avslutat tre minnesvärda år på Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna och känslorna som uppstod under examensarbetet ger en bra bild över föregående tre år. Vi har stundtals bestigit psykologiska berg och andra gånger har vi skrattat oss hesa. En process vi dock inte klarat utan våra fina vänner som tillsammans tagit oss igenom dessa år med hjälp av mycket pepp, en å annan dans och en oförglömlig Budapestresa! ♥

Slutligen vill vi tacka varandra för en minnesvärd tid tillsammans av både skratt och tårar. I varandra har vi funnit en livslång vänskap.

Varmaste tack!

Maj Cronsjö och Karolina Vesterlund

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.1.1 Frågeställningar	2
2. Teoretisk referensram	2
2.1 Definition av förtroendearbetstid	2
2.2 Krav och kontroll i arbetslivet	3
2.3 Balans mellan privat- och arbetsliv	4
2.3.1 Work life balance	5
2.3.2 Work life conflict	6
2.4 Välmående	6
3. Forskningsmetodik	8
3.1 Val av forskningsmetod	8
3.1.1 Kvalitativ metod	8
3.1.2 Hermeneutisk perspektiv	8
3.1.3 Induktiv forskningsansats	9
3.2 Material och urval	9
3.3 Genomförande	9
3.4 Kvalitativ analys	10
3.5 Validitet, reliabilitet och överförbarhet	10
3.6 Forskningsetik	11
3.7 Metoddiskussion	11
4. Empirianalys	12
4.1 Studiens respondenter	12
4.2 Förtroendearbetstid och dess innebörd	12
4.3 Krav, Kontroll och stöd i arbetslivet	13
4.3.1 Egenkontroll	13
4.3.2 Arbetskrav	14
4.3.3 Socialt stöd	16
4.4 Balans mellan privatliv och arbetsliv	17
4.4.1 Flexibilitet	17
4.4.2 Gränsdragning	18
4.5 Välmående	19
4.5.1 Stress	19
4.5.2 Återhämtning	20

5. Diskussion	21
5.1 Bättre idag, sämre förr	21
5.1.1 Vikten av kontroll	22
5.1.2 Vikten av stöd i arbetslivet	23
5.1.3 Vikten av gränsdragning	25
5.2 Personalansvarets betydelse för förtroendearbetstiden	26
6. Slutsatser	27
6.1 Vidare forskning	28
7. Referenslista	29
8. Bilagor	31
Bilaga 1.	31
Bilaga 2.	32

1. Inledning

I följande avsnitt presenteras en inledande beskrivning till studiens undersökningsområde, dess bakgrund samt problematisering i form av syfte och frågeställningar.

Eliminerande av *fasta arbetstider* har blivit en synlig trend inom organisationer (Ahmad, Idris & Hashim, 2013; Barney & Elias, 2010), som istället ersatts av *flexibla arbetstider* (Grönlund, 2004). Vid flexibla arbetstider ligger fokus på målstyrning snarare än uppgiftsstyrning vilket resulterar i friare arbetsformer där den enskilda individen kan styra arbetsinnehåll och arbetstider (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006; Grönlund, 2004). Mer flexibla organisationer har möjliggjorts till följd av de förändringar som skett inom ekonomi, teknologi och livsstil (Ahmad et al. 2013; Allvin et al. 2006; Mellner, 2015).

Ledningen i organisationen formulerar ofta målen, men det är den enskilda individens ansvar att planera och utföra målen. Detta har medfört en förskjutning från ett organisatoriskt till ett individuellt organiserande arbete vad gäller tid och rum (Ahmad et al. 2013; Allvin et al. 2006; Mellner, 2015). Dessa typer av arbetsförhållanden definieras som *gränslöst arbete* (Mellner, 2015). Denna flexibilitet i arbetet har lett till att gränsen mellan privatliv och arbetsliv har luckrats upp (Mellner, 2015; Von Otter, 2006; Wheatley, 2017). Individen får allt större eget ansvar och det är upp till medarbetaren själv att vara sin egen chef och arbeta självstyrande samt ha förmåga att strukturera och planera det egna arbetet (Von Otter, 2006). Något som kan leda till stora utmaningar för arbetstagaren (Wheatley, 2017).

Begreppet flexibla arbetstider har fått en väldigt positiv laddning i dagens samhälle och nyttjas av arbetsgivare som ett medel för att attrahera, behålla och belöna eftertraktade medarbetare. Det finns en tro att det flexibla arbetssättet innebär en valmöjlighet för individen att arbeta när den själv vill och kan. Något som få tänker på är att arbetsgivarens flexibilitet inte nödvändigtvis behöver vara densamma som arbetstagarens. (Grönlund, 2004)

En form av flexibelt arbetet är avtalsformen *förtroendearbetstid* (Arbetsgivarverket, 2013). Begreppet förtroendearbetstid är inget vi kommit i kontakt med i utländsk litteratur, där är istället flexibla arbetstider en väl använd term. Vår tolkning är att skillnaden på förtroendearbetstid och flexibla arbetstider är att den sistnämnda ofta regleras i större

utsträckning. Exempelvis att det finns en viss tidsintervall under dagen som medarbetaren måste närvara på arbetsplatsen (Ahmad et al. 2013; Barney & Elias, 2010; Kecklund, Dahlgren & Åkerstedt, 2002; Wheatley, 2017).

Med anledning av denna bakgrund att flexibla arbetstider blir allt vanligare i dagens organisationer har vi valt att fördjupa oss vidare i detta ämne, då med fokus på avtalsformen förtroendearbetstid. Detta med förhoppning om att få en djupare förståelse av individens upplevelse av avtalsformen och att möjligtvis uppmärksamma betydande faktorer som gynnar både individen och organisationen. Vi har även som avsikt att utreda om personalansvar har betydelse för individens upplevelse av förtroendearbetstid eller ej, då det är en kunskapslucka som identifierats.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vilka upplevda effekter förtroendearbetstid har på den enskilda individens välmående och balans mellan privat- och arbetsliv. En faktor som vi även vill undersöka är om personalansvar har betydelse för individens upplevelse av avtalsformen.

1.1.1 Frågeställningar

1. Vilka upplevda effekter har förtroendearbetstid på individens välmående?
2. Vilka upplevda effekter har förtroendearbetstid på individens balans mellan privat- och arbetsliv?
3. Har personalansvar betydelse för individens upplevelse av avtalsformen? I så fall hur?

2. Teoretisk referensram

Syftet med följande avsnitt är att presentera tidigare forskning som utgör en teoretisk referensram kring flexibla arbetstider och förtroendearbetstid. Teorisammanställningen inleds med en definition av avtalsformen förtroendearbetstid. Därefter följs krav, kontroll & stöd i arbetslivet, balans mellan privat och arbetsliv samt välmående.

2.1 Definition av förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid är en avtalsform som syftar till att den anställdes kvalitet, mål- och resultatuppfyllelse följs upp i större grad än arbetade timmar och detaljstyrning

(Arbetsgivarverket, 2013). Medarbetaren har förtroendet att till stor del själv disponera sin arbetstid då det finns en flexibilitet i organisationen och i arbetsuppgifterna som möjliggör varierande arbetstider. Betydelsefullt att nämna är att medarbetaren ska hålla sig till den ordinarie arbetstidens tilltänkta timmar, och ska varken arbeta mer eller mindre. Men att det är arbetsuppgifternas omfattning som avgör den faktiska arbetstiden (ibid). Det kan innebära att arbetstagaren arbetar mer timmar än ordinarie arbetstid en månad och mindre en annan månad (Vision, 2018). Arbetstagare som innehar förtroendearbetstid har inte rätt till särskild ekonomisk ersättning för obekvämtid eller övertidsarbete (ibid).

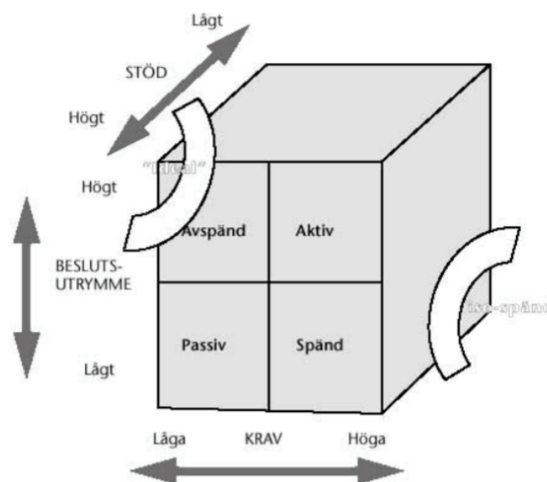
Enligt 2§ Arbetstidslagen (ATL) gäller undantag vad avser dygnsvila, veckovila, nattarbete och raster för arbetstagare som på grund av sina arbetsuppgifter har förtroende att själva disponera sin arbetstid (Arbetsgivarverket, 2013). Då sådana förutsättningar råder är medarbetarens egenskaper viktiga såväl som ett gott förtroende mellan chef och medarbetare för att förtroendearbetstid ska vara positivt för både verksamhet och medarbetare. En kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare vad avser arbetstidens förläggning och arbetsmängd är en avgörande faktor för att undvika arbetsmiljörisker. Arbetstagaren har en hög grad av självständighet samtidigt som hen behöver ta hänsyn till verksamheten och dess ramar vilket är viktigt att chefen också tydliggör. Vidare ansvarar chefen över att arbetstagaren har rimliga arbetsförhållanden (Arbetsgivarverket, 2013), men arbetstagaren är också ansvarig att informera arbetsgivaren om sin situation (Vision, 2018). Avtalsformen förtroendearbetstid kan nyttjas för att förverkliga arbetsmiljölagstiftningens krav på individuell anpassning, exempelvis beträffande, individens fysiska och psykiska arbetsförmåga, karriärambitioner samt familjesituationen. (Kecklund et al. 2002)

2.2 Krav och kontroll i arbetslivet

Karasek och Theorell (1990) har utvecklat *krav- och kontrollmodellen* vilket är en väl använd modell som mäter den psykosociala arbetsmiljön. Modellen karaktäriseras av två dimensioner, *psykologiska arbetskrav* och *egenkontroll*. Beroende av individens upplevelse av dessa dimensioner skapas fyra olika arbetssituationer vilket leder till både positiva och negativa utfall. Modellen benämner *aktiva arbeten* vilket innebär höga psykologiska krav och hög kontroll som skapar lärande, motivation och utveckling och i sin tur leder till produktivitet. Medan *passiva arbeten* innebär att individen blir understimulerad och inte får utmanas i arbetet, exempelvis genom monotona arbetsuppgifter där individen inte utvecklas. *Spända*

jobsituationer ökar risken för stress och hjärt- och kärlsjukdomar. *Avspända jobsituationer* uppfattas däremot som gynnsamma då den anställde har låga krav men stort inflytande (ibid). Grönlund (2007) förklarar att en rad forskare framtagit att kombinationen mellan höga krav och låg kontroll är skadligt. Dock framkommer det inte om ökad kontroll räcker för att möta högre krav, eller om kraven blir till utmaningar då kontrollen ökas (ibid).

Den ursprungliga krav- och kontrollmodellen har kompletterats med en tredje dimension vilket är *socialt stöd* (Karasek & Theorell, 1990). Den tredje dimensionen leder till att modellen expanderar och går från att endast se individens förhållande vad avser arbetsuppgifter och arbete, till att se den enskildes förhållande till relationer och interaktioner på arbetsplatsen. Det sociala stödet tillgodoser grundläggande mänskliga behov och fungerar som en resurs i arbetsbelastningen samt är en grund för identitet, kontroll och makt i arbetsgruppen (ibid).



Figur 1. Krav, kontroll och stöd modellen (Hämtad från Karasek & Theorell, 1990).

2.3 Balans mellan privat- och arbetsliv

Flexibelt arbete kan ske under långa arbetsdagar, utföras på obekväma arbetstider och i hemmet vilket kan bidra till en ökad konflikt mellan arbete, familj och fritid (Grönlund, 2004; Grönlund, 2007; Mellner, 2015; Wheatley, 2017). Mycket hemarbete indikerar på att förtroendearbetstid kan ha negativa effekter på sociala nätverk på arbetsplatsen (Wheatley, 2017). Vilket kan ha ogynnsam inverkan på arbetskarriären som följd av bristande ansikte mot ansikte interaktion. Tidigare studier indikerar att avtalsformen kan medföra fler arbetstimmar i veckan än vid ett reglerat arbetstidsavtal och en svårighet kan då finnas att ta ut inarbetad ledighet (Kecklund et al. 2002). Förtroendearbetstid kan även leda till ojämn arbetsbelastning (Wheatley, 2017).

Även vissa praktiska begränsningar finns i nyttjandet av flexibla arbetstider, dessa kan vara att få till möten och tillgänglighet (ibid). Mellner (2015) påpekar dock i hans studie att flexibelt arbete är uppskattat av småbarnsföräldrar som kan använda flexibel arbetstid till att få ihop livspusslet.

2.3.1 Work life balance

Begreppet *work life balance* handlar om i vilken utsträckning individen upplever balans, mellan arbetsliv respektive familjeliv (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Samt i vilken grad individen är lika engagerad och nöjd med hens arbetsroll som familjeroll (ibid). Greenhaus et al. (2003) poängterar att det är den uppnådda balansen mellan tre olika dimensioner och dess samverkan som är definitionen av work life balance. Den första, *balans i tid* framhäver vikten av att avsätta lika mycket tid för arbete och familjeroller. Den andra dimensionen, *balans i engagemang*, innebär att individen lägger lika mycket psykologiskt engagemang och energi både hemma såväl som på jobbet. Den tredje dimensionen, *balans i tillfredsställelse* handlar om att individen upplever en jämbördig tillfredsställelse både privat och på jobbet (ibid). Dock poängterar Guest (2002) att individer kan uppleva balans mellan privatliv och arbetsliv trots att endast en av dimensionerna är mer framträdande, det viktiga är att individen har gjort ett medvetet val. I en annan studie framkom att individer spenderar otaliga mer timmar på arbetet än med familjen, däremot är individer mer psykologiskt inblandad i deras familj än sitt arbetsliv (Greenhaus et al. 2003).

Anställda som har flexibla arbetstider påvisar att de har högre work life balance där integrationen mellan arbete, familj och privatliv främjas på ett positivt sätt till skillnad från de som är anställda med ett traditionellt schema (Hayman, 2009). Guest (2002) menar att individens attityd, livssituation och livsstadie är faktorer som har stor inverkan på individens upplevelse av gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv.

I en tidigare studie undersöks om individer föredrar att vara *segmenterare* vilket innebär att hålla privatliv och arbetsliv separerade (Mellner, 2015). Eller om de föredrar att vara *integrerare* vad avser att varva och kombinera arbete och privatliv. Studien mätte även graden av *gränskontroll* vilket innebär hur väl individerna lyckas upprätthålla den önskade gränsen mellan arbete och fritid. *Låg gränskontroll* innebär att arbete och privatliv flyter ihop, till skillnad från *hög gränskontroll* där arbete och privatliv i större grad är åtskilda. Socialt stöd, tydliga mål och återkoppling i arbetet var avgörande faktorer för att en fungerande

gränskontroll skulle infinna sig för både segmenterare och integrerare. Dock var bristen på egen gränssättning stor vilket exempelvis uppstod om individerna upplevde tidspress och att de är oersättliga vid sjukdom vilket ställer krav på tillgänglighet. (Mellner, 2015)

2.3.2 Work life conflict

I och med att privatliv och arbetsliv idag är mer förenade innebär det att rollkonflikter mellan dessa områden kan uppstå (Noon & Blyton, 2007). Detta benämner Greenhaus et al. (2003) som *work life conflict*. Greenhaus och Beutell (1985) beskriver olika rollkonflikter som kan uppstå mellan privatliv och arbetsliv. Den första är *tidsbaserad konflikt* som handlar om att konflikter mellan de olika rollerna kan skapas om den ena rollen tar mer tid än den andra. Den andra rollkonflikten innebär att en av rollerna är påfrestande vilket kan leda till stress och utmattning, och när denna utmattning påverkar andra roller i livet framkallas en *stressbaserad konflikt* (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.4 Välmående

Arbetsstress har visat sig haft omfattande negativ inverkan på anställda och deras hälsa (Barney & Elias, 2010). Dock kan arbetsstress reduceras genom självbestämmande och kontroll över den egna arbetsmiljön, och tidigare studier har också påvisat ett samband mellan flexibla arbetstider och ökat självbestämmande (ibid). Flexibla arbetstider har därmed redovisats som ett medel för att minska arbetsstress och reducera konflikten mellan arbetet och hemmet för att istället skapa balans mellan de två förhållandena (Ahmed et al. 2013; Wheatley, 2017).

Möjligheten att påverka och styra arbetet har visat vara en nyckelfaktor när det kommer till individens arbetsrelaterade hälsa och välmående (Ahmad et al. 2013; Barney & Elias, 2010; Kecklund et al. 2002). I tidigare studie har införandet av förtroendearbetstid visat sig resultera i ökad trivsel, engagemang och motivation hos medarbetarna till följd av de flexibla arbetstiderna (ibid). Flexibla arbetstider har även visat medföra positiva effekter för arbetsgivaren i form av hälsosamma och mer tillfredsställda medarbetare, ökad produktivitet och effektivitet samt minskad frånvaro (Ahmad et al. 2013; Barney & Elias, 2010; Von Otter, 2006; Wheatley, 2017).

Med en självstyrande arbetssituationen kan individen till större del hantera höga arbetskrav utan att drabbas av stressrelaterad ohälsa (Grönlund, 2007; Kecklund et al. 2002). Möjligheten

att arbeta hemma som flexibla arbetstider ofta medför genererar ökad kontroll och autonomi vilket leder till ökad arbetstillfredsställelse (Wheatley, 2017). Dock kan arbetsituationen för medarbetare med flexibla arbetsformer karakteriseras av en annan komplexitet än medarbetare med reglerad arbetstid (Von Otter, 2006). I och med detta krävs olika typer av kompetens av dessa medarbetare. Medarbetarna med de flexibla arbetsformerna behöver således inneha *metakognitiv kompetens*, vilket innebär att individen innehar en medvetenhet om de egna tankeprocesserna och kan även styra dessa. Detta resulterar i en förmåga att kunna reflektera, värdera, planera och fatta beslut (ibid). Det gränslösa arbetet mynnar ut i att arbetsvillkoren blir mer omväxlande och stimulerande men också mer komplicerat och kravfyllt (Allvin et al. 2006).

En del studier visar på att friheten i det nya arbetet inte alltid är positiv (Kecklund et al. 2002; Von Otter, 2006). Friheten ställer högre krav på medarbetaren samtidigt som arbetet ofta fylls av tidspress, hög arbetsinsats och omfattande informationsflöde vilket kan leda till ohälsosam stress (Allvin et al. 2006; Grönlund, 2004; Kecklund et al. 2002; Von Otter, 2006). Arbetet tar mer och mer plats och går över det privata livet, inte enbart tidsmässigt utan även tankemässigt (Kecklund et al. 2002; Von Otter, 2006). I och med att arbetet mer eller mindre konstant är närvarande i medarbetarnas tankar så påverkar det negativt på individens återhämtning och vila, något som är nödvändigt för hälsan (Von Otter, 2006).

Inre tryck såsom ett stort egenintresse av arbetet eller engagemang kring sin egen framgång kan leda till att individen arbetar mer (Allvin et al. 2006). *Yttre tryck* i form av att individen behöver anpassa sitt arbete efter kunder och marknad eller hot om neddragning och personalbrist kan också leda överarbete. De individer som drivs av yttre krav hamnar lättare i ohälsa och stress en någon som drivs av inre krav (ibid). För att inte drabbas av stressrelaterad ohälsa så är viktiga faktorer på arbetsplatsen socialt stöd, belöning i form av uppskattning, lön och karriärmöjligheter (Kecklund et al. 2002).

3. Forskningsmetodik

I detta avsnitt kommer vi redogöra för den metod som valts för denna studie. Vi beskriver undersökningens urval, genomförande, kvalitativ analys samt reliabilitet, validitet och överförbarhet. Vi beskriver därefter hur vi förhåller oss till forskningsetik och slutligen avslutas kapitlet med en metoddiskussion.

3.1 Val av forskningsmetod

3.1.1 Kvalitativ metod

Studien bygger på *kvalitativ forskningsmetod*, en metod som passar väldigt bra vid undersökning av individers subjektiva uppfattningar och värderingar (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2009; Denscombe, 2014; Kvale & Brinkmann, 2009; Trost, 2014). Detaljerade beskrivningar av händelser och människor är det som främst utmärker metoden, vilket exempelvis är betydelsefullt när komplexa situationer ska undersökas (Denscombe, 2014). Eftersom syftet med den planerade undersökningen är att belysa och få fram komplexiteten i individers upplevelser gällande förtroendearbetstid så anser vi att en kvalitativ metod är mest lämpad. Metoden gör det även möjligt att belysa verkligheten mer rättvist genom att påvisa de olika nyanser som den sociala verkligheten består av (jmf, Denscombe, 2014).

3.1.2 Hermeneutisk perspektiv

Studien har därtill ett *hermeneutiskt perspektiv* vilket innebär att forskaren har som avsikt att försöka tolka och förstå personernas utsagor, upplevelser och handlande i relation till den befintliga kontexten (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014; Kvale & Brinkmann, 2009). Det finns ingen absolut sanning då datan inte anses kunna mätas, utan tolkningarna är subjektiva men också alltid relationella och kontextberoende, vilket betyder att tolkningar skapas i samspel mellan människor (ibid). Ett hermeneutiskt perspektiv är särskilt användbart vid komplexa ämnen, exempelvis för att få en nyanserad och fördjupad förståelse av den sociala verkligheten vilket både ger bredd och djup (Kvale & Brinkmann, 2009). I och med att syftet med studien vad avser effekterna av förtroendearbetstid är komplext och att resultatet troligen ej kan påvisa några rätt eller fel, kan detta kopplas till ett hermeneutiskt perspektiv (jmf, Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014; Kvale & Brinkmann, 2009).

3.1.3 Induktiv forskningsansats

Det finns två huvudsakliga strategier inom vetenskaplig forskning, *deduktion* och *induktion* (Backman, 2008). Induktiv forskningsansats inleds med empirisk data som sedan omvandlas till teori (Backman, 2008). För att tillgodose undersökningens syfte att undersöka individers upplevda effekter av avtalsformen förtroendearbetstid, har slutsatser dragits från den empiri som samlats in genom de kvalitativa intervjuerna. Vilket medfört att studien får en induktiv strategi (jmf, Backman, 2008).

3.2 Material och urval

Denscombe (2014) beskriver att *subjektivt urval* är då forskaren väljer ut människor eller företeelser för att dess kvaliteter eller relevans är användbara i undersökningen. Ett subjektivt urval innebär att forskaren väger in vetskap om undersöknings-temat och funderar över vem eller vad som kommer att ge den bästa informationen (ibid). I den här undersökningen har vi intervjuat individer som har avtalsformen förtroendearbetstid då det är av största relevans för studien. Det har även varit betydande om personerna haft personalansvar eller inte. Kvale och Brinkmann (2014) poängterar att det är syftet som bestämmer hur många intervjupersoner som behövs. Utifrån den aspekten har vi därför beslutat att intervju sex personer, tre personer med personalansvar och tre personer som inte har personalansvar. I urvalet har vi tagit ställning till att respondenterna ska ha haft förtroendearbetstid i minst ett år och respondenterna med personalansvar ska vara ansvarig över minst fem medarbetare. Detta för att möjliggöra en tydlig skillnad mellan de två urvalsgrupperna, något som kanske inte uppstår om urvalsgruppen med personalansvar endast har ett fåtal medarbetare.

3.3 Genomförande

Vårt första steg var att kontakta potentiella företag och medarbetare för att fråga om det fanns ett intresse av att delta i vår studie. Därefter skickades ett *informationsbrev* (bilaga 1) samt en *intervjuguide* (bilaga 2) till respondenterna. Fyra av sex intervjuer genomfördes ansikte mot ansikte, resterande två skedde genom telefonsamtal på grund av logistiska skäl. Respondenterna blev tillfrågade om samtalet fick spelas in, vilket medförde att vi kunde fokusera helhjärtat på intervjupersonen för att i ett senare skede ta del av materialet ytterligare.

Intervjuerna som genomfördes var halvstrukturerade med kvalitativa frågor. Detta med syfte att intervjupersonerna skulle få möjlighet till att reflektera och exemplifiera kring sin

arbetsmiljö (jmf, Kvale & Brinkmann, 2014). Materialet kunde då kan då bli mer levande samtidigt som vi hade viss kontroll att styra respondenterna så att studiens syfte med säkerhet besvaras.

3.4 Kvalitativ analys

En kvalitativ analys studerar främst ord eller visuella bilder och Denscombe (2009) beskriver fem steg vid analyserandet av kvalitativ data. Det första steget är *iordningställande av data*, därefter studeras materialet närmare genom att leta efter *återkommande teman*. När vi genomfört intervjuerna transkriberades materialet och lästes igenom flertal gånger för att se detaljer och hitta mönster i materialet. Denscombe (2009) poängterar att grunden i en tillförlitlig analys är en förtrogenhet med materialet vilket vi uppnår genom att bearbeta det transkriberade materialet flertal gånger.

Tredje steget innebär kodning, *gruppering och jämförelse av data* (Denscombe, 2009). Vi kodade respondenternas namn i tidigare stadiet och fokuserade i detta stadiet på att kategorisera materialet utifrån tre huvudområden, arbetsliv och privatliv, kontroll i arbetslivet samt välmående. Detta förfarande mynnade ut i en tematisk analys vilket Bryman (2011) beskriver som att centrala teman skapas samt underteman. Underteman i varje kategori skapades för att enkelt presentera en *skriftlig tolkning* av data vilket Denscombe (2009) menar är det fjärde steget i analyserandet av kvalitativ data. Det femte och sista steget handlar om att *validera materialet* (Denscombe, 2009) vilket berörs under kapitel 3.5.

3.5 Validitet, reliabilitet och överförbarhet

Bjereld et al. (2009) beskriver att *validitet* handlar om i vilken utsträckning studien undersöker det som är tilltänkt att undersöka. Denscombe (2009) menar att ett åtagande som kan styrka forskning är bland annat *forskartrianglering* vilket innebär att det insamlade materialet från olika forskare jämförs med varandra. För att stärka forskningen har vi enskilt tolkat det insamlade materialet för att därefter se om våra tolkningar stämmer överens med varandras eller inte. Denscombe (2014) menar att studiens *reliabilitet* stärks om forskningens tillvägagångssätt går att granska. Av den anledningen har vi haft som mål att ge detaljerade beskrivningar av studiens genomförande vad avser exempelvis val av metod och analys.

Denscombe (2009) menar att kvalitativ forskning har en tendens att forska mer på djupet vilket försvårar möjligheterna för *generalisering*. Istället blir *överförbarhet* ett centralt begrepp inom kvalitativ forskning vilket innebär att läsaren tar in informationen som framkommer i studien för att därefter själv bedöma i vilken utsträckning informationen går att tillämpa på andra företeelser eller ej. Vi har därför valt att upplysa läsaren om relevanta detaljer vad avser exempelvis hur många som intervjuats, personalansvar/ej personalansvar samt information kring respondenternas sociala kontext gällande arbetsliv och privatliv. Detta för att läsaren ska kunna göra en avvägning om studien är överförbar eller inte (jmf, Denscombe 2009).

3.6 Forskningsetik

De *forskningsetiska principerna* har tagits fram i syfte att skydda individen vid deltagande i olika studier (Vetenskapsrådet, 2002). Principerna kan delas upp i fyra huvudkrav, dessa är *informationskrav*, *samtyckeskrav*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet* (ibid).

Informationskravet samt nyttjandekravet efterföljdes genom att respondenterna fick ta del av ett *informationsbrev* (bilaga 1) som beskrev undersökningens syfte och tillvägagångssätt (jmf, Vetenskapsrådet, 2002). Respondenterna fick därefter möjlighet att antingen ge skriftligt eller muntligt samtycke till att medverka i studien, på så vis uppfylls även samtyckeskravet (jmf, Vetenskapsrådet, 2002). I enlighet med konfidentialitetskravet har respondenterna och de företag som de representerar skyddats genom avidentifiering så att inte utomstående personer kan identifiera dessa (jmf, Kvale & Brinkmann, 2014; Trost, 2014). Detta genom att inte skriva information om deltagarnas namn, kön, tjänst eller arbetsplats. Istället har de tre intervjupersonerna med personalansvar benämnts som; A1, A2 och A3 och de tre deltagarna som ej har personalansvar som; B1, B2 och B3.

3.7 Metoddiskussion

I metodavsnittet har vi redogjort för lämplig metod och argumenterat för varför den är användbar för vår studie. För studien valdes en kvalitativ metod framför en kvantitativ. Om studien istället haft en kvantitativ forskningsmetodik ser vi ett flertal svårigheter, bland annat vid insamlandet av data då en enkät inte ger möjlighet till följdfrågor, heller inte utrymme för personers känslor (Denscombe, 2009). Vilket vi ser som en betydelsefull del då vi vill betona individers upplevelser samt påvisa olika nyanser i den sociala verkligheten. Den kvalitativa metoden för dock med sig en svårighet eftersom forskaren är ett slags mätinstrument och

behöver samla in och tolka all data. Detta ger följderna av att forskarens bakgrund och värderingar har betydande vikt för insamlandet och tolkningen av data (ibid). Vi strävar mot att ha ett öppet sinne, distansera oss från våra värderingar och inte ta ställning i undersökningsfrågan tills studien är avklarad för att nå högsta möjliga objektivitet (jmf, Denscombe 2009).

Då intervjupersonerna är utspridda på olika orter har två av sex intervjuer genomförts via telefon på grund av logistiska skäl. Dock beskriver Kvale och Brinkmann (2014) att sådana intervjuer inte lämpar sig för vissa syften, där den kroppsliga närvaron är en viktig del av intervjun. I denna undersökning anser vi att kroppsspråket är viktigt i förhållande till syftet då det fysiska språket uttrycker mycket som går att fånga upp och bringa på tal under intervjun. Men däremot kan vi se en fördel att *intervjuareffekten* inte blir lika stark som då intervjuare och respondent möts ansikte mot ansikte vilket kan öka graden av uppriktighet och hur mycket information människor är villiga att dela med sig av (jmf, Denscombe, 2014).

4. Empirialanalys

I detta avsnitt redovisas resultatet som framkommit utifrån den analys som genomförts från intervjumaterialet i relation till uppsatsens teoretiska referensram. Empirialanalysen inleds med en kort beskrivning av studiens respondenter. Därefter följer avsnitt som behandlar respondenternas definition av förtroendearbetstid och dess innebörd, krav, kontroll och stöd i arbetslivet, balans mellan privatliv och arbetsliv och slutligen välmående.

4.1 Studiens respondenter

Samtliga sex respondenter arbetar idag som tjänstemän, har lång arbetslivserfarenhet och har haft förtroendearbetstid mellan 3 till 13 år. Samtliga respondenter har barn i varierande åldrar. Respondenterna med personalansvar kommer benämnas A1, A2 och A3 medan respondenterna utan personalansvar nämns som B1, B2 och B3.

4.2 Förtroendearbetstid och dess innebörd

Studiens samtliga respondenter fick beskriva vad de tänker på när dem hör begreppet förtroendearbetstid. Sammantaget framkommer det att individerna definierar begreppet förtroendearbetstid synonymt med ansvar och frihet över arbetstiden (jmf, Arbetsgivarverket,

2013). Fastän förtroendearbetstid vid första anblick upplevs som en synonym till självbestämmande framkommer det från intervjuerna att det i första hand är uppdraget och tjänsten som styr arbetstimmarna (jmf, Arbetsgivarverket, 2013; Grönlund, 2004). Arbetsgivarverket (2013) styrker detta och poängterar att avtalsformen syftar till att följa upp kvalitet, mål- och resultatuppfyllelse snarare än arbetade timmar. Respondent B3 upplever att avtalsformen påverkar arbetstiden enligt följande;

“Det finns alltid en klar vinnare i det här och det är arbetsgivaren. Jag tror det är sällan som arbetstagaren i slutändan blir vinnare mer än att man kanske har möjlighet att fördela sin arbetstid.”

Samtliga respondenter arbetar i dagsläget i snitt mellan 39-45 timmar i veckan. Vad gäller kontinuiteten i arbetsbelastningen finns en variation bland intervjudeltagarna. Respondenterna med personalansvar samt respondent B3 upplever att arbetstimmarna är jämnt fördelade mellan veckorna medan resterande har väldigt varierande arbetsschema. Tidigare studier har indikerat på att förtroendearbetstid kan medföra negativa effekter såsom ytterligare arbetstimmar i veckan och ojämn arbetsbelastning till skillnad från ett reglerat arbetstidsavtal (Kecklund et al. 2002, Wheatley 2017). Påståendet om ökat antal arbetstimmar stämmer till viss del in på respondenternas nuvarande arbetssituation, men huvudsakligen förhåller sig individerna till de tilltänkta arbetstimmarna i månaden. Anledningen till detta kan vara till följd av att respondenterna gör ett medvetet val vad gäller arbetad tid. Detta trots att arbetsfördelningen inte alltid ser lika ut mellan veckorna. Arbetsgivarverket (2013) förespråkar att medarbetaren ska hålla sig till den ordinarie arbetstidens tilltänkta timmar, varken mer eller mindre. Jämfört med teorin förhåller sig respondenterna till de tilltänkta arbetstimmarna sett till en längre period där arbetsveckorna i snitt uppfyller den avsedda arbetstiden, dock varierar timmarna veckovis beroende på hur arbetsbelastningen ser ut.

4.3 Krav, Kontroll och stöd i arbetslivet

4.3.1 Egenkontroll

Majoriteten av respondenterna beskriver att de kan påverka sin egen arbetsdag i hög utsträckning vad gäller arbetstimmar och arbetsplats så länge de utför de arbetsuppgifter som ska göras. Enligt Von Otter (2006) får individer med flexibelt arbete ett allt större eget ansvar

och det är upp till medarbetaren att vara sin egen chef. Respondent A3 uttrycker sig enligt följande;

“...jag styr mitt arbete fullt ut, det är ingen som står bakom ryggen och flåsar och kontrollerar vad jag gjort och inte. Så förtroendearbetstid passar mig jättebra.”

Dock beskriver samtliga att inbokade möten är något som de behöver förhålla sig till vilket innebär att respondenter behöver anpassa sig och är inte helt fria i att styra arbetstiden. Detta stärks av Wheatley (2017) som menar att vissa praktiska begränsningar finns i nyttjandet av flexibla arbetstider såsom att få till möten och tillgänglighet. I materialet framkommer det att cheferna inte påverkas i lika hög utsträckning av att anpassa sig efter andra som icke chefer behöver göra, cheferna kan exempelvis till viss del styra när mötena ska planeras in. Respondenterna B1 och B2 nämner att det kan finnas vissa begränsningar gällande egenkontrollen då det måste ske en överenskommelse mellan dem och deras chef först. Två av cheferna tyckte att det var svårt att i början av deras anställning styra sin arbetsdag helt själv eftersom att rollen som chef innebär en komplexitet där det kan vara svårt att få en förståelse och överblick över rollen och de arbetsuppgifter som medför. Respondent A3 uttrycker sig enligt

nedan;

“...från början tyckte jag det var jätligt jobbigt...Men nu när jag arbetat här i 11 år vet jag vart man kan gena, hur jag ska prioritera så det fungerar bra idag.”

Idag har intervjupersonerna med personalansvar lång erfarenhet i deras profession och vet vilka arbetsuppgifter de ska prioritera och fokusera på, vilket underlättar tidsmässigt i deras arbetssituation. Detta kan bidra till en större balans i tid mellan arbete och familjerollen vilket Greenhaus et al. (2003) poängterar är viktigt för att uppnå work life balance.

4.3.2 Arbetskrav

Genomgående i intervjuerna poängteras det att förtroendearbetstiden ställer höga krav och lägger stort individuellt ansvar på individerna. Respondent A3 får frågan hur hen blir tilldelad sina arbetsuppgifter och uttrycker enligt nedan;

“Min arbetsgivare har varit väldigt tydlig med vad min roll innebär och vad det kräver av mig och då är det upp till mig att jag uppfyller mina mål och den biten.”

Von Otter (2016) poängterar att förtroendearbetstid medför att medarbetaren behöver strukturera och planera det egna arbetet. Respondenterna beskriver också att det handlar mycket om individens personlighet och huruvida de tar ansvar över sig själv och sin arbetssituation. Arbetsgivarverket (2013) menar att då personer får förtroende att disponera sin arbetstid är medarbetarnas egenskaper viktiga.

Respondenterna med personalansvar förklarar att deras arbetsuppgifter styrs av den befattningsbeskrivning som finns, den fungerar som en riktlinje för vilka krav och ansvarsområden som befattningen medföljer. Utöver det har individerna möjlighet att skapa sina arbetsuppgifter utifrån vad de anser är verksamhetens behov. Samtliga tre respondenter utan personalansvar beskriver även vikten av befattningsbeskrivningens betydelse. Respondenterna B2 och B3 belyser i större drag att deras chef även tilldelar dem arbetsuppgifter. Respondent B2 uttrycker enligt nedan;

“... ofta får man ju mer arbetsuppgifter, det är sällan som det tas bort någonting.”

Respondenterna fick i uppgift att beskriva den optimala arbetssituationen. A1, A3, B1 och B2 önskar en arbetsbelastning som varken är för låg eller för hög. A2 och B3 vill däremot att arbetssituationen ska vara aningen ansträngd för att dem ska prestera som bäst. Den optimala arbetssituationen ser därmed olika ut för studiens respondenter.

Majoriteten av respondenterna innehar ett stort eget ansvar att uppfylla uppsatta mål, oberoende tid och rum. Det som skiljer sig mellan de två urvalsgrupperna är dock att individerna utan personalansvar beskriver väldigt tydligt att målen sätts upp under medarbetarsamtal tillsammans med ansvarig chef. Medan urvalsgruppen med personalansvar utgår från organisationens mål. Teorin menar att ledningen i organisationen formulerar ofta målen, medan det är den enskilda individens ansvar att planera och utföra målen (Mellner, 2015; Von Otter, 2006; Wheatley, 2017). Trots att respondenterna får målen tilldelad till sig på olika vis kan det härledas att de i grunden kommer från organisationens ledning. Respondenterna A3 och B3 beskriver svårigheten i att uppfylla målen då det finns en komplexitet i både arbetsuppgifter och i organisationen som enligt dem gör det i princip omöjligt att lyckas. Anledningarna till det som uppmärksammas är bristen på stödfunktioner i organisationen men även

arbetsuppgifternas kontinuitet, vilket således medför att målen aldrig uppnås. Till skillnad från de två nyligen nämnda respondenterna så beskriver B2 gällande mål;

“Det är inte så jättekonkreta mål, de brukar inte vara så avancerade.”

Samtliga deltagare upplever att de får möjlighet att utvecklas i sitt nuvarande arbete förutom respondenterna A2 och B3 som upplevs vara tveksamma till påståendet. Detta till följd av att respondenterna arbetat en längre tid i företaget och fått genomgå de utbildningar som finns att tillgå. Resterande respondenter upplever att de får utvecklas genom formella utbildningar medan andra ser utvecklingsmöjligheter i att utveckla andra.

4.3.3 Socialt stöd

Samtliga respondenter upplever ett gott samarbete med sin chef och anser att de får ett bra stöd i deras arbete, detta trots att två av respondenternas chefer fysiskt är placerad på annan ort. Cheferna A2 och A3 beskriver dock att samarbetet inte alltid varit bra vilket resulterat i att respondenterna har tagit tag i kommunikationen mellan dem och deras chef vilket mynnat ut i ett väldigt bra samarbete. I och med det självstyrande och kravfyllda arbete som förtroendearbetstid kan medföra är ett gott förtroende mellan chef och medarbetare nödvändigt för att avtalsformen ska gynna både verksamhet och medarbetare (Arbetsgivarverket, 2013). Något som kan utläsas är att samtliga respondenter ser som en viktig del, men också att en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare finns för att tydliggöra förväntningar och krav. Vilket i sin tur kan möjliggöra en lättare gränsdragning för individen och leda till tillfredsställelse i arbetet och ett mer hälsosamt arbetsförhållande. Vilket kan gynna verksamheten.

Utifrån intervjuerna har det framkommit att respondenterna har ett självständigt arbete och att flera av dem inte upplever ett behov av stöd i arbetet. Däremot kan chefens insyn i medarbetarnas arbete vara bristfällig och lika så återkoppling och feedback. A3 uttrycker sig enligt nedan gällande chefens insyn i respondentens arbete;

“Jag vet att hon också har häcken full det är inte det, men ska hon veta vad jag gör på dagarna så behöver vi sätta oss ner och diskutera det eller att hon är med någon gång. Vi har kommit en bra bit på vägen men har mycket kvar att jobba på.”

B2 och B3 önskar att det sker någon slags uppföljning gällande förtroendearbetstiden. De menar att det hade varit positivt att få återkoppling om de exempelvis har jobbat för mycket. Det verkar rimligt att anta att återkoppling har viktigare betydelse för medarbetare som innehar förtroendearbetstid än medarbetare med fasta arbetstider. Med anledning av den frihet och ansvar som dessa individer ställs inför vad gäller arbetsbelastning och arbetstid är det av vikt att ansvarig chef följer upp och kontrollera detta i viss mån. Detta i syfte att uppmärksamma ohälsosamma arbetssituationer. Teorin styrker detta och menar att en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare vad avser arbetstidens förläggning och arbetsmängd är en avgörande faktor för att undvika arbetsmiljörisker (Arbetsgivarverket, 2013).

Samtliga respondenter beskriver samarbetet och stödet från sina kollegor som positivt. Urvalsgruppen med personalansvar beskriver att kollegor tar del av varandras kunskaper, att det finns en öppenhet sinsemellan varandra och en väldigt bra dialog och relation. De berättar att de hjälps åt och kan bolla idéer med varandra. Respondent A3 beskriver samarbetet med kollegorna enligt nedan;

“Det är toppen, det är därför vi är kvar. Vi har jätteroligt, ni skulle nästa ha varit med här och suttit med oss. Jättesjuk humor har vi, men vi måste ha det för att överleva.”

Karasek och Theorell (1990) förklarar att det sociala stödet tillgodoser grundläggande mänskliga behov och fungerar som en resurs i arbetsbelastningen. Däremot har det uppmärksammats från intervjuerna att förtroendearbetstid även kan bidra till osämja mellan kollegor, ett resonemang som Wheatley (2017) även styrker. Respondenten A1 menar att misstro lätt kan uppstå om det råder otydlighet huruvida en kollega sköter sina arbetsuppgifter och arbetar rätt antal timmar. I och med att arbetet kan utföras när och var som helst leder det till att det arbete som utförs kan vara otydlig för omgivningen och leda till att irritationsmoment uppstår. Vilket kan resultera i att det sticker i ögonen på kollegor om exempelvis någon tar en längre lunch eller hemarbete utförs.

4.4 Balans mellan privatliv och arbetsliv

4.4.1 Flexibilitet

Samtliga respondenter associerar förtroendearbetstid med flexibilitet och menar att flexibiliteten underlättar för privatlivet. Detta resonemang motsäger viss teori som menar att

flexibelt arbete kan leda till en ökad konflikt mellan arbete, familj och fritid (Grönlund, 2004; Grönlund, 2007; Mellner, 2015). Respondenternas tankar stärks istället av Ahmed et al. (2013) och Wheatley (2017) som hävdar att flexibla arbetstider skapar en balans mellan arbetet och hemmet. Respondenterna poängterar att förtroendearbetstid är fördelaktigt på så vis att flexibiliteten kan reducera stress från privatlivet då avtalsformen gör det möjligt att anpassa arbetstiderna efter familjesituationer, exempelvis skjutsa barnen på träning. Detta stärker Mellner (2015) som påpekar att flexibel arbetstid är uppskattat av småbarnsföräldrar på grund av livspusslet. En annan fördel är att förmånen finns att arbeta in tid för att sedan ta ut obetalda semesterdagar.

4.4.2 Gränsdragning

Fem respondenter beskriver att de föredrar en tydlig gräns mellan privat- och arbetsliv vilket kan likställas med segmenterings-strategin (jmf, Mellner, 2015). Till skillnad från resterande respondenter menar Respondent B1, att hen vill ha privatliv och arbetsliv mer sammanfogade för att kunna styra och anpassa sin tid vilket Mellner (2015) beskriver som integrerings-strategin. Gemensamt för respondenterna i den här studien är att de känner att de kan leva upp till den önskade fördelningen mellan privatliv respektive arbetsliv vilket indikerar på att respondenterna upplever hög gränskontroll (jmf, Mellner, 2015). Det intressanta är att på samma gång verkar de personer som har intervjuats ha olika upplevelser av gränsdragningens innebörd, exempelvis svarar en respondent i jobbtelefonen på fritiden och upplever att hen har en tydlig gränsdragning mellan privat- och arbetsliv. Guest (2002) menar att individens attityd, livssituation och livsstadie är faktorer som har stor inverkan på individens upplevelse av gränsdragning mellan privat- och arbetsliv. Det insamlade materialet indikerar dock att gränsdragningar mellan arbete och fritid inte är så enkel att göra, respondenterna poängterar att de tycker att avtalsformen förtroendearbetstid fungerar bra men att det är svårt att släppa jobbet helt och känna sig riktigt ledig. A1 uttrycker enligt nedan;

“Jag tror det ändå är svårt i en chefsroll att släppa allt och att man lämnar jobbet helt när man åker hem. “

Flera respondenter poängterar att arbetet tar mycket energi vilket kan resultera i mindre energi över till det privata efter arbetsdagens slut. Vilket kan jämföras med work life balance och dimensionen balans i engagemang som handlar om att individer bör lägga lika mycket energi

och psykologiskt engagemang på arbetet som hemma för att uppnå work life balance (Greenhaus et al. 2003). Respondent B1 uttrycker enligt nedan;

“Jag upplever att det blivit svårare att känna sig riktigt ledig. Jag kan jämföra det lite med som det var när man pluggar faktiskt, man har alltid något som hänger över än, det är inte så att någon annan tar vid när man går hem!”

I materialet framkommer svårigheter som att det är lätt hänt att jobba om ingen annan aktivitet är inplanerad. Hälften av respondenterna har antingen jobbmobilen konstant påslagen eller läser mail på helger eller under semester. Det framkommer att detta beteende är knep för att känna sig lugnare vilket stärks av Mellner (2015) som beskriver att bristen av egen gränssättning kan uppstå om individer upplever tidspress. I materialet visar det sig att respondenterna dock inte upplever detta beteende som något jobbigt, snarare tvärtom då de menar att det gynnar individen. Trots att respondenterna lägger ner mycket energi och tid på arbetslivet upplever de ändå en balans mellan sitt privatliv respektive arbetsliv. Detta kan enligt Guest (2002) handla om att individen har gjort ett medvetet val. Dock har det inte alltid sett ut så här, tidigare år hade respondenterna ett helt annat förhållningssätt till avtalsformen och arbetade väldigt mycket mer, vilket inkluderade både kvällar och helger. Respondent A2 uttrycker enligt nedan;

“När jag började här, jobbade alla tokmycket och det var nästan en sport att man på söndagar satt och mailade varandra.”

4.5 Välmående

4.5.1 Stress

Samtliga respondenter vill ha fortsatt förtroendearbetstid då de menar att avtalsformen bidrar till ett välmående för dem idag. En anledning till detta är att majoriteten av respondenterna upplever sig mindre stressade med förtroendearbetstid än med fasta arbetstider på grund av den flexibilitet som förtroendearbetstid medför. Detta stärks av Hayman (2009) som menar att anställda med flexibla arbetstider har högre work life balance än de som är anställda med ett traditionellt schema. En stressreducerande orsak som nämns är att avtalsformen förenklar logistiken i livet, ett resonemang som även stärks av teorin som hävdar att flexibla arbetstider medför minskad arbetsstress (Ahmed et al. 2013; Wheatley, 2017). En variation i materialet är

att respondent B2 inte tror att avtalsformen har någon påverkan på stressnivån, utan att det är arbetet och arbetsuppgifterna i sig som påverkar graden av ohälsosam stress.

En respondent med personalansvar förklarar att de flexibla arbetstiderna leder till viss stress då hen upplever ett krav att vara tillgänglig för medarbetare och kunder när som helst. I materialet framkommer således vikten av att dra rimliga gränser för att prioritera det egna välmåendet, något som B1 upplever väldigt svårt och förklarar vidare;

“Förtroendearbetstiden gör att det inte blir det här tydliga, det här hann jag inte med idag, det här får jag ta imorgon. Man tänker istället att jag skulle kunna hinna ikväll, struntar jag i det är det mer jag som säger att jag inte vill än att det inte går. Det är stressande och något man måste jobba med sig själv hela tiden. Alltså vad jag tycker är rimligt och inte, och se till mitt eget välmående och hälsa först och främst.

4.5.2 Återhämtning

Samtliga respondenter förutom en upplever tillräcklig återhämtning och vila. Men respondenten förklarar att bristen på återhämtning inte är till följd av avtalsformen utan beror på den privata livssituationen med yngre barn. Däremot poängteras att förtroendearbetstiden inte alltid lett till välmående till följd av överarbete och en nackdel som uppmärksammas är den höga risken att arbeta för mycket. Detta uppmärksammas i Arbetstidslagen (ATL) då individer med förtroendearbetstid undantagits dygnsvila och raster (Arbetsgivarverket, 2013).

Respondenterna upplevde tidigare år brist på återhämtning och två respondenter var nära att drabbas av psykisk ohälsa, men uppmärksammade tidigt varningstecken och berättade också detta för chefen. Wheatley (2017) styrker detta och poängterar att flexibla arbetstider kan leda till stora utmaningar för arbetstagaren. Samtliga respondenter poängterar därför vikten av det egna ansvaret och att berätta för sin chef om de inte mår bra och får för lite återhämtning, något som även teorin indikerar på (Vision, 2018). B1 uttrycker nedan betydelsen av gränsdragning;

“...om man inte sätter gränser för sig själv och ser till att få återhämtning så risker man att bli överarbetad, kanske inte för att man praktiskt utför arbetet hela tiden utan för att man alltid har det med sig.”

Detta resonemang stärks av Von Otter (2006) som menar att eftersom arbetet mer eller mindre är konstant närvarande i medarbetarnas tankar så påverkar det negativt på individens återhämtning och vila. Majoriteten av respondenterna upplever det även svårt att ta ut inarbetad tid, en risk som även teorin belyser (Kecklund et al. 2002, Von Otter, 2006). Respondenterna ser därför tydlig kommunikation med chef och omgivning som värdefullt för att klargöra vilka förväntningar som finns. Även betydelsen i att vara ärlig mot sig själv och andra vad gäller det egna välmåendet har uppmärksammats. Majoriteten av respondenterna beskriver också att de till slut kom till insikt att arbetet inte var det allra viktigaste i livet utan familjen, vilket medförde en förändring av arbetstagarens prioritering och tidsfördelning. B2 förklarar att varken individen i fråga eller organisationen gynnas av att någon arbetar för mycket och respondent B1 uttrycker följande;

”...det är ingen som kommer tacka en när man brakar ihop eller att mina barn vänder det emot en.”

Teorin lyfter fram faktorer såsom socialt stöd samt uppskattning och lön för att minska risken för stressrelaterad ohälsa (Kecklund et al. 2002). Något som till synes inte stämmer överens med respondenternas åsikter gällande saken, istället nämns vikten av den egna insikten och ansvaret för den egna hälsan något som kan skapas genom gränsdragning. Gränsdragningen har resulterat i att samtliga respondenter anser att de har ett mer hälsosamt förhållningssätt till avtalsformen idag än för några år sedan.

5. Diskussion

I syfte att skapa en fördjupande analys av materialet kommer följande avsnitt att innefatta diskussion kring studiens helhet, utifrån den teoretiska referensramen och det resultat som framkommit i empirianalysen. Diskussionen utgår från studiens frågeställningar.

5.1 Bättre idag, sämre förr

Studien har uppmärksammat att respondenterna har haft olika förhållningssätt till avtalsformen förtroendearbetstid från tidigare år till skillnad från idag. Tidigare år upplevde individerna det svårare med gränsdragning vilket resulterade i högre nivå av stress och minskad återhämtning. Idag upplever respondenterna istället att avtalsformen medför positiva effekter såsom

flexibilitet vilket gynnar balansen mellan privat- och arbetslivet. Ett antal viktiga beståndsdelar har visat sig vara väsentliga för individer med förtroendearbetstid. Bland annat har kontroll och stöd i arbetslivet samt gränsdragning uppmärksammats varit faktorer som respondenterna haft olika förhållningssätt till under åren. Vilket haft betydande effekter på individens välmående samt balans mellan privat- och arbetslivet. För att avtalsformen förtroendearbetstid ska gynna både individen och verksamheten behöver dessa faktorer beaktas och åskådliggöras något som kommande kapitel kommer belysa ytterligare.

5.1.1 Vikten av kontroll

Majoriteten av respondenterna upplevs ha ett kravfyllt arbete, där arbetsuppgifter och krav kan komma ifrån flera olika håll. Samtidigt upplever de ett stort krav på sig själva att hinna prestera och genomföra de arbetsuppgifter som tjänsten medför under arbetstid. Var, när och hur de utför arbetsuppgifterna är det väldigt fria i och upplever hög kontroll i styrandet av sin arbetssituation. Detta förfarande kan likställas med aktiva arbeten enligt krav och kontrollmodellen som medför en positiv psykosocial arbetsmiljö samt skapar motivation och produktivitet (Karasek & Theorell, 1990). Grönlund (2014) och Kecklund et. al (2002) poängterar att personer med höga krav och hög kontroll kan klara av större grad av stress vilket stämmer överens med dagens bild av respondenterna.

Dock ifrågasätter vi teorin då den är oense individens upplevelse av förtroendearbetstid från tidigare år, då respondenterna haft ett sämre förhållningssätt till avtalsformen och varit mer stressade. Vilket vi ser kopplingar till spända arbeten enligt krav och kontrollmodellen (jmf, Karasek & Theorell, 1990). Men vad är då skillnaden? Studien visar att respondenterna under alla år med förtroendearbetstid har haft höga krav och hög kontroll då med bemärkelsen att hög kontroll innefattar kontroll över arbetstider samt arbetsplats-förläggningen. Vi kan däremot se att kontroll innefattar två olika definitioner där den första definitionen innefattar det ovannämnda, alltså kontroll över arbetstider samt arbetsplats-förläggning. Den andra aspekten som uppmärksammats i materialet är vikten av självkontroll, således inneha möjlighet att styra sig själv och hantera de egna gränsdragningarna. Vilket framkommer i materialet varit väldigt svårt i början av förtroendearbetstiden.

För att åstadkomma detta behöver individer med flexibla arbetstider inneha metakognitiv kompetens för att klara av att hantera sina egna tankeprocesser (jmf, Von Otter, 2006). För att uppnå aktiva arbeten enligt krav- och kontrollmodellen ser vi att båda definitionerna av kontroll

behöver uppnås för att individen ska ha möjlighet att hantera höga psykosociala arbetskrav och således inneha ett positivt välmående. Detta är något respondenterna uppger att de uppnått idag, genom tydlig gränsdragning samt kontroll över arbetstid och arbetsplats. Något som urvalsgruppen övat upp genom erfarenhet samt aktiva val.

För att minimera ohälsa kan det vara betydelsefullt att förkorta inlärningsfasen vad avser individens självkontroll. Med detta menar vi den tid det uppmärksammats ha tagit för individen att lära sig kontrollera och hantera avtalsformen. För att åstadkomma detta kan det vara betydelsefullt att tillägnande av kunskap inte endast kommer från individens tidigare misstag och erfarenheter. Vi ser därför att organisationen har en central del i att hjälpa individen att tidigt förstå vikten av självkontroll och återhämtning. Exempelvis kan organisationens ramar och riktlinjer kring arbetet vara en början på individens gränsdragning. Vi ser även som betydelsefullt att organisationen skapar en kultur som förespråkar tydlig gränsdragning. Exempelvis där anställda inte ringer varandra sent på kvällarna. Vidare kan kontinuerliga medarbetarsamtal och uppföljningar där avtalsformen diskuteras vara effektiva verktyg.

Något vi även ställer oss frågande till är huruvida individen egentligen kan styra och kontrollera sin arbetssituation om tjänsten och arbetsuppgifterna i första hand styr arbetsbelastning och arbetstimmarna? Vid lägre kontroll kan deras arbeten likställas enligt krav och kontrollmodellen med spända arbeten vilket kan medföra en ökad nivå av stress (jmf, Karasek & Theorell, 1990). Detta är inget respondenterna upplever i dagsläget och ett rimligt antagande kan vara att de upplever hög kontroll i sin arbetssituation. I materialet framkommer det att individerna i början av avtalsformen upplevde en ökad nivå av stress, trots att deras arbetssituation vad avser kontroll över tider och arbetsplats i stora drag alltid sett likadan ut. Barney och Elias (2010) menar att kontroll över den egna arbetsmiljön kan reducera arbetsstress, något vi utifrån denna studie kan se handlar om kontroll i många aspekter.

5.1.2 Vikten av stöd i arbetslivet

En framgångsfaktor som uppmärksammats i hanterandet av förtroendearbetstid är ett bra stöd. Något som även krav- och kontrollmodellen belyser som en viktig dimension i hanterandet av den psykosocial arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990). Även Mellner (2015) menar att socialt stöd är en avgörande faktor för en fungerande gränskontroll.

Respondenterna upplever idag gott stöd från sina chefer och kollegor. Däremot har återkoppling och insyn från chefen efterfrågats ytterligare av somliga respondenter, något som Arbetsgivarverket (2013) belyser som en viktig faktor för medarbetarnas välmående. En sak som uppmärksammats i studien är att mål och uppföljning med berörd chef sällan sker vid andra tillfällen än vid medarbetarsamtalet. Vi kan se det här som en risk, då vi tror att medarbetare med förtroendearbetstid har större behov av uppföljning och stöd än medarbetare med fasta arbetstider. Detta med anledning av att medarbetare med förtroendearbetstid till stor utsträckning behöver vara självständig, inneha betydande eget ansvar och egenkontroll i arbetet där ansvarig chef kan ha begränsad insyn i det vardagliga arbetet. Därför kan vi se att införandet av ytterligare medarbetarsamtal kan vara positivt för att på så vis få en mer kontinuerlig dialog mellan medarbetare och ansvarig chef, där ansvarig chef kan ge mer återkoppling och få mer insyn såsom efterfrågat.

Med ökad insyn i medarbetarnas arbete kan ansvarig chef kontrollera i större grad att individen inte arbetar för mycket eller för lite, vilket kan bidra till att uppmärksamma arbetsmiljörisiker (jmf, Arbetsgivarverket, 2013). Dock menar vi att avtalsformen i slutändan handlar om ett förtroende som företaget har gett medarbetaren att själv ansvara över arbetstid och arbetsuppgifter, vilket med mer insyn kan resultera att det hämmar mer än stärker. Studien indikerar att ett gott förtroende och en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare som det primära förhållningssättet (jmf, Arbetsgivarverket, 2013).

Till skillnad från krav- och kontrollmodellen har studien uppmärksammat att stöd-dimensionen innefattar mer än stöd från endast kollegor och chefer (jmf, Karasek & Theorell, 1990). I materialet framkommer även att en stödjande organisation är av stor vikt i hanterandet av förtroendearbetstiden. En stödjande organisation kan vi se inneha ett tydligt ledarskap samt stödfunktioner såsom HR, vilket kan underlätta och stödja. Vi har även uppmärksammat att organisationen bör ha tydlig struktur och policys vad gäller avtalsformen.

I och med att förtroendearbetstid kan medföra att medarbetarna har svårt att se när och var kollegorna arbetar kan osämja uppstå på arbetsplatsen. Risker är därför stora att misstänksamheten kan leda till konflikter vilket vi tror förebyggs genom en tillitsfull kultur där medarbetare känner sig betydelsefulla och uppskattade. Något som kan grunda sig i tydliga riktlinjer och policys. Dessa bör tydliggöra hur avtalsformen kan hanteras men även vilka krav och förväntningar som finns på individen. Med hjälp av tydliga förväntningar klagas det när

medarbetarna ska vara tillgängliga och inte, vilket kan bidra till minskade konflikter och samtidigt underlätta för individens gränsdragning.

En annan viktig aspekt i den stödjande organisationen är tydligt ledarskap. Ledarskap är något som har belyst som en viktig del för respondenterna i att hantera de krav och ansvar som avtalsformen medför. Vilket kan vara en påverkande faktor till att respondenterna har ett bättre förhållningssätt till förtroendearbetstid idag. Risken för ohälsa har uppmärksammats som stor för individer med förtroendearbetstid, om inte rätt förutsättningar ges eller tas. För att underlätta för medarbetare och för att minska risken för negativt välmående ser vi därmed en kontinuerlig dialog med ansvarig chef som en lösning.

5.1.3 Vikten av gränsdragning

Återkopplat till vårt syfte så kan förtroendearbetstiden både underlätta samt försvåra balansen mellan privat- och arbetsliv då stort ansvar ligger på individen att hantera detta. En fungerande gränsdragning genererar ett bättre välmående och i materialet framkommer det att respondenterna idag upplever hög gränskontroll. Detta trots att flera av individerna uppger att de svarar i telefon och kollar jobbmejl även utanför arbetstiden. Vi ställer oss därmed frågande till hur hög gränskontroll respondenterna egentligen har? I materialet framkommer det att individerna av stort egenintresse väljer att arbeta en del kvällar och helger, något som kan bero på ett inre tryck (jmf, Allvin et al. 2006). Vilket kan vara en anledning att individerna känner sig tillfreds med situationen och utifrån individens perspektiv upplever tydlig gränsdragning.

Sett utifrån kan det tyckas att individerna inte upplever balans i tid, då de uppger tidsbrist vad gäller privatlivet och minskad möjlighet till återhämtning. Däremot påvisar individerna balans i engagemang och tillfredsställelse. Vi uppfattar dock av respondenterna att de från deras perspektiv upplever balans mellan samtliga tre dimensioner och således work life balance (jmf, Greenhaus et al. 2003). Men likt Guest (2002) beskriver kan individen uppleva balans om endast en dimension är mer framträdande, det viktiga är att individen har gjort ett medvetet val. Utifrån det synsättet menar vi att oavsett perspektiv så uppnår individerna work life balance (jmf, Greenhaus et al. 2003).

Dock ställer vi oss frågande till om respondenterna alltid har uppnått work life balance? Studien påvisar att individerna tidigare år haft svårare med gränsdragning och fördelning av tid och

engagemang mellan privat- och arbetsliv. Detta kan vi härleda till det yttre tryck som finns i form av krav från omgivning. Något respondenterna tidigare haft svårare att hantera vilket framträtt i sämre välmående och minskad återhämtning. Men idag förklarar individerna att de kommit till insikt vikten av att se sina egna behov och sin egen förmåga, något som minskat det upplevda yttre trycket. Ett rimligt antagande kan vara att det yttre trycket egentligen inte har minimerats, utan att individen har lärt sig hantera det yttre trycket och berörs idag inte negativt av det. Denna utveckling kan tänkas grunda sig i att individen i början av en befattning till större grad vill visa framfötterna än vad hen har behov av att göra efter en flerårig anställning. Vilket i sin tur leder till att individen prioriterar sig själv och sitt egna välmående i första rummet och berörs således inte av det yttre trycket som individen tidigare gjort.

Vi tror dock att organisationen kan underlätta för individens gränsdragning genom att påverka det yttre trycket i form av att upprätta policys och riktlinjer som exempelvis när individen förväntas vara tillgänglig via mail och telefon. Även vikten av god kommunikation mellan kollegor, chefer och utomstående intressenter för att på så vis eliminera tänkbara otydligheter kan vara en fördel. Detta för att individen enklare ska kunna planera sina arbetsdagar, något som vi tror ligger till grund för en fungerande gränsdragning mellan privatliv- och arbetslivet.

5.2 Personalansvarets betydelse för förtroendearbetstiden

Jämförelsevis mellan de två urvalsgrupperna visar studien att chefer har större möjlighet att styra sin arbetstid. Vilket kan ha koppling till att de även tilldelar sig själv och styr arbetsuppgifterna i större grad än de som inte har personalansvar. Studien indikerar dock inte någon skillnad mellan urvalsgrupperna vad avser varken välmående eller balans mellan privat- och arbetsliv. Förtroendearbetstid har således inte någon större inverkan på individernas befattning, däremot har individens erfarenhet, egenskaper och personlighet stor betydelse för hur personen hanterar och påverkas av avtalsformen. Av den anledningen anser vi att organisationer bör ta hänsyn till individen och dess egenskaper och inte enbart befattning i val av avtalsform. Men även att organisationen ger medarbetaren rätt förutsättningar för att hantera avtalsformen såsom stöd och kontinuerlig dialog med ansvarig chef. Om medarbetaren har möjlighet att påverka valet av avtalsform tror vi det kan ge effekten att individen väljer en arbetssituation som passar hens personlighet och livssituation. Vilket kan antas resultera i högre trivsel och prestation, något som gynnar både individen och verksamheten. Däremot ställer vi oss frågande till om det är organisatoriskt möjligt att som chef inneha fasta arbetstider då

arbetsuppgifterna kan kräva en flexibilitet i tid och rum. Å andra sidan ser vi att fasta arbetstider kan leda till positiva effekter såsom tydliga gränsdragningar och en jämn arbetsbelastning.

Avslutningsvis vill vi betona vikten av den bakomliggande intentionen som organisationen har vid tillämpandet av avtalsformen förtroendearbetstid. Om organisationen väljer förtroendearbetstid med syfte att tillmötesgå individens behov att underlätta för familjsituationen (jmf, Kecklund et al. 2002). Eller om ändamålet är för arbetsgivarens egen vinning och flexibilitet vad avser bemanning under arbetstoppar (Arbetsgivarverket, 2013, Grönlund, 2004). Vi tror att det är viktigt att företagets intention inte är det sistnämnda då detta kan avspeglas i verksamheten och medarbetarna kanske då inte upplever de positiva effekterna av förtroendearbetstid. Såsom flexibilitet och balans mellan privat- och arbetslivet som avtalsformen kan medföra. Vi tror istället att det är viktigt att organisationen tillämpar avtalsformen i syfte att både vara tillmötesgående till medarbetarnas livssituation och personlighet men samtidigt se till de positiva effekterna som förtroendearbetstiden kan generera till företaget. Detta tror vi resulterar i ett vinnande koncept där medarbetare och organisation är i samspel.

6. Slutsatser

I detta avsnitt kommer studiens slutsatser att presenteras samt förslag på vidare forskning.

Syftet med denna studie har varit att undersöka vilka upplevda effekter avtalsformen förtroendearbetstid har på den enskilda individens välmående och dess balans mellan privat- och arbetsliv. En annan faktor som även undersökts är huruvida personalansvar har betydelse för individers upplevelse av avtalsformen eller ej. I studien framkommer det att en avgörande del hur individen upplever förtroendearbetstidens effekter på välmåendet och balansen mellan privat och arbetslivet har att göra med hur lång tid de haft avtalsformen. Även individens personliga egenskaper visar sig vara avgörande för vilka effekter avtalsformen genererar.

Med stöd av undersökningen dras slutsatsen att förtroendearbetstiden medför positiva effekter såsom flexibilitet vilket genererar hög arbetstillfredsställelse. Dock behöver individen inneha kontroll över arbetstider och arbetsplats men även självkontroll i form av egen gränsdragning för att avtalsformen ska generera ett positivt välmående. I undersökningen framkommer det att

negativt mående i form av arbetsstress annars uppstår. De upplevda effekterna påverkas också av individens stöd från kollegor och ansvarig chef. Ett gott stöd och samarbete med kollegor och ansvarig chef visar sig bidra till arbetstrivsel och välbefinnande, något som stärks av Kecklund et al. (2002). Dock påvisas även att irritation stundtals kan uppstå då avtalsformen på grund av dess frihet och flexibilitet kan leda till otydlighet och osämja. Vikten av tydlig kommunikation inom organisationen visar sig därför vara en grund för att förtroendearbetstid ska generera effekter såsom ett positivt välbefinnande.

Förtroendearbetstidens upplevda effekter gällande balansen mellan privat –och arbetsliv visar sig variera huruvida individen hanterar den egna gränsdragningen mellan sfärerna. Om individen kan hantera den egna gränsdragningen uppstår positiva effekter såsom att individen upplever att avtalsformen på grund av dess flexibilitet gynnar livspusslet. Om individen dock inte kan hantera den egna gränsdragningen visar undersökningen att avtalsformen leder till konflikt mellan privatlivet och arbetslivet då dem blir svår att separera. Vilket i sin tur kan leda till ohälsosam stress i och med att arbetet kan upplevas ständigt närvarande oavsett tid och rum.

Med stöd av undersökningen dras slutsatsen att personalansvar inte har betydelse för individens upplevelse av avtalsformen förtroendearbetstid. Istället påvisar individens erfarenhet, egenskaper och personlighet ha inverkan på de upplevda effekterna av avtalsformen.

6.1 Vidare forskning

Under examensarbetets gång har vi uppmärksammat parametrar som kan vara betydelsefulla för individens upplevelse av avtalsformen förtroendearbetstid. Därav är ett förslag för vidare forskning att undersöka om antal år av erfarenhet av förtroendearbetstid har påverkan på hur individen upplever avtalsformen. Det är även intressant att undersöka varför flera företag väljer avtalsform efter tjänst och inte individuella faktorer.

7. Referenslista

Ahmad, R., Idris, M.T.M., & Hashim, M.H. (2013). A Study of Flexible Working Hours and Motivation. *Asian Social Science*, 9(3), doi:10.5539/ass.v9n3p208

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

Arbetsgivarverket. (2013). *Partsgemensam information om förtroendearbetstid*. Hämtad: 2018-02-02, från <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/skrifter/partsgemensam-information-om-fortroendearbetstid/>

Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Barney, C. E., & Elias, S. M. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation, relationship: A three nation investigation. *Personnel Review*, 39(4), doi: 10.1108/004834810

Bjereld, U., Demker, M., & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap? Om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB

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

Denscombe, M. (2014). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson, L. T., & Wiedersheim-Paul, F. (2014). *Att utreda, forska och rapportera*. Malmö: Liber Ekonomi

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), doi: 10.2307/258214

Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), doi: 10.1177/0539018402041002005

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(2)

Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser*. Umeå: Boréa Bokförlag.

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

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, And The Reconstruction Of Working Life*. New York: Basic Books.

Kecklund, G., Dahlgren, A., & Åkerstedt, T. (2002). Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbets-tiden för stress, hälsa och välmående? Stressforskningsrapport nr 305. Stressforskningsinstitutet: Stockholms universitet.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work – Experiencing work and employment in contemporary society*. London: Palgrave Macmillan.

Trost, J. (2014). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 14 februari, 2018, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Vision. (2018). *Förtroendearbetstid - till fördel för både verksamhet och den enskilde arbetstagaren*. Hämtad 2018-02-04, från https://vision.se/globalassets/contracts/arbetsgivaralliansen/aa_teo_fortroendearbetstid.pdf

Von Otter, C. (2006). *Ledarskap för fria medarbetare*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), doi: 10.1177/0950017016631447

8. Bilagor

Bilaga 1.

Informationsbrev

Förtroendearbetstid och dess effekter på individen.

Vi är två studenter från Högskolan Dalarna, My och Karolina, som läser sista terminen på Personal- & Arbetslivsprogrammet. Under slutet av vårterminen 2018 kommer vi att skriva ett examensarbete om förtroendearbetstid. Syftet med studien är att undersöka förtroendearbetstid och se vilka effekter avtalsformen har på den enskilda individens välmående och balans mellan privat -och arbetsliv. Anledningen till att vi skickar detta informationsbrev till dig är för att fråga om du vill delta i undersökningen.

Hur går undersökningen till?

Undersökningen består av intervjuer som genomförs med hjälp av en intervjuguide. Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det betyder att ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan i studien utan att ange någon orsak till det. Intervjun kommer att ta ca 60 minuter och om vi får din tillåtelse vill vi gärna spela in intervjun som vi sedan transkriberar. Som intervjudeltagare kommer du och företaget vara anonymt. Obehöriga personer har inte tillgång till intervjumaterialet.

Hur får jag information om resultatet av studien?

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras i vårt examensarbete som vi kan maila till dig när den är klar.

Om ni har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information. Vi hoppas att du har möjlighet att delta och ser fram emot att träffa dig.

Med vänliga hälsningar,

Karolina Westerlund, Karolina.westerlund@hotmail.com, 070-59 21 566

My Cromsjö, mycromsjo@hotmail.com , 070-35 97 203

Handledare: Gunilla Carstensen, gca@du.se

Bilaga 2.

Intervjufrågor

Bakgrundsinformation

1. Ger du ditt samtycke till att vi spelar in?
2. Berätta om din roll, berätta om din tjänst/dig själv.
3. Hur länge har du haft förtroendearbetstid?
4. Har du personalansvar?

Förtroendearbetstid

5. Vad tänker du på när du hör begreppet förtroendearbetstid?
6. Hur många timmar i veckan uppskattar du att du arbetar?
7. Upplever du att det finns några fördelar med förtroendearbetstid?
8. Upplever du att det finns några nackdelar med förtroendearbetstid?

Krav, kontroll, stöd i arbetslivet

9. I vilken utsträckning kan du påverka din arbetsdag?
10. Hur vill du beskriva samarbetet mellan dig och din chef?
11. Hur vill du beskriva samarbetet mellan dig och dina kollegor?

Balans mellan privatliv och arbetsliv

12. Hur upplever du förtroendearbetstiden påverkan på balansen mellan ditt privatliv och arbetsliv?
13. Händer det att du arbetar kvällar och helger?
- Om ja, vad är anledningen till det?

Välmående och motivation

14. Berätta hur förtroendearbetstiden påverkar ditt välmående?

15. Får du möjlighet till att utvecklas i ditt arbete?

- På vilket sätt?

Avslutning

16. Hur ser den optimala arbetssituationen ut för dig?

17. Är det något mer du tycker vi bör ta del av i din arbetssituation?