



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

UPPLEVELSER AV FLEXIBILITET INOM KRIMINALVÅRDEN

- en studie om hur personal upplever livsbalans mellan arbete och fritid

Joan Anderberg Jizîrî

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs :	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år	VT/2015
Handledare	Mattias Bengtsson
Examinator	Anna Hedenus
Nyckelord	Flexibilitet, funktionell flexibilitet, numerär flexibilitet, fritid, stress, livsbalans, gränsdragning, kön, kriminalvårdare.

Abstract

Examensarbete: 15 Höskolepoäng
Program och/eller kurs: Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT/2015
Handledare: Mattias Bengtsson
Examinator: Anna Hedenus
Nyckelord: Flexibilitet, funktionell flexibilitet, fritid, gränsdragning, kriminalvårdare, kön, livsbalans, numerär flexibilitet, stress.

- Syfte:** Syftet med denna uppsats är att på en av Kriminalvårdens anstalter undersöka ledningens och kvinnliga medarbetarnas upplevelser av flexibilitet och hur personalen upplever livsbalans mellan arbetet och fritid.
- Teorin:** Uppsatsen bygger på olika teorier om flexibilitet på arbetsmarknaden och dess konsekvenser för individerna. Grönlunds (2004) *flexibilitetens gränser* står för huvuddelen i studien. Tidigare forskning har sin utgångspunkt i teorier om kön och flexibilitet. Detta för att undersöka huruvida frågan om balans/obalans mellan arbets- och familjeliv är en fråga om könsmaktsrelationer.
- Metod:** För att tolka respondenternas upplevelser av flexibilitet har jag använt mig av kvalitativa metoder med semistrukturerade intervjuer. Intervjufrågorna var öppna och koncisa där intervjuades det fyra kvinnor; tre kriminalvårdare och anstaltschefen. Fokus låg däremot på kriminalvårdarna.
- Resultat:** Resultatet av studien är att kriminalvårdarna upplever positiva och negativa konsekvenser av flexibilitet. Det negativa är att de ibland kan känna sig stressade i relation till det tidsflexibla schemat. De motarbetar denna stress genom att hitta på sociala aktiviteter med sina familjer och göra sig otillgängliga på fritiden. Med detta sagt drar de en gräns mellan arbetet och fritid och uppnår därmed livsbalans. Det positiva är att de utför varierande arbetsuppgifter och rör sig mellan olika avdelningar. Detta får dem att känna arbetstillfredsställelse. Ledningen upplever flexibilitet som en positiv aspekt som gynnar verksamheten, dock upplever hon att schemalagningen fungerar mindre bra.

Förord

Först vill jag rikta ett stort tack till mina respondenter som möjliggjorde för mig att genomföra studien. Jag vill även visa min tacksamhet mot min handledare Mattias Bengtsson, för hans engagemang och flexibla förhållningssätt till bokning av handledningstillfällen. Återigen, tack för en värdefull handledning!

Sist men inte minst vill jag tacka min fru för det stöd jag fått under skrivandet av denna uppsats.

Joan Anderberg Jizîrî. Göteborg 2015-05-24

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	5
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	6
1.1.1 SYFTE	6
1.1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR	6
1.2 BAKGRUND.....	6
2 TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING.....	8
2.1 KONSEKVENSER AV FLEXIBILITET	10
2.1.1 STRESS	10
2.1.2 LIVSBALANS.....	11
2.2 GRÄNSDRAGNINGSTEORIN	11
2.3 KÖN OCH FLEXIBILITET	12
3 METOD.....	13
3.1 URVAL OCH DATAINSAMLING	13
3.2 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	15
3.3 ANALYSMETOD	16
3.4 METODDISKUSSION	16
4 RESULTATREDOVISNING	18
4.1 ANALYS.....	23
4.1.1 FLEXIBILITET	23
4.1.2 STRESS OCH LIVSBALANS	25
4.2 GRÄNSDRAGNING.....	27
5 DISKUSSION.....	28
6 SLUTSATSER.....	30
6.1 HUR UPPLÉVER LEDNINGEN OCH PERSONAL OLIKA TYPER AV FLEXIBILITET?	30
6.1.1 FUNKTIONELL FLEXIBILITET	30
6.1.2 ARBETSPLATSFLEXIBILITET.....	31
6.1.3 ARBETSTIDSFLEXIBILITET	31
6.2 VILKA FÖR- OCH NACKDELAR FINNS DET MED DE OLIKA TYPERNA AV FLEXIBILITET?.....	31
6.2.1 FÖRDELAR OCH NACKDELAR MED OLIKA TYPER AV FLEXIBILITET	31
6.3 UPPLÉVER PERSONAL STRESS AV DE OLIKA FLEXIBILITETSFORMERNA OCH HUR HITTAR DE EN LIVSBALANS MELLAN ARBETET OCH FRITID?	32
6.3.1 GRÄNSDRAGNINGSSSTRATEGIER	32
6.3.2 KONTRASTERANDE AKTIVITETER.....	32
6.3.3 SOCIALA AKTIVITETER.....	33
6.3.4 TEKNISKA HJÄLPMEDEL.....	33
6.4 SLUTDISKUSSION.....	33
6.5 FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING.....	34
7 LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING.....	35
7.1 TRYCKTA KÄLLOR.....	35
7.2 INTERNETKÄLLOR	36
8 BILAGOR.....	38
8.1 BILAGA 1- INTERVJUGUIDE PERSONAL	38
8.2 BILAGA 2- INTERVJUGUIDE ANSTALTSCHEF	38

1 Inledning

Innebörden av begreppet arbete är i ständig utveckling och detta kan förklaras genom samhällsförändringar som sker över tid. Dessa samhällsförändringar har, i takt med ökad globalisering, skapat en bördig miljö för nya värderingar och flexibla förändringar på arbetsmarknaden. Förändringar på arbetsmarknaden utsätter individerna inför stora utmaningar vilka kan vara i form av krav på flexibilitet från arbetsgivarnas sida, vara anpassningsbar samt att själva styra över sina arbetstider. Konsekvenserna blir att gränsen mellan arbete och fritid luckras upp (Sennett 1999:35-36). Andra forskare som stödjer att gränsen mellan arbete och övrig tid har suddats ut är Allvin m.fl. vilka säger att individen blir alltmer bunden till arbetet även under sin fritid. Vidare menar de att arbetsgivarna inte har något intresse av att deras anställda skall dra en gräns mellan arbete och fritid, då arbetsgivarna ser det ur annan synvinkel vilken, enligt dem, är ett tecken på att anställda engagerar sig och tar ansvar gentemot sin organisation (Allvin m.fl. 2006:168-169). Begreppet flexibilitet har blivit alltmer vanligt på arbetsmarknaden men innebörden av det och dess betydelse i arbetslivet är inte alltid lättdefinierad. I boken *Gränslöst arbete* redogör Allvin m.fl. för begreppet flexibelt arbete vilket kan definieras som flexibelt genom förtroende (Allvin m.fl. 2006:30). Detta innebär att organisationerna kräver sina medarbetare på att ta eget ansvar i bemärkelsen att de själva skall kunna utföra arbetsuppgifterna och planera sin arbetsdag (Allvin m.fl. 2006:43).

I min uppsats skall jag studera arbetsflexibiliteten på en av Kriminalvårdens anstalter med fokus på kvinnliga medarbetare. En anledning till att jag har valt detta ämne beror på att Kriminalvården är en organisation där målstyrning, regler och lokala instruktioner är centrala aspekter (Uhlig 2012:35). Den regel- och rutinstyrda organisationen ställer därmed krav på medarbetarna att vara flexibla i sitt förhållningssätt till både klienter och till kollegor inom ramen för Kriminalvårdens vision och mål (Uhlig 2012:31,34). Kriminalvårdens säkerhetsuppdrag i kombination med behandlingsarbetet av klienterna påverkar därför medarbetarnas arbetsvillkor och ställer krav på flexibilitet (Seko 2006). Mot bakgrund av detta är det intressant för mig att studera hur dessa flexibilitetskrav påverkar medarbetarnas möjligheter att kombinera arbetet med övrig tid och konsekvenserna av dessa krav. En anledning till att jag har valt detta ämne beror på att tidigare forskning inom liknande branscher, som vård och omsorg, visat att kraven på flexibilitet kan leda till dubbla effekter. Exempelvis menar Tullberg (2003) att effekterna av att arbetsgivarna inom äldreomsorgen ställer krav på flexibilitet kan vara både positiva och negativa. Det positiva är att anställda får inflytande över att bestämma sina arbetstider och därmed motverka den negativa aspekten. Den negativa effekten,

enligt Tullberg, är psykisk påfrestning som stress, ångest och utbrändhet som kan uppstå när medarbetarna får mindre inflytande över sina arbetstider (Tullberg 2003).

Andra forskare som har forskat kring flexibilitet är Oudhuis & Lindblom (2003) vilka menar att individerna vid en verksamhet använder arbetstidsflexibilitet som ett instrument för att lämpa arbetstiderna efter sina behov, och även i syfte att sätta organisationernas mål och vision i verkställighet. Vidare hävdar Oudhuis & Lindblom att flexibiliteten omfattar även arbetsgivaren i det avseendet att denne erbjuder sina anställda ett fritt handlingsutrymme att själva välja omfattning och förläggning av arbetstiderna inom ramen av för organisationens behov. Detta kan på lång sikt vara gynnsamt för båda parterna, det vill säga arbetsgivaren och de anställda.

1.1 Syfte och frågeställningar

1.1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att, på en av Kriminalvårdens anstalter, undersöka ledningen och kvinnliga medarbetarnas upplevelser av flexibilitet och hur personalen upplever livsbalans mellan arbete och fritid. Med hjälp av nedanstående frågeställningar skall jag genomföra en kvalitativ studie via intervjuer med fyra kvinnor som arbetar vid Kriminalvården.

1.1.2 Frågeställningar

- Hur upplever ledningen och personalen olika typer av flexibilitet?
- Vilka för- och nackdelar finns det med de olika typerna av flexibilitet?
- Upplever personalen stress av de olika flexibilitetsformerna och hur hittar de livsbalans mellan arbete och fritid?

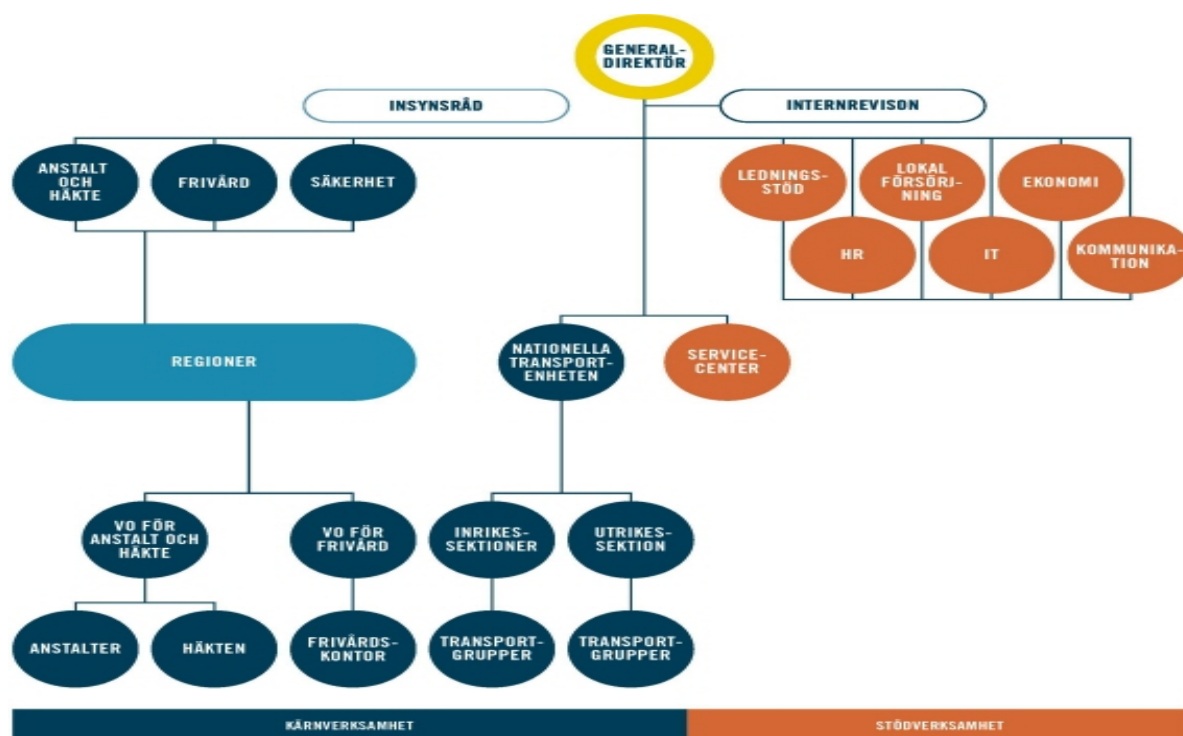
1.2 Bakgrund

Kriminalvården är en statlig myndighet vars främsta ändamål är att minska kriminaliteten och se till att minimera riskerna för dömda personer att återfalla i brottslighet. Myndigheten ansvarar för landets häkten, anstalter samt frivård och samarbetar med andra myndigheter som Polisen, Åklagarmyndigheten och domstolar (Kriminalvården 2015:A). Arbetsplatsen, vilken jag skall skriva min studie om, är en av Kriminalvårdens behandlingsanstalter där kvinnor står för två tredjedelar av personalstyrkan.

För att arbeta på Kriminalvården måste samtliga anställda ha en obligatorisk grundutbildning på 20 veckor. Denna utbildning går de igenom i samband med anställningen. Kravet på utbildningen

beror på att Kriminalvårdens främsta uppgift är att upprätthålla säkerheten för samhället. Detta ställer höga krav på personalen (Kriminalvården 2015:B).

Myndigheten har en tydlig hierarkisk struktur med ett huvudkontor i Norrköping som styrs av en generaldirektör. Vidare består Kriminalvården av olika regioner där varje region styrs av en regionchef. Arbetsplatsen, som min studie handlar om, ligger därmed under Kriminalvårdens VO, verksamhetsområdet för anstalter och häkte. Nedan kommer en kortare beskrivning av myndighetens vision "Bättre ut" samt en bild på hur organisationens struktur ser ut (Kriminalvården 2015:C).



Anstalten vilken min studie handlar är en målstyrande organisation som styrs av regler och instruktioner i enlighet med Kriminalvårdens riktlinjer och vision. Arbetsplatsen har olika ansvarsområden där anstaltschefen har det övergripande ansvaret över klienter och personal. Ett exempel på detta är att fatta beslut om klientrelaterade ärenden, intervjuar arbetssökande samt övriga personalfrågor. Till sin hjälp har hon en personalchef och en personalassistent. Säkerhetsansvaret ligger på vakthavande befäls axlar, vilken fungerar som operativ chef och ansvarar för bland annat placeringar av klienterna på olika avdelningar och säkerhetsfrågor. Anstalten arbetar inom ramarna för Kriminalvårdens övergripande vision "Bättre ut". Visionen som Kriminalvården har arbetat fram grundar sig på respekt och en human människosyn för den enskildes integritet. Vidare innebär visionen att arbeta klientnära, förbygga brottslighet samt öka

förtroende hos klienterna och samhället gentemot Kriminalvården. "Bättre ut" strävar efter att nå följande fyra visioner; inga rymningar, inga droger, inga kriminella aktiviteter samt inga hot, våld och trakasserier. Vidare innebär detta att myndigheten arbetar aktivt med att påverka klienternas beteende och attityder för att på så vis minska riskerna för återfall. Påverkansarbete varierar och anpassas efter individens behov efter frigivning. Dessa insatser kan vara i form av behandlingsprogram, arbete eller utbildningar (Kriminalvården 2015:D).

2 Teori och tidigare forskning

Nedan kommer jag att presentera och redogöra för begreppet flexibilitet och dess olika former i relation till arbetsmarknaden. Vidare redogörs för arbetstidsflexibilitet, stress, livsbalans samt teorin kring gränsdragning. I tidigare forskning kommer kön och flexibilitet att redogöras för.

Begreppet flexibelt arbete betraktas som ett instrument för individerna att anpassa sig till de utvecklingar och omställningar i samhällets olika omvandlingar. Förklaringen av begreppet flexibilitet kan definieras som "förmåga att reagera på eller anpassa sig till förändringar" (Grönlund 2004:20). Enligt Grönlund är flexibilitet delad i fyra kategorier vilka dominerar arbetsmarknaden. Dessa kategorier är; *funktionell flexibilitet*, *numerär flexibilitet*, *extern flexibilitet* och *intern flexibilitet*. Nedan redovisas vad begreppen innebär.

Furåker (2009) menar att *Funktionell flexibilitet* innebär att arbetsuppgifterna på arbetsplatsen varierar och att personalen skall vara beredda på att omplaceras inom olika avdelningar för att bemöta produktionskraven. Denna typ av flexibilitet kräver en kompetent arbetsstyrka för att själva kunna bedöma vilka arbetsuppgifter som skall prioriteras. Vidare menar Furåker att det finns ytterligare en form av flexibilitet vilken är arbetsplatsflexibilitet. Denna typ handlar om att individerna rör sig mellan olika avdelningar inom organisationen för att gynna organisationens eller medarbetarens behov. *Numerär flexibilitet* innebär att organisationen anpassar antalet medarbetare till verksamhetens behov (Furåker 2009:83-84).

Furåker beskriver arbetstidsflexibilitet som "en tredje flexibilitetstyp" som ibland inbegrips under kategorin numerär flexibilitet därför att förändringarna i antalet arbetstimmar kan vara ett alternativ till förändringar i antalet anställda. Vidare menar Furåker att arbetstidsflexibilitet även handlar om arbetspassens längd under dygnet, veckan eller året. Ur anställdas synvinkel kan arbetstidsflexibilitet vara ett sätt att hitta balans mellan arbete och övrig tid (Furåker 2009:83-84).

Flexibilitet kan uppfattas olika från en individ till en annan beroende på vilka resurser man har till sitt förfogande på arbetsplatsen och under fritid. Dessa resurser kan vara i form av stöd från arbetsgivaren och kontroll över sin tillvaro (Grönlund 2004:162). "Obegränsad flexibilitet" och "begränsad flexibilitet" är två begrepp vilka Grönlund (2004) använder som instrument för att redogöra för slutsatserna. Konsekvensen av den obegränsade flexibiliteten kan leda till att balansen mellan arbetstid och övrig tid försvåras avsevärt, medan begränsad flexibilitet har motsatta effekter, det vill säga att den underlättar för individen att hitta en balanserad relation mellan arbete och fritid, menar Grönlund (2004).

Enligt Håkansson och Isidorsson (2003) varierar tillämpningen av arbetstidsflexibiliteten på arbetsplatserna där det oftast är längre arbetsdagar under perioder när det är mycket att göra. Dock blir inte arbetsdagarna kortare lika ofta under perioder när det är lite att göra. Vidare menar de att anställda kan få hälsorelaterade problem, som stress och ångest, när de skall vara tidsflexibla, det vill säga när de arbetar mer än vanligt. Håkansson och Isidorsson säger även att arbetsuppgifternas karaktär har en stor betydelse för individerna att vilja vara mer tidsflexibla eller ej.

Under perioder då det råder ekonomisk kris väljer arbetsgivaren att minska personalstorleken om efterfrågan på tjänsterna eller produkterna minskas. Under högkonjunktur kan efterfrågan på produkterna öka vilket kan medföra att företaget måste anställa eller hyra in anställda via bemanningsföretag. Konsekvensen av detta blir att individen utsätts för otrygga anställningar (Allvin m.fl. 2006:34). Flexibiliteten i sin funktionella och numerära form kan, enligt Grönlund (2004), vara både intern och extern. Organisationen i den externa flexibiliteten är anpassningsbar efter hur arbetsmarknaden ser ut. Vid lågkonjunktur kan företaget möta den svaga efterfrågan på tjänsterna genom att rekrytera tidsbegränsade anställda och/eller vikarier via bemanningsföretag. Även vid behov av att rekrytera personal med kvalificerad kompetens är extern flexibilitet vanligt förekommande. I den interna flexibiliteten anpassar arbetsgivaren sig efter hur produkten skall produceras eller tjänsten utföras. Vidare ser företaget till, i den interna flexibiliteten, att ta hänsyn till anställdas behov i bemärkelsen att variera deras arbetstider samt placera kompetent personal där det behövs, menar Grönlund (2004).

I detta kapitel redogör jag för de relevanta teorierna som skapar förståelse för det valda ämnet. Vidare skall avsnittet, med stöd av de valda teorierna, hjälpa mig att förklara hur respondenterna ser på flexibilitet samt hur de drar gränser mellan arbetet och fritid. Även tidigare forskning har betydelse för studiens frågeställning och val av metod. Enligt Arvidson (2002) är kumulativitet är

en viktig utgångspunkt för att spara tid på en redan utförd forskning. Kumulativitet innebär att en forskare grundar sin studie på en tidigare gjord forskning. De valda teorierna och tidigare forskning som jag valde att utgå ifrån kommer främst från Grönlund (2004) och Allvin m.fl. (2006).

Grönlund (2004) menar att det är organisationens behov som styr ramarna för hur arbetstidsflexibilitet skall vara och att balansen mellan fritid och arbete har stora brister. Anställdas privata förutsättningar som familjsituationen har i princip ingen betydelse för att få mer flexibla tider, betonar Grönlund. Ur en organisatorisk synvinkel är flexibilitet en nödvändighet för att kunna anpassa sin verksamhet till de krav på förändring som kommer från en högre ort samt bemöta utmaningarna på arbetsmarknaden. Vidare anses flexibiliteten vara gynnsam för anställda i bemärkelsen att de får mer inflytande över att lägga in sina önskade arbetstider och därmed hitta balans mellan arbets- och fritid. Det finns dock forskare som ställer sig kritiska till dessa slutsatser och hänvisar till flexibilitet ur individens synvinkel. De menar på att resultat från studier som utgår från anställdas perspektiv bevisar att kraven på arbetsflexibilitet gör det mer problematiskt för individen att förena arbetet med familjeintressen, då denne stressas mer av att anpassa och planera sina arbetstider (Grönlund 2004:13-15).

2.1 Konsekvenser av flexibilitet

Tidigare forskning kring stress och livsbalans presenteras i syfte att söka svar på min tredje frågeställning. Det vill säga om personalen upplever stress av de olika flexibilitetsformerna och hur de hittar livsbalans mellan arbete och fritid.

2.1.1 Stress

Den nya arbetsmarknadens och arbetsgivarnas krav på flexibilitet utsätter människorna inför svårhanterliga situationer där de skall välja när de skall finnas tillgängliga för arbetet samt hur de skall styra över sina arbetsuppgifter. Effekten av dessa krav kan leda till att medarbetarna känner sig stressade och inte kunna hitta en balans mellan arbetsliv och privattid (Allvin m fl. 2006:149). Resultaten av Håkansson och Isidorssons (2003) studie, som jag nämnde i stycket ovan, förstärks av Statistiska Centralbyråns (SCB) undersökning *-brist på inflytande ger ökad stress-* som gjordes år 2008. Slutsatsen av undersökningen gör gällande att de som utför enklare arbetsuppgifter på sina arbetsplatser känner att de har mindre makt att bestämma sina arbetstider till skillnad ifrån de med utvecklande arbetsuppgifter vilka upplever att de i större sträckning har inflytande över sina arbetstider (SCB 2015:1).

2.1.2 Livsbalans

Enligt Allvin m.fl. (2006) kan begreppet livsbalans definieras som i följande citat; "balans följer av hur relationen mellan arbetet och övrig tid är ordnad och hur man följaktligen har valt att leva sitt liv" (Allvin m.fl. 2006:128). Grönlund (2004) granskar påståendet om att den flexibla arbetstiden är ett sätt för anställda att hitta en balans mellan arbetstid och fritid, och att kvinnorna påverkas positivt av den flexibla arbetstiden i den bemärkelsen att jämställdheten mellan män och kvinnor ökar. Grönlunds slutsats är att kvinnorna upplever psykiska påfrestningar och stressas mer än män av att förena arbetsliv och fritid och därmed hitta en balans (Grönlund 2004:155). Grönlund får medhåll av SCB's undersökning - *på tal om kvinnor och män*- år 2004. Undersökningens resultat tyder på att arbetande kvinnor tillbringar mer tid än män med hushållsarbete oavsett familjesituation, de har barn eller ej samt om de lever ensamma eller i en relation (SCB 2015:2).

2.2 Gränsdragningsteorin

Enligt Allvin m.fl. (2006) varierar individernas sätt och tankar kring att dra gränser mellan arbets- och fritid beroende vad som passar dem bäst. Dock betonar de att de allra flesta människor använder sig av ett tillvägagångssätt som går ut på att skilja på tiden som avser arbete och fritid. Vidare menar Allvin m.fl. att det finns flera metoder att använda sig av för att dra en gräns mellan arbete och övrig tid. Dessa tekniker är; *tidsekonomi, kontrasterande aktiviteter, familjemedlemmar, sociala aktiviteter, symboliska aktörer och informationstekniken* (Allvin m.fl. 2006:123-124). I min uppsats har jag använt mig av dessa metoder för att få djupare förståelse och kunskap om hur mina respondenter kombinerar sin flexibla arbetstid med fritiden och hur de hittar livsbalans. Nedan redogör jag för vad begreppen innebär.

Tidsekonomi innebär att inom de flesta organisationer får anställda sina löner antingen i form av fasta löner eller utefter provisioner och prestationer vilket kan leda till att medarbetarna anstränger sig mer när tidsgränsen för den planerade arbetsuppgiften närmar sig. Detta är motsatsen till hushållsarbetet där uppgifterna utförs utan någon tanke på tidsekonomi. Individerna upplever därmed att de är lediga från sitt betalda arbete eftersom hemmets tidsekonomi är olikt den på arbetsplatsen (Allvin m.fl. 2006:125).

Med *Kontrasterande aktiviteter* menas att större del av människor känner ett behov av att hitta lugn och ro i sitt liv efter att de arbetat hemma vilket gör att dessa individer hittar på andra aktiviteter som att träna eller syssla med bilen för att hitta en balans. *Familjemedlemmars* behov

leder till att människorna vill tillbringa tiden med dem och därmed planera arbetstiden efter det (Allvin m.fl. 2006:124). *Sociala aktiviteter* har stor betydelse i människornas liv vilket gör att individerna planerar och bestämmer aktiviteterna av olika slag med vänner och bekanta och därefter planera sina arbetstider. Dessa sysslor kan vara att gå på fotboll, bio eller äta middagar i sällskap. *Symboliska markörer* kan variera från individ till annan vilka används som ett instrument för att dra gränser mellan arbete och fritid. Det kan exempelvis vara att ta på sig olika, tjänstekläder respektive privatkläder för att markera skillnaden mellan arbete och fritid. *Informationsteknik* har en väsentlig roll i individernas arbetsliv och övrig tid. Människan kan dra en gräns mellan arbetstid och fritid genom att, till exempel, stänga av sin mobiltelefon för att inte störas av eventuella samtal eller e-post från arbetsgivaren (Allvin m.fl. 2006:125).

2.3 Kön och flexibilitet

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för olika teorier som rör kön och flexibilitet för att på så vis kunna svara på min tredje frågeställning. Det vill säga om personal upplever stress av de olika flexibilitetsformerna och hur de hittar livsbalans mellan arbete och fritid. Vidare kommer jag, med hjälp av de svar jag får under intervjuerna, och med stöd av teorier, undersöka huruvida frågan om balans/obalans mellan arbets- och familjeliv är en fråga om könsmaktsrelationer.

Ordet *Genus* är ett begrepp som används av forskare för att förklara könssegregering och könsmässig över- och underordning. Vidare används begreppet genus i olika sammanhang utifrån olika perspektiv så som i individ, samhälls- och organisationsperspektiv. Vidare innebär könsrollsperspektivet, enligt Soidre (2009), att samhället har olika förväntningar på män och kvinnor både i arbetsliv och i hemarbete (Soidre 2009:388-389). Soidre talar om att samhällets manliga normer och värderingar gör att mannen fortsätter att vilja göra mindre hushållsarbete eller inget alls. Vidare understryker Soidre att dessa normer och värderingar förstärker mannens förhållningssätt till att arbeta med vad som ses anses vara maskulina hushållsarbeten som underhåll och reparationer. Kvinnorna ägnar mer tid åt vad som anses vara feminina hushållsarbeten som tvätt och att vårda växter (Soidre 2009: 392-393).

Grönlund (2004) menar att kvinnor har generellt mindre arbetstidsflexibilitet än vad män har. En av faktorerna som kan påverka hur flexibiliteten skapas i olika branscher har sin utgångspunkt i stereotypa föreställningar och värderingar om kön, menar Grönlund. Kvinnorna ägnar mer tid åt hushållsarbete än förvärvsarbete i jämförelse med män inom de olika yrkeskategorierna i arbetslivet vilka dessutom har lägre positioner i organisationerna än männen. Detta kallas i forskning för vertikal könssegregering. Effekten av det kan, enligt Grönlund, beröra flexibiliteten

i sina funktionella respektive numerära former inom olika branscher. Inom de mansdominerande yrkena kan den funktionella flexibiliteten inträda och inom de kvinnodominerade branscherna kan den numerära flexibiliteten i högre grad förekomma. En annan forskare som har skrivit kring kön och flexibilitet är Maria Tullberg vid Göteborgs Universitet. I sin artikel "*Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?*", diskuterar Tullberg (2003) huruvida relationen mellan kön och flexibel arbetstid hänger samman. Tullberg har undersökt den flexibla arbetstiden inom kvinnodominerade organisationer inom vård och omsorg. Hon menar att arbetsgivarna ser till att få tillgång till den kvinnlig arbetskraft genom att införa flexibla arbetstider utan att hänsyn till jämställdhetsfrågor. Det vill säga att organisationerna inte är engagerade i att ändra på männens livsvillkor och förutsättningar, vilka generellt är bättre i jämförelse med kvinnornas. Detta konstateras på följande sätt av Tullberg (2003): "Individuellt anpassade och flexibla arbetstider blir en del av lösningen på samhällets behov av att få ökad tillgång till kvinnors arbetskraft utan att männens villkor och förhållanden förändras". Vidare hävdar Tullberg att ju mer medarbetarna får bestämma över sina arbetstider desto mindre är risken för psykisk påfrestning och sjukskrivning på grund av psykosociala orsaker.

3 Metod

För att genomföra min studie har jag använt mig av kvalitativa metoder eftersom syftet och frågeställningarna handlar om att hur respondenterna uppfattar flexibiliteten samt hur de kombinerar arbetsliv med fritid. Mot bakgrund av detta var kvalitativa intervjuer den lämpligaste metoden. Valet av metod har sin utgångspunkt i hermeneutiken, vilken innebär kunskap om förståelse och tolkning av texter och symboler i olika kontexter (Bryman 2002:370-371).

Kvale (1997) menar på att de kvalitativa metoderna som präglas av hermeneutiken gör att kunskap mellan respondenten och forskaren skapas, där har den sistnämnde utrymme för att ställa frågor och följdfrågor under intervjuerna. Detta för att säkerställa sin tolkning (Kvale 1997:49).

3.1 Urval och datainsamling

Studien är begränsad till en av Kriminalvårdens anstalter där respondenterna arbetar efter ett flexibelt arbetstidschema som ändras var nionde vecka. Respondenterna som valdes till intervjuerna är tre kvinnliga kriminalvårdare och anstaltschefen. Samtliga respondenter är över 40 år, har lång erfarenhet inom Kriminalvården där de arbetar på olika avdelningar inom organisationen. Deras arbetstider ser olika ut beroende på vilken avdelning de arbetar på. Gemensamt för samtliga respondenter är att de arbetar både dag och natt. Jag känner

respondenterna sedan tidigare och har träffat dem vid olika tillfällen, vilket underlättade urvalsproceduren. Värt att betona att jag inte har någon vänskapsrelation med någon av dem. Studiens syfte, det vill säga att skapa förståelse för hur ledningen och kriminalvårdarna på arbetsplatsen uppfattar flexibilitet och hur de kombinerar arbetstid med fritid, var en avgörande faktor till att jag valde just dessa respondenter. Trost (2005) menar att urvalet av respondenter inte har någon stor betydelse i en representativ statistisk bemärkelse, utan att det är av vikt att urvalet av intervjupersonerna skall vara utifrån studiens syfte och frågeställningar (Trost 2005:117).

I denna uppsats är respondenterna valda utifrån vilka positioner de har i organisationen samt vilka arbetstidsmodeller de arbetar efter. Som jag nämnde tidigare bygger uppsatsen på intervjuer med fyra kvinnliga respondenter varav en är anstaltschef och de tre andra är kriminalvårdare. Att jag valde kvinnliga respondenter har sin utgångspunkt i att arbetsplatsen är kvinnodominerad och ytterligare förklaring är att jag var intresserad av att kartlägga kvinnornas möjligheter att kombinera arbetet med familj och övrig tid. En ytterligare förklaring var min avsikt att begränsa studien. Respondenternas åldrar varierar mellan 44 och 63 år och deras verksamma tid på Kriminalvården varierar från tre till 16 år. Respondenterna utför varierande arbetsuppgifter vilket medför flexibilitet på deras arbetsplats. Respondenterna arbetar vid olika avdelningar på arbetsplatsen vilket innebär att de utför sina arbetsuppgifter på respektive avdelning samt vilka tider de väljer att fördela till arbetet inom ramen för verksamhetens behov. En annan gemensamt aspekt är att alla de har en eftergymnasial utbildning vilken är en grundförutsättning för att få arbeta inom organisationen. För att få en variation i sin urvalsgrupp skall en forskare välja respondenter som arbetar på olika avdelningar, har skilda arbetsmoment samt olika livsförhållanden (Trost 1997:117).

Jag tog kontakt med anstaltschefen och de övriga tre respondenter via telefon för att undersöka möjligheten att genomföra en studie om flexibilitet i verksamheten. Vidare förklarade jag för respondenterna vad syftet med arbetet är och vad frågorna kommer att handla om. Samtliga respondenter visade sig vara positiva till att delta i studien. Jag valde att begränsa mig till att genomföra endast fyra intervjuer, då det är mer värdefullt med få intervjuer i kvalitativa studier än ett stort antal mindre väl utförda intervjuer (Trost 1997:123). Vidare informerades respondenterna om att de är helt anonyma. De gav även sitt medgivande till att spela in intervjuerna i mobilen för att senare radera dem efter transkribering. Jag valde att spela in samtalen och anteckna det som väckte mitt intresse under intervjun för att på så sätt kunna ställa följdfrågor och inte tappa fokus på respondenten. ”Det vanligaste sättet att registrera intervjuer är idag genom en bandspelare. Intervjuaren kan då koncentrera sig på ämnet och dynamiken i intervjun” (Kvale 1997:147). En

intervjuguide hade utformats i förväg och frågorna formulerades utifrån respondenternas positioner på arbetsplatsen samt utefter olika teman som; bakgrund, arbetsrelaterat och privatliv (se bilaga 1).

I uppsatsen har jag använt mig av semistrukturerade intervjuer. En semistrukturerad intervjuteknik innebär att forskaren utgår ifrån en intervjuguide och att informanten ges frihet att utforma sina svar fritt och även ställa frågor själv där forskaren ställer fölfrågor på det som respondenten framfört (Bryman 2002:301). Totalt genomfördes fyra intervjuer på arbetsplatsen, varav två intervjuer genomfördes under deras rasttid i ett vilorum som personalen har tillgång till. En tredje intervju genomfördes på arbetsplatsen, dock ej under arbetstid. Intervjun med anstaltschefen genomfördes på dennes kontor. Intervjutillfällena tog mellan 45 och 60 minuter där respondenterna själva fick bestämma tid och plats. Detta eftersom jag ville att de skulle känna sig avslappnade under samtalen. Samtliga respondenter hade underrättats i förväg om att intervjuerna skulle ta 45 till 60 minuter. Vidare har jag samlat in material från Kriminalvårdens hemsida och även annat relevant material i form av tidigare forskning och litteratur som berör ämnet.

3.2 Etiska överväganden

När jag kom i kontakt med respondenterna och fick klartecken från dem att delta i studien informerade jag dem om deras rättigheter och vidare lyfte jag fram vikten av studiens etiska överväganden. Studiens etik utgår ifrån de grundläggande riktlinjerna som Vetenskapsrådet rekommenderar att följa vilka är; *informationskravet*, *samtyckandeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Informationskravet innebär att studiedeltagarna informeras om uppsatsens syfte, att deras medverkande är frivilligt samt att de har rätt att avbryta intervjun. Samtyckeskravet innebär ett klart medgivande från respondenternas sida om att de frivilligt medverkar i studien. De gav sitt godkännande redan i tidigt stadium när jag tog kontakt med dem via telefon, men även när jag träffade dem innan jag påbörjade intervjuerna där jag påminde dem om deras rättigheter. Konfidentialitetskravet innebär att ett forskningsarbete fyller upp det kriteriet när respondenterna får möjligheten att vara anonyma och att inga andra personer skall kunna känna till deltagarnas identitet. Nyttjandekravet innebär att studiens insamlade material inte kommer att brukas i ett annat syfte eller en annan forskning (Vetenskapsrådet 2015). Jag har i min uppsats valt att nämna respondenterna med fiktiva namn för att på så sätt inte avslöja deras identitet. Intervjuerna med respondenterna har inte varit anonyma då de genomfördes på arbetsplatsen samt att respondenterna och forskaren har kännedom om varandra som kollegor. Ur ett forskningsetiskt perspektiv kan detta vara problematiskt i bemärkelsen att forskaren kan, omedvetet, ställa ledande

frågor mot bakgrund av sin erfarenhet inom organisationen. Detta kan därmed ha påverkat studiens resultat och även påverkat konfidentialitetskravet. Respondenterna var inte anonyma gentemot varandra då de gav sitt samtycke till att genomföra intervjuerna. Vidare skall det tilläggas att detta inte upplevdes som problematiskt i genomförandet av intervjuerna. Dock är det viktigt att ha respondenternas anonymitet gentemot varandra i åtanke i frågan om den etiska aspekten i studien. Vidare har jag valt att anonymisera namnet på anstalten och istället använda ord som "organisationen" och/eller "arbetsplatsen".

3.3 Analysmetod

Jag spelade in intervjuerna med respondenterna och under tiden antecknade jag det som fängade min uppmärksamhet. Hartman (2001) betonar vikten av att skriva sina memos, minnesanteckningar, under hela studien för att leda studien mot högre abstraktionsnivåer (Hartman 2001:87). Det andra steget har varit att jag transkriberade intervjumaterialet noggrant för att kunna lyfta fram de citat vilka jag ansåg vara viktiga att hänvisa till under studiens resultat och analys. Vidare har en jämförelse av huvudteman med mitt insamlade intervjumaterial gjorts. De huvudtemana hade jag sedan tidigare strukturerat utifrån teorier kring flexibilitet och tidigare forskning om kön och flexibilitet. Jämförelsen ledde till att några teman som arbetstidsflexibilitet, stress och livsbalans har skapats.

Analysmetoden jag använt mig av kallas för meningskoncentrering vilken innebär att korta ner det material man fått under intervjuerna. Detta för att välja ut det väsentliga som går ihop med studiens syfte. Risken med meningskoncentrering är att forskaren kan gå miste om viktig information och att studien blir subjektiv. Vidare utgår denna analysmetod ifrån fyra skeden. Första skedet har sin utgångspunkt i att läsa sitt samlade intervjumaterial flera gånger för att i andra fasen fokusera på utmärkande meningsenheter vilka fångades direkt från respondenterna. Vidare, i tredje skedet, bestämdes vilka teman som har använts. I det sista skedet ställdes mot- och följdfrågor för att på så vis förklara de olika teman som skapades (Kvale 1997:177). Att använda mig av meningskoncentrering i analysmetoden var gynnsamt eftersom materialet av intervjuerna var omfattande. I ljuset av detta har mina teman skapats vilka är flexibilitet, stress och livsbalans samt gränsdragning.

3.4 Metoddiskussion

Det är oundvikligt att vara subjektiv i sin bedömning av sitt insamlade material vilket jag haft i åtanke under hela studiens gång. En forskares förutsättningar, upplevelser och värderingar har en

stor betydelse i den bemärkelsen att dessa aspekter kan färga ens bedömning och utvärdering av undersökningens analys. Konsekvensen av detta kan bli att forskaren går miste om väsentlig information. Min erfarenhet som timanställd inom Kriminalvården, mitt kön och ålder samt min huvudsakliga sysselsättning som student på universitetet skiljer sig avsevärt från respondenternas livsvillkor. Dessa aspekter gör att jag som undersökare möjligen har en annan syn på flexibilitet och andra upplevelser än respondenternas. När jag spelade in intervjun med en respondent la jag märke till att hon kände sig lite osäker och stressad av det för att bli mer avslappnad ju mer hon kom igång med sina svar. Hennes osäkerhet, så som jag upplevde, handlade mer om huruvida hennes svar var tillfredsställande eller ej. Trost (1997) skulle nog tolka det som att hon möjligen upplevde att jag, som undersökare, var specialist i området (Trost 1997:85).

Med bakgrund av detta vill jag poängtera att min erfarenhet av att jag arbetar på Kriminalvården kan ha haft en indirekt inverkan på studiens analys och slutsatser. Dock kan min bakgrund i form av anställd på myndigheten ha en positiv inverkan också i den utsträckningen att det underlättade för mig att komma åt mitt källmaterial. Även valet av respondenterna kan ha haft en positiv effekt, då respondenterna kan ha känt sig bekvämare att svara på frågor från en kollega. Å andra sidan är det även möjligt att min relation till kriminalvårdarna som kollegor har påverkat dem på ett negativt sätt. Det vill säga att de möjligen kan ha känt sig obekväma med att svara fritt av rädsla att bli identifierade av ledningen eller bli igenkända senare när uppsatsen skall offentliggöras, detta trots min ansträngning att garantera dem anonymitet. Att vara medveten om detta innebär inte att uppsatsens slutsatser är helt objektiva och inte heller helt subjektiva, då risken för skeva och subjektiva slutaster bör minimeras när jag haft i åtanke de olika riskerna under hela uppsatsens genomförande. Jag hade för avsikt att utforma öppna frågor i min intervjuguide (se bilaga 1) för att på så vis få respondenterna att svara fritt, och för att inte riskera att handleda dem. Detta innebär även att jag ställde flera följdfrågor under intervjuerna då jag ville få ut mer material av respondenterna. Intervjuernas öppna frågor (se bilaga 1 och 2) fick respondenterna att svara öppet och fritt vilket banade väg för mig att utgå från ett omfattande material. Detta gjorde att de olika formerna av flexibilitet, som studien tar upp, skapades i samband med analysen. Respondenterna nämnde alltså inte bokstavligen begrepp som funktionell flexibilitet, arbetstidsflexibilitet och arbetsplatsflexibilitet. Deras svar matchade däremot definitionen av dessa begrepp.

4 Resultatredovisning

I detta avsnitt skall resultat redovisas och analysen redogöras efter de teman som återkommer i min studie vilka är flexibilitet, stress, livsbalans samt gränsdragning mellan arbete och övrig tid. Vidare skall resultat och analys av det empiriska materialet kopplas till de teorier som redogjorts i början av uppsatsen. Jag kommer att använda mig av fiktiva namn för varje enskild informant vilka är Anette, Samira, Michaela och Elvira. Vidare skall begrepp som kriminalvårdare förekomma vilken är titeln på medarbetarna Anette, Samira och Michaela. Elvira är kriminalvårdsinspektör, vilken är en titel som motsvarar anstaltschef.

Anette är 60 år, gift, har vuxna barn och är tillsvidareanställd på Kriminalvården. Hon har gymnasiekompetens och har gått kriminalvårdens egen personalutbildning vilket är krav för att få en tillsvidareanställning på Kriminalvården. På sin lediga tid går Anette en språkkurs, läser böcker, och reser med sin man. Anette betonar betydelsen av att hennes man är egen företagare som arbetar hemifrån, vilken möjliggör för henne att kunna umgås mer med honom och resa tillsammans. Respondenten har diverse utbildningar som har ordnats genom Kriminalvården. Exempel på dessa utbildningar är förarutbildning för transport av intagna samt utbildning i skydd och självförsvar. Anette har arbetat på Kriminalvården i drygt tio år och arbetar just nu som kriminalvårdare i centralvakten vilket innebär att hon arbetar med en grupp kriminalvårdare som alltid arbetar vid samma avdelning som henne. I egenskap av medarbetare i centralvakten ansvarar hon för, bland annat, mottagande och kontroll av alla besökare till anstalten, administrativa uppgifter och andra arbetsmoment av säkerhetskaraktär. Arbetspassen är förlagda både natt- och dagtid vilket går hand i hand med att anstalten alltid är bemannad. Att lägga in sina tidsscheman ansvarar personalen själva för vilket har för- och nackdelar. Anette arbetar efter ett schema som ändras var nionde vecka vilket hon både upplever som positivt och negativt. Fördelen med att arbeta efter denna modell, enligt henne, är att hon får möjlighet att planera sina aktiviteter på fritiden i god tid och att hon i ett tidigt skede vet om hon skall arbeta storhelger eller ej.

Det som är bra med vårt schema är att jag i god tid får reda på om jag ska jobba på julafton, påsk eller midsommar. Och då planerar jag med min man om vi ska fira jul på hemmaplan eller utomlands. (Anette).

Nackdelen med att arbeta efter schemat är stressen som kan medfölja när personalen har en deadline för att lägga in sina arbetstider vilka senare skall godkännas av ledningen. För respondenten kan denna stress även uppstå när någon kollega är sjukskriven eller är på ledighet

vilket gör att hon måste vänta tills de kommer tillbaka till arbetet för att kunna planera och lägga in sina tider. För att hantera denna stress väljer respondenten att planera i god tid och inte vara allt för tillgänglig på sin fritid, menar Anette.

Ibland kan det strula med att lägga in sina timmar i schemat på grund av att det är alltid någon som är sjukskriven, föräldraledig eller är på semester, samtidigt som vi har en deadline för att lägga in vårt schema. Då kan jag känna mig lite stressad men det brukar lösa sig ändå. Det är bara och planera lite bättre eller tvinga X (hennes man) att anpassa sin fritid efter mig haha. (Anette).

Anette betonar vikten av att vara flexibel för att kunna hantera de problem som kan uppstå vid schemaläggning vilket kan konstateras i hennes följande citat nedan:

Vissa kollegor tar inte hänsyn till andra, de vill alltid vara med familjen eller barnbarnen på jul och påsk, jag menar vem vill inte det? (Anette).

Vidare menar Anette att relationen mellan henne, kollegorna och ledningen har sin utgångspunkt i att samarbeta och stötta varandra med tanke på vilka typer av klienter de arbetar med. På frågan om hur hon upplever sina möjligheter till att påverka sina arbetstider menar hon att det är verksamhetens behov som styr.

Samira, kriminalvårdare, är 62 år och har tillsvidareanställning på Kriminalvården. Hon har gymnasiekompetens och har också gått Kriminalvårdens egen personalutbildning. Hon är gift och har vuxna barn och barnbarn. På sin fritid umgås hon med sin man och sköter trädgården hemma. På frågan om hur hon upplever sina möjligheter till att kombinera sitt yrkesliv med familj och privatliv svarar hon:

Jag upplever det ganska svårt. Det är på grund av de arbetstiderna som vi har. Jag hinner exempelvis inte med så mycket mer när jag jobbar från 10.00 till 19.00. Jag orkar inte, det är så frustrerande. (Samira).

Hon arbetar på anstalten som kriminalvårdare sedan tolv år tillbaka. Hennes arbetsuppgifter går ut på att arbeta i team och även individuellt beroende på hur planeringen för arbetsdagen ser ut. I hennes arbetsuppgifter med de intagna ingår att övervaka säkerhet och ordning och vägleda klienterna genom rådgivning och motiverande samtal. Arbetets säkerhetskaraktär kräver därför att anställda måste vara flexibla och kunna byta avdelning och ställa upp för varandra när behovet uppstår, menar hon. Furåker (2009) skulle säga att Samiras arbetsplats präglas av funktionell och

arbetsplatsflexibilitet. Samira arbetar, liksom Anette, efter ett schema som ändras var nionde vecka.

Samiras arbetspass är oregelbundna, vilka är förlagda på dag- och nattetid. Anette upplever schemat som en positiv aspekt i det flexibla arbetet. Hon får god tid på sig att planera för de närmaste månaderna genom att lägga in vilka nätter och dagar hon vill arbeta och planerar därefter sina aktiviteter på fritid. Även på den avdelning där Samira arbetar är det medarbetarnas ansvar att planera och lägga in sina arbetstider vilket hon upplever som positivt. Vidare upplever hon flexibilitet som något positivt vilket utsätter henne ibland för oförutsägbara utmaningar:

Jag är mycket för struktur och rutiner, men visst är det charmigt med flexibilitet. Ibland kan det inträffa spontana saker på jobbet där jag känner att jag måste agera och lösa. Och där upplever jag flexibilitet som något positivt. Man känner sig då att man gör något viktigt. (Samira).

Generellt upplever Samira relationen till kollegorna och ledningen som bra. Dock tycker hon att potentialen till förbättring är ganska stor.

Michaela är 44 år, särbo och har en tillsvidareanställning som kriminalvårdare på anstalten där hon har arbetat i drygt tio år. Informanten har, liksom i fallet med Anette och Samira ovan, gymnasiebehörighet och även gått kriminalvårdens egen utbildning. Respondenten är mor till två barn som bor hos henne varannan vecka. På frågan om hur hon kombinerar sitt yrkesliv med övrig tid säger hon:

Privattid? Vad är det? Nä, man jag har väldigt begränsad privattid. (Michaela).

Michaelas arbetsuppgifter varierar i relation till hur arbetsdagen ser ut. I likhet med Samiras arbetsuppgifter präglas även hennes av säkerhetskaraktär. Det vill säga att arbetet handlar om att bevaka säkerheten och hålla ordning och reda på anstalten. Vidare är hon kontaktman till flera klienter där hon arbetar med deras behandlingsprocess. Till exempel att planera deras permissioner och rådgivning genom motiverande samtal. Michaela arbetar efter schema vilket också ändras var nionde vecka. Även här förekommer obekväma arbetstider, det vill säga nätter och helger. Hon har sedan tidigare arbetat som säkerhetschef inom kriminalvården för att senare självantagligen välja att arbeta som kriminalvårdare. Mot bakgrund av detta vikarierar hon för säkerhetschefen under semesterperioder. Hon påpekar betydelsen av att vara flexibel inom denna typ av organisation och ser det ur en positiv synvinkel:

Anstaltens behov skall ju gynnas och eftersom jag har erfarenhet inom säkerhetsfrågor så ger detta mig en möjlighet till att byta avdelning. Det är skönt att skifta ibland. (Michaela).

Vidare berättar Michaela om betydelsen av att arbeta efter ett flexibelt arbetstidsschema, där hon ser mer för- än nackdelar. Flexibiliteten ger henne möjligheten att ha kontroll över sina tider i den bemärkelsen att det spelar en avgörande faktor att kunna arbeta på anstalten, då hon har sina barn hos sig varannan vecka och måste planera därefter. Nackdelarna är, enligt henne, att det kan uppstå konflikter mellan kollegorna kring vilka som skall arbeta under flest nätter, helger och högtider:

Det flexibla schemat är faktiskt en förutsättning för mig att kunna jobba kvar här. Hade jag haft fasta arbetstider hade jag aldrig kunnat jobba här i och med att jag har barnen varannan vecka. Visst, det blir gnäll och problem och lägga schemana ibland men det är bara och lägga ner lite mer tid på det. (Michaela).

De arbetspass hon arbetar natt går hela dagen som följer åt att sova och vila upp sig inför nästa dag. Veckorna hon har barnen hos sig känner hon sig väldigt stressad över att behöva gå upp tidigt på morgonen för att köra barnen till skolan och därefter skynda till arbetet. Ytterligare en stressfaktor är den ständiga uppkopplingen till mobiltelefonen på arbetet för att vara förberedd på att svara på eventuella samtal från barnens skola. En annan stressfaktor är att arbetsgivaren kan ringa upp henne på fritiden vid plötsliga vakanser. För att hantera stressen menar Michaela att hon försöker se på det ur en ekonomisk synvinkel:

Det är påfrestande att blir uppringd på sin fritid för att jobba men å andra sidan får man dubbel betalt när man jobbar övertid. Det känns lite bättre då. (Michaela).

Elvira är tillsvidareanställd inom Kriminalvården där hon har arbetat som kriminalvårdsinspektör i snart tio år. Arbetsorganisationen består av tre avdelningar där medarbetarna utför sina dagliga arbetsuppgifter inom ramen av Kriminalvårdens mål och riktlinjer samt anstaltens lokala instruktioner och föreskrifter. Vidare berättar Elvira att hon ansvarar för hela personalstyrkan, vilka består av drygt 20 kriminalvårdare som arbetar på anstaltens olika avdelningar. Hon berättar att organisationen är väldigt regel- och rutinstyrd vilket gör att det inte finns mycket flexibilitet i arbetsplaneringen. Upp- och inlåsning av klinternas bostadsrum måste ske samma tid varje dag. Trots detta menar hon att inom ramen för den regelstyrda organisationen finns det ändå en flexibilitet i att fylla innehållet med olika saker utifrån de behov som uppstår hos de intagna eller i verksamheten:

Vi måste låsa upp och in våra klienter under samma tider varje dag och där finns det inget utrymme för flexibilitet, men ibland så behöver vissa klienter extra stöd av sina kontaktmän som kanske inte är i tjänst då eller jobbar på en annan avdelning. Vid sådana tillfällen brukar kollegorna täcka upp för varandra. (Elvira).

Elvira upplever arbetsplatsen som en flexibel organisation i det avseendet att personalen förhåller sig till sina klienter och även gentemot varandra. Ett exempel på detta är, enligt henne, när personalen kommer överens emellan att byta avdelning när någon klient till dem behöver hjälp. Vidare påpekar hon att flexibiliteten inom organisationen fungerar på ett utmärkt sätt då det handlar om att personalen ser individernas behov och hittar arbetsplaneringar och lösningar som gynnar verksamhetens behov:

När en anställd tar ledigt brukar en annan kollega täcka upp för dennes klienter vilket gynnar verksamheten och förstärker den goda relationen mellan kollegorna. (Elvira).

Vidare talar Elvira om anställdas arbetstider som en form av flexibilitet. Modellen initierades av Kriminalvården på slutet av 00-talet i syfte att ge personalen en möjlighet att få ihop fritid med arbetsliv. Arbetsgruppen ansvarar själva för att planera och lägga in sina önskade arbetspass som skickas in senare till ledningen för justering och godkännande. Elvira upplever dock att personalens flexibla arbetsätt i relation till schemalaggningsen fungerar mindre bra i nuläget. Hon menar att arbetsstyrkan behöver lära känna varandra mer, ge varandra tid och förstå varandras behov. På frågan om vilka faktorer som skulle påverka flexibiliteten positivt och negativt på arbetsplatsen, svarar respondenten:

Det enda jag tänker på är schemalaggningsen. Inom ramen för vår verksamhet tror jag inte att vi kan bli mer flexibla för då är vi inte fångelse längre, utan då blir vi behandlingshem. (Elvira).

Elvira upplever att personalens inställning till flexibilitet när det gäller arbetstiden som positiv, då de flesta av dem vinner på att arbeta på det sättet. Dock kan det uppstå stress och trötthet när det blir friktion i schemaplaneringen. Utan krav på flexibilitet skulle verksamheten bli väldigt rigid och icke konstruktiv, för då skulle inte organisationen, enligt henne, kunna möta klienterna och göra planeringar som betyder "bättre ut" för dem.

Slutligen anser jag att i ett större samhällsperspektiv är det svårt att avgöra huruvida flexibilitetskraven i allmänhet och arbetstidsflexibilitet i synnerhet gynnar arbetsgivarna eller medarbetarna. Medan en arbetsgivare ser på flexibilitet ur en organisatorisk vinning och hänvisar

till effektivitet, kan medarbetarna tala om stress och andra hälsorelaterade problem som ett resultat av att gränserna mellan arbete och fritid löses upp. Om hänsyn inte tas till helhetsbilden, förändringar i samhället och på arbetsmarknaden, blir det svårt för organisationer att hitta en lösning där alla parter blir nöjda, enligt min mening.

4.1 Analys

I detta avsnitt kommer jag analysera studiens empiriska material som ligger till grund för min studie. Jag kommer att koppla resultaten till tidigare forskning och de teorier som redovisats i studien vilka har sin utgångspunkt i Gönlunds (2004), Allvin m.fl. (2006) samt Tullbergs (2003) teorier. Syftet med uppsatsen har varit att skapa en uppfattning för ledningens och medarbetarnas upplevelser av flexibilitet på en av Kriminalvårdens anstalter och hur kvinnlig personal upplever livsbalans mellan arbete och fritid. Mina frågeställningar har varit; Hur upplever ledningen och personal olika typer av flexibilitet? Vilka för- och nackdelar finns det med de olika typerna av flexibilitet? samt upplever personal stress av de olika flexibilitetsformerna och hur hittar de en livsbalans mellan arbete och fritid?

Analysen av resultat kommer att redovisas efter de återkommande teman i min uppsats vilka är; flexibilitet, stress och livsbalans samt gränsdragning.

4.1.1 Flexibilitet

Respondenterna Anette, Samira och Michaela har en del gemensamt: Samtliga är äldre än 40 år och har stor arbets- och livserfarenhet. En annan gemensam sak är att alla har gått Kriminalvårdens diverse utbildningar där en av dessa motsvarar 30 högskolepoäng. Ålder, livs- och arbetserfarenhet i kombination med utbildningarna underlättar för respondenterna att anpassa sig till verksamhetens behov och kunna handskas med kraven på flexibilitet. Sennett (2009) menar att arbetsmarknadens krav på flexibilitet gör att individen måste vara anpassningsbar och ständigt utveckla sig. Dels hjälper det individerna att skydda sig mot arbetsmarknadsförändringar och även för att uppnå tillfredsställelse på arbetsplatsen (Sennett 1999:35-36). Samira upplever flexibiliteten som något positivt:

Jag är mycket för struktur och rutiner, men visst är det charmigt med flexibilitet. Ibland kan det inträffa spontana saker på jobbet där jag känner att jag måste agera och lösa. Och där upplever jag flexibilitet som något positivt. Man känner sig då att man gör något viktigt. (Samira).

Vidare visar det sig att funktionell flexibilitet är förekommande där verksamhetens behov kräver att respondenterna skall röra sig inom olika avdelningar för att utföra andra arbetsuppgifter än de dagligplanerade. Tack vare respondenternas diverse utbildningar och arbetserfarenhet från Kriminalvården blir det enklare att anpassa sig till verksamhetens behov, menar jag.

Anstaltens behov skall ju gynnas och eftersom jag har erfarenhet inom säkerhetsfrågor så ger detta mig en möjlighet att byta avdelning. Det är skönt att skifta ibland. (Michaela).

Citaten ovan av Michaela kan tolkas utifrån vad Furåker (2009) menar med funktionell flexibilitet, det vill säga att arbetsuppgifterna på en arbetsplats kan variera och att personalen skall vara beredda på att omplaceras för att bemöta verksamhetskraven.

Elvira menar att verksamhetens behov kräver att medarbetarna skall vara flexibla på så vis att de kan skifta mellan olika avdelningar, dels på grund av arbetsuppgifternas karaktär och dels för att personalen skall känna sig tillfredsställda med sitt arbete. Dessa behov har sin utgångspunkt i att de flesta arbetsuppgifter kräver två anställda för att utföras. Det kan exempelvis vara visitationer av intagnas bostadsrum, utomhusvistelser eller delgivning av beslut. Oförutsägbara och akuta händelser sker ofta, det kan till exempel vara transporter av klienterna till sjukhuset. Vidare talar Elvira om att personalen ibland kan förflyttas till en annan anstalt för att täcka behovet där, i och med att båda anstalterna ligger under samma verksamhetsområde:

Ensamarbete får inte förekomma, dels på grund av att det är lag på det och dels har det med arbetsuppgifternas karaktär att göra. Som exempel visitationer av intagnas bostadsrum. När någon intagen blir akutsjuk så löser vi det genom att kalla in en vikarie eller någon ordinarie som vill jobb extratid. Och ibland så måste någon av våra anställda åka till anstalten X för att täcka behovet där. (Elvira).

Furåker (2009) hade förklarat att detta har med arbetsplatsflexibiliteten att göra. Det vill säga att medarbetarna måste ibland röra sig mellan olika avdelningar inom samma organisation för att gynna, i detta fall, verksamhetens behov. Under intervjuerna framkom det att respondenternas arbetstider är oregelbundna och som oftast är det mer än åtta timmar per arbetspass som i sin tur kan förlängas beroende på verksamhetens behov. Dock innebär inte detta att de kan arbeta mindre än åtta timmar dagligen när det är lite att göra på arbetsplatsen vilket kan förklaras utifrån verksamhetens säkerhetskaraktär.

4.1.2 Stress och livsbalans

Samtliga intervjupersoner, förutom anstaltschefen, bekräftar att de känner arbetsrelaterad stress. Anette menar att nackdelen med att arbeta efter schemat är stressen som kan medfölja när personalen har en deadline för att lägga in sina arbetstider vilka senare skall godkännas av ledningen. För henne kan denna stress även uppstå när någon kollega är sjukskriven eller är på ledighet vilket gör att hon måste vänta tills de kommer tillbaka till arbetet för att kunna planera och lägga in sina tider:

Ibland kan det strula med att lägga in sina timmar i schemat på grund av att det är alltid någon som är sjukskriven, föräldraledig eller är på semester, samtidigt som vi har en deadline för att lägga in vårt schema. Då kan jag känna mig lite stressad men det brukar lösa sig ändå. Det är bara och planera lite bättre eller tvinga X (hennes man) att anpassa sin fritid efter mig haha. (Anette).

Citaten ovan av Anette kan tolkas utifrån vad Grönlund (2004) menar med konsekvenserna av obegränsad flexibilitet. Det vill säga den stress som leder till att balansen mellan arbete och fritid försvåras.

Samira menar att nackdelen med flexibilitet i förhållande till arbetstiden är att hon kan känna sig stressad över att missa hur hon skall lägga in sina timmar. Man förväntas jobba ett visst antal helger och nätter. Vidare känner hon sig även stressad av att hon inte alltid får de tiderna hon önskar sig vilket gör att hon ibland ställer in planerade aktiviteter med sin familj. Detta stämmer överens med Grönlunds (2004) diskussion om arbetstidsflexibilitet som menar att flexibiliteten kan resultera i att individerna på en arbetsplats känna sig stressade; "istället läggs ett större ansvar på den enskilda individen, som själv får se till att dra gränser och synkronisera kraven från familj och arbetsplats" (Grönlund 2004:155).

Michaela talar om att de arbetspass hon arbetar natt går hela dagen som följer åt att sova och vila upp sig inför nästa dag. De veckor hon har barnen hos sig känner hon sig stressad över att behöva gå upp tidigt på morgonen för att köra barnen till skolan och därefter skynda till arbetet. Ytterligare en stressfaktor är den ständiga uppkopplingen till mobiltelefonen på arbetet för att vara beredd på att svara på eventuella samtal från barnens skola. En annan stressfaktor är att arbetsgivaren kan ringa upp henne på fritiden vid plötsliga vakanser. För att hantera stressen menar Michaela att hon försöker se på det ur en ekonomisk synvinkel:

Det är påfrestande att blir uppringd på sin fritid för att jobba men å andra sidan får man dubbel betalt när man jobbar övertid. Det känns lite bättre då. (Michaela).

Sett till organisationens krav på flexibilitet upplever respondenterna att möjligheten över att lägga in sina önskade timmar ger mer kontroll i arbetet. Kontentan av det blir att stressen inte hade varit lika påtaglig om de haft mindre kontroll över sina schematider (SCB, 2008).

Anette påpekar betydelsen av att hennes är egenföretagare som arbetar hemifrån. Hans möjlighet över att styra sin arbetstid efter sina behov gör att planeringen av att hitta på gemensamma aktiviteter på deras fritid fungerar bättre. De reser utomlands ett par gånger om året tack vare att han styr sin egen arbetstid:

Vi brukar resa utomlands ett par gånger om året. Det hade aldrig gått om han inte haft eget och jobbat hemifrån. (Anette).

Vidare berättar Anette att hon tillbringar sin lediga tid med att ta långa promenader med sin man, läsa böcker och laga middagar med sin sons familj. Hon njuter av sin lediga tid och känner sig utvilad när hon har jobbat natt, då en del av hennes nattpass på arbetsplatsen är sovande jour.

Samira berättar att hon inte hinner med att göra så mycket på sin fritid med tanke på hur arbetstiderna ser ut. Då hon bor på landet ägnar hon sin fritid med att sköta sin trädgård, ta promenader i skogen och läsa böcker på kvällarna. Hushållsarbetet delar hon upp med sin man där han handlar mat och snickrar hemma, medan hon lagar mat och sköter trädgårdsarbetet. De dagarna hon arbetar från 07.00 till 16.00 hinner hon med att träna och sola. Lediga helger kan hon ägna åt sina barn och barnbarn eller koppla av och vila ut sig. Då hon arbetar en del nätter och helger blir det svårt för henne att resa på några weekendresor med sin man. Trots att arbetet kräver rejäla insatser betonar Samira vikten av att må bra, vilket hon gör genom att jogga och äta hälsosam mat. Respondenterna Anette och Samira är gifta vilket gör att de delar på hushållsarbete med sina respektive män på olika sätt. Anettes man är hemarbetande egen företagare vilket betyder, enligt Anette, att han kan styra över sin arbetstid och därmed utföra en del hushållsarbete som exempelvis att arbeta med underhållning av familjens fordon, måla huset och/eller laga mat ibland:

Han är duktig på att måla och ta hand om vår lilla bil. Sånt tycker han är roligt. (Anette).

Citatet ovan av Anette kan tolkas utifrån vad Soidre (2009) menar med könsmaktrelationer. Det vill säga att män utför det som anses vara maskulina hushållssysslor som att måla huset, medan kvinnor utför det som anses vara feminina hushållssysslor som att laga mat och våra växter.

Trots att Anette och Samira tillbringar en stor del av tiden på förvärvsarbetet deltar de i större utsträckning i hushållsarbetet, vilket kan leda till obalans i livet. Vidare bekräftar detta den traditionella könsarbetsdelningen där mannen gör maskulina hemmasysslor som att snickra och måla medan kvinnorna gör feminint kodade sysslor som att sköta hushållet. Till exempel att laga mat och sköta trädgården (Grönlund 2004:100-101).

Michaela berättar att arbetet på Kriminalvården påverkar hennes fritid avsevärt. Hon menar att hon måste planera sitt arbete och sina arbetstider utifrån sin fritid. Då det ena barnet behöver extra stöd i vardagen är det betydelsefullt för henne att prioritera att vara med barnen och se till att tillfredställa deras behov. Efter arbetet, när hon arbetat dagpass, ser hon till att vila hemma, ta en promenad och se på film när tillfället ges. På sina lediga helger umgås hon med sin partner, går tillsammans på bio och äter middagar med gemensamma vänner. Mot bakgrund av detta ägnar hon inte lika mycket tid åt hushållsarbetet på sin fritid i den utsträckningen som Anette och Samira gör. Vidare menar Michaela att hon städar inför att hennes partner eller vänner kommer på besök.

Genom att Anette och Samira delar upp hushållsarbetet med sina respektive män upplever de att balansen mellan arbetslivet och fritid är tillfredsställande. Michaela upplever däremot att balansen mellan arbetsliv och fritid är varierande. Å ena sidan känner hon att det flexibla schemat möjliggör för henne att planera sina tider utifrån barnens behov. Å andra sidan kan detta leda till stress när hon skall hinna med att köra barnen till skolan, då hon lever ensam. Grönlund (2004) skulle möjligen hävda att organisationens krav på flexibilitet och Michaelas familjesituation kan resultera i en konflikt mellan hennes arbetsliv och fritid (Grönlund 2004:162).

4.2 Gränsdragning

Samtliga respondenter är måna om att hitta på gemensamma aktiviteter med sina respektive för att på så viss skilja mellan arbete och fritid. Anette har ett stort intresse i att läsa om andra kulturer och lära sig nya språk. Hon läser böcker, går en språkkurs och reser med sin partner till X på sin semester. Vidare känner hon sig mer avslappnad när hon är utomlands på sin lediga tid, då hon inte är tillgänglig för att ta extrapass vid vakanser. På detta vis drar hon en gräns mellan arbete

och fritid. På sin fritid deltar Samira i aktiviteter som skiljer sig i karaktären från de som hon gör på arbetsplatsen. Hon ägnar det mesta av fritiden på att sköta sin trädgård hemma, tar långa promenader, umgås med sina barnbarn samt träna ett par gånger i veckan. Gemensamt för Anette och Samira är att de lever i varsin sammanboende relation och drar nytta av familjesituationen för att på så vis dra en gräns mellan arbetet och fritid. Michaela tillbringar sin lediga tid på att aningen vara med barnen eller hitta på olika aktiviteter med sin partner som till exempel att gå på bio och äta middagar med gemensamma vänner. Michaela betonar vikten av att ständigt vara uppkopplad till mobiltelefonen på grund av sin familjesituation vilket gör att även arbetsgivaren kan ringa upp på fritiden vid plötsliga vakanser.

Flexibilitet via tekniska hjälpmedel som mobiltelefonen, gör att arbetet blir mer ständigt närvarande och löser upp gränser mellan arbete och fritid (Allvin m.fl. 2006:150). Den gemensamma nämnaren för samtliga respondenter är att de umgås med sina partner, familjer och vänner för att på vis dra en gräns mellan arbete och fritid. Detta har en stor betydelse i individernas strävan efter livsbalans (Allvin m.fl. 2006:131).

5 Diskussion

I takt med att arbetsmarknaden ständigt förändras, ökar även kraven på att arbetskraften skall anpassa sig och vara flexibel. Kvinnornas ökade intåg på arbetsmarknaden de senaste decennierna, i synnerhet inom den offentliga sektorn, har lett till att jämställdhetsfrågor blir alltmer viktigare. Kvinnor handskas således med att axla olika roller i den betydelsen att de skall förvärvsarbeta och även lägga tid på hushållsarbeten. Enligt Grönlund (2004) är det inte alltid lätt för kvinnorna att klara av dessa roller samtidigt, då synen på manliga och kvinnliga hushållsarbeten är djupt rotade i traditionen, vilket även bekräftades av Anette och Samira under intervjuerna. Detta kan ha med att både Anette och Samira tillhör den äldre generationen vilken har en annan syn på livet och med andra värderingar och syn på livet.

Mitt val av att använda mig av kvalitativ metod var den lämpligaste metoden för mig att utgå ifrån. Detta eftersom jag anser att denna metod gav mig mer utrymme för tolkningar av respondenternas svar på intervjufrågorna. Värt att nämna är att min utgångspunkt i hermeneutiken möjligen kan ha påverkat mina slutsatser på ett annat sätt än hur jag tolkade respondenternas svar. Det vill säga att det inte är säkert att respondenterna tolkade mina frågor så som jag ställde dem, trots mina försök att vara tydlig och hade öppna frågor. En viktig aspekt som jag nu reflekterar

över när det gäller val av metod är huruvida tillförlitligheten varit större. Vid en kvantitativ metod hade respondenterna, med Samira och Anette i spetsen, möjligen känt sig bekvämare med att svara helt anonymt på enkäter utan att behöva träffas personligen. Jag upplevde under intervjuerna att de försökte idealisera när de svarade på frågorna vilket kan beror på att de kände sig ifrågasatta. Detta trots min ansträngning att vara så professionell som möjligt som intervjuare. När jag frågade Samira om vilka hemsysslor hennes man gillar mest att göra, svarade hon med ett leende:

Alltså jag älskar att sköta mina växter och odla blommor hemma, det är som terapi för mig när jag kommer hem från jobbet. Min man trivs med att snickra och jag trivs på min gård. (Samira).

Anstaltschefen upplevde att personalen är flexibla i sitt förhållningsätt till varandra på ett sätt som gynnar verksamheten vilket kan konstateras i hennes följande citat:

När en anställd tar ledigt brukar en annan kollega täcka upp för dennes klienter vilket gynnar verksamheten och förstärker den goda relationen mellan kollegorna. (Elvira).

Respondenterna upplevde också att generellt fungerar samarbetet men inte den utsträckning som ledningen upplever. Vid flera tillfällen under intervjuerna upprepade respondenterna att vissa kollegor försöker att välja de schematider som passar just deras aktiviteter på fritiden vilket leder ibland till att tiderna krockar med varandra.

Vissa kollegor tar inte hänsyn till andra, de vill alltid vara med familjen eller barnbarnen på jul och påsk, jag menar vem vill inte det? (Anette).

Vidare menade anstaltschefen att det är personalens ansvar att lägga in sina timmar i schema och komma överens sig emellan, men att det inte alltid som det fungerar bra.

Det är arbetsgruppen som ansvarar för schemalaggningen men det fungerar inte alltid helt smärtfritt. Vi finns till när det behövs. (Elvira).

Till skillnad från Elvira upplever Samira att ledningen inte agerar kraftfullt när friktioner uppstår gällande schemalaggningen:

Det är vårt ansvar att lägga in våra timmar men ibland så blir tjafs om vem eller vilka som ska jobba vara lediga på jul eller midsommar. Där öskar jag att X kunde sätta ner foten och vara med bestämd. (Samira).

Med stöd av teorier och tidigare forskning kring flexibilitet möjliggjordes för mig att analysera innehållet av mitt insamlade material och dra väsentliga slutsatser. En annan väsentlig aspekt som jag nu i efterhand tänker på är att mitt syfte och frågeställningar var oprecisa i början av studien vilket kan förklaras med att flexibilitet är ett berett begrepp. Konsekvensen av det blev att en förvirring kring vilka begränsningar och vilka teorier jag skulle utgå ifrån skapades. Teorierna och forskningen kring flexibilitet i sina olika former skiljer åt. Grönlund (2004) menar att begränsad flexibilitet har positiva effekter på medarbetarnas möjligheter att förena arbetsliv och fritid, medan obegränsad flexibilitet kan leda till motsatta effekter. Det vill säga att det blir svårare att hitta en balans mellan arbete och övrig tid. Även Tullberg (2003) anser att arbetstidsflexibilitet inom äldreomsorg är en kvinnofälla vilken används som ett instrument för att gynna arbetsgivarna och männen. Vidare menar Grönlund att de stereotypa föreställningarna och värderingar om kön gör att kvinnor ägnar mer tid åt hushållsarbete än förvärvsarbete inom olika branscher och att effekten av det kan leda till att numerär flexibilitet uppstår inom de kvinnodominerande yrkena.

6 Slutsatser

Under detta kapitel kommer mina slutsatser av studiens resultat presenteras efter mina frågeställningar; Hur upplever ledningen och personal olika typer av flexibilitet? Vilka för- och nackdelar finns det med de olika typerna av flexibilitet? samt upplever personal stress av de olika flexibilitetsformerna och hur hittar de en livsbalans mellan arbete och fritid? Slutligen kommer det att presenteras en slutdiskussion.

6.1 Hur upplever ledningen och personal olika typer av flexibilitet?

6.1.1 Funktionell flexibilitet

Samtliga respondenter talar om vikten av att vara flexibel och beredd på att utföra olika arbetsuppgifter på arbetsplatsen, då verksamhetens säkerhetskaraktär kräver detta. Vidare talar personalen om sina upplevelser av funktionell flexibilitet. Personalen ser på den funktionella flexibiliteten, som är vanligt förekommande på arbetsplatsen, ur en positiv synvinkel. Funktionell flexibilitet får respondenterna att uppleva att de fyller en viktig roll när spontana arbetsuppgifter dyker upp. Vidare upplever personalen att det är tillfredsställande att byta avdelning och utföra olika arbetsuppgifter. Ledningen upplever att den funktionella flexibiliteten inom organisationen fungerar på ett bra sätt i det avseende att personalens förhållningssätt till varandra är baserad på samarbete och gemensamma lösningar.

6.1.2 Arbetsplatsflexibilitet

Arbetsplatsflexibilitet är vanligt förekommande på arbetsplatsen vilken kan förklaras av arbetsplatsens säkerhetskaraktär. Personalen upplever omplaceringar på arbetsplatsen som något positivt i betydelsen att det möjliggör för dem att röra sig mellan olika avdelningar för att utföra varierande arbetsuppgifter. Anstaltscheften ser på arbetsplatsflexibilitet ur en organisatorisk synvinkel. Hon upplever det som en positiv aspekt i betydelsen att gynna verksamhetens behov.

6.1.3 Arbetstidsflexibilitet

Arbetstidsflexibilitet inom organisationen fungerar på ett mindre tillfredsällande sätt. Personalen upplever att verksamhetens krav på flexibilitet i relation till arbetstiderna har både positiva och negativa effekter. Generellt upplever personalen kollegornas och förhållningssätt till samarbete, i relation till tidsflexibilitet, som mindre bra. Vidare upplevs det av personalen att ledningen inte agerar kraftfullt när friktioner uppstår. Anstaltschefen upplever generellt att personalen visar positiva tendenser till att vara tidsflexibla, dock upplever hon att arbetstidsflexibilitet är den största utmaningen som verksamheten står inför.

6.2 Vilka för- och nackdelar finns det med de olika typerna av flexibilitet?

6.2.1 Fördelar och nackdelar med olika typer av flexibilitet

Funktionell flexibilitet som förekommer på arbetsplatsen ger personalen utrymme att utföra varierande arbetsuppgifter vilka får dem att känna arbetstillfredsställelse. Fördelen med denna form av flexibilitet, ur ett organisatoriskt perspektiv, är att det underlättar för medarbetarna att kunna bemöta verksamhetens behov. Nackdelen är att personalen ibland kan känna sig stressade över att utföra vissa arbetsuppgifter än de planerade.

Gällande arbetsplatsflexibilitet har både personalen och verksamheten en ömsesidig fördel. Organisationens krav på att medarbetarna skall vara flexibla och röra sig mellan olika avdelningar gör det lättare för personal att byta avdelning än den schemalagda. Detta blir ett instrument för personal att dels arbeta med sina klienter på andra avdelningar, dels uppfylla verksamhetens mål. Nackdelen med arbetsplatsflexibilitet är stressen som kan medfölja när personalen måste byta avdelning eller att till exempel följa med en klient till sjukhuset. Detta gör att personalen får mindre tid att arbeta individuellt med sina klienter på anstalten.

Respondenterna lyfter fram fördelar med att arbeta efter ett tidsflexibelt schema. Fördelarna, enligt dem, är att de i god väg får reda på vilka nätter, helger och högtider de skall arbeta vilket ger dem möjlighet att planera sina aktiviteter därefter. Det flexibla schemat är en betydelsefull förutsättning för en respondent att kunna arbeta på anstalten, med tanke på hennes livssituation. Nackdelarna med det flexibla schemat, enligt kriminalvårdarna, är stressen som medföljer när de lägger in sina timmar. Nackdelen, enligt anstaltschefen, är att personalens flexibla arbetssätt i relation till schemalagningen inte fungerar som det skall.

6.3 Upplever personal stress av de olika flexibilitetsformerna och hur hittar de en livsbalans mellan arbetet och fritid?

Det gemensamma för respondenterna är att de upplever stress i relation till flexibilitet i sina olika former. Effekten av funktionell flexibilitet och arbetsplatsflexibilitet får samtliga kriminalvårdare att uppleva stress när de får mindre tid att arbeta klientnära. Det vill säga när verksamheten kräver att personalen skall byta avdelning för att utföra andra arbetsuppgifter än de planerade. Även i relation till arbetstidsflexibilitet upplever personal stress. Två respondenter känner sig stressade av att personalen har en deadline för att lägga in sina tider. En annan faktor som kan stressa dem är personalens arbetsfrånvaro på grund av sjukdom eller annan ledighet. Vidare upplever de att kraven på arbetstidsflexibilitet kan få dem att bli stressade över att missa planeringen av sina arbetstider och att missa att lägga in sina timmar i schemat. En respondent upplever dock stress på sin fritid på grund av sin familjsituation.

6.3.1 Gränsdragningsstrategier

I syfte att skapa en livsbalans använder respondenterna sig av egna strategier som varierar beroende på hur deras livssituation ser ut. Nedan redovisas det för de olika strategierna.

6.3.2 Kontrasterande aktiviteter

Kriminalvårdarna använder sig av kontrasterande aktiviteter för att motverka stressen, dra en gräns mellan arbete och fritid och därmed uppnå livsbalans. Två respondenter lever med sina respektive män vilket gör att de, till en viss gräns, delar på ansvaret för hushållsarbetet. Den tredje respondenten lever i ett särboförhållande och har barnen hos sig varannan vecka vilka hon lägger merparten av sin fritid på.

6.3.3 Sociala aktiviteter

Vidare väljer kriminalvårdarna att hitta på olika sociala aktiviteter under sina fritider. Två av dem lagar middagar med sina familjer, tränar och läser böcker, medan den tredje träffar sin partner och går på bio och afterwork med gemensamma vänner.

6.3.4 Tekniska hjälpmedel

Flexibilitet via tekniska hjälpmedel som mobiltelefon gör att Michaela blir den som löper mest risk för att inte ha en tydlig gränsdragning mellan arbete och fritid. Detta på grund av att hennes livssituation gör att hon alltid skall vara uppkopplad mot telefonen och därmed blir tillgänglig även för arbetsgivaren på sin fritid. Slutsatsen är att respondenterna generellt känner sig nöjda med den livsbalans de har idag.

6.4 Slutdiskussion

Under detta avsnitt kommer en diskussion om studiens allmängiltiga relevans: vilken kunskap tillförs? Vad, och på vilka sätt, kan slutsatserna överföras till andra personalgrupper eller organisationer. Studiens slutsatser tyder på att Kriminalvården, i praktiken, har krav på flexibilitet vilket leder till positiva och negativa effekter. De kvinnliga kriminalvårdarna i min studie upplever generellt en balanserad relation mellan arbetet och fritid, trots den stress de upplever som en effekt av flexibilitetens olika former. Inom det tidigare forskningsområdet kring tidsflexibilitet menar Tullberg (2003) att denna form av flexibilitet gynnar organisationen eller männen. Detta kan argumenteras emot med bakgrund i att studiens kvinnliga kriminalvårdare även upplever tidsflexibilitet som en möjlighet att förena fritid och arbetsliv.

En av studiens slutsatser är att kvinnliga kriminalvårdare upplever stress som en konsekvens av flexibilitetens olika former. Detta skulle kunna överföras till andra arbetsplatser som domineras av kvinnliga anställda inom Kriminalvården, där arbetsplatserna har liknande krav på flexibilitet och med ett arbetstidsschema som ändras periodvis. Vidare tror jag att även manliga kriminalvårdare på andra arbetsplatser inom Kriminalvården, med liknande förutsättningar som organisationen i min studie, hade haft samma resultat. Detta kan motiveras med utgångspunkt i Kriminalvårdens komplexa uppdrag, att kombinera säkerhetsarbetet med Kriminalvårdens vision "Bättre ut", enligt min mening.

6.5 Förslag på vidare forskning

Under intervjuerna klagade samtliga respondenter på kollegornas sätt att förhålla sig till de flexibla arbetstiderna. Det återkom kommentarer om att de arbetskamraterna som har barn ser det som sin rätt att ta ledigt vid storhelger och även att välja sina arbetstider som lämpar sig till deras sociala aktiviteter på fritiden. Samira lyfte fram vikten av ett kraftfullare ingripande från ledningens sida genom att ställa mer krav. Mot bakgrund av detta tycker jag att det hade varit intressant med en vidare forskning om denna arbetssituation.

Studiens resultat visade att samtliga respondenter är relativt aktiva efter sina arbetspass för att dra en gräns mellan arbete och fritid. Detta genom att hitta på gemensamma aktiviteter med sina respektive eller hålla sig sysselsatta med hushållsarbeten som anses vara feminina medan deras respektive ansvarade för vad som anses vara maskulina. En förklaring till att Anette och Samira inte lägger vikt vid det kan ha med deras ålder att göra, att de tillhör en äldre generation med annorlunda värderingar. Därför hade en forskning om hur yngre kvinnliga kriminalvårdare upplever flexibilitet och relationen mellan arbete och fritid varit ytterst intressant.

En annan aspekt som jag reflekterar över är hur resultaten hade sett ut om jag gjort min studie på en annan anstalt och istället valt manliga respondenter. Resultaten från min studie tyder på att respondenterna har ett stort ansvar för hushållsarbetet, detta trots deras långa arbetspass och det faktum att deras respektive har mer kontroll över sina arbetstider. Mot bakgrund av detta och utifrån tidigare forskning att kvinnor har mindre livsbalans än män, anser jag att manliga kriminalvårdare har en bättre livsbalans än kvinnliga. En vidare forskning kring detta hade därför varit av intresse.

7 Litteratur- och källförteckning

7.1 Tryckta källor

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

Arvidson, P. & Rosengren, K. E. (2002). *Sociologisk metodik*. Stockholm: Liber AB.

Bryman, Alan (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Furåker, Bengt (2009): "Arbetsmarknaden", i Berglund Tomas & Schedin Stefan (red.): *Arbetslivet:6*. Lund: Studentlitteratur.

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

Hartman, J. (2001) *Grundad teori. Teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2003). "Flexible Times. Dynamics and Consequences of Company Strategies for Flexibility", i Flemming, Daniel och Christer Thörnqvist (eds.) *Nordic Management - Labour Relations and Internationalization: 131-152*. Nord 2003:015. Nordic Council of Ministers. Copenhagen.

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

Oudhuis, M. & Lindblom, S. (2003). *Framtidens arbetsmarknad: ledarskap - arbetsorganisation - individ*: <http://bada.hb.se/bitstream/2320/4675/2/FramtidensarbetsmarknadRapport.pdf> Hämtad 150524.

Seko 200t: *Att arbeta inom kriminalvården. - ett handlingsprogram från SEKO*:

http://www.seko.se/cs-media/WebbStart/uploads/000043851/krim_2006_11.pdf Hämtad 150524.

Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar – Människan i den nya ekonomin*. Avesta: ST.

Soidre, Tiiu (2009): *Ålder, generation och arbete*. I Berglund Tomas & Schedin Stefan (red.): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Statistiska Centralbyrån 2008, 1. *Brist på inflytande ger ökad stress*:
http://www.scb.se/Grupp/valfard/LE0001_2008K02_TI_05_A05TI0802.pdf Hämtad 150524.

Statistiska Centralbyrån 2004, 2. *På tal om kvinnor och män*:
http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0201/2004A01/LE0201_2004A01_BR_X10ST0401.pdf
Hämtad 150524.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Tullberg, M. (2003). *Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?* Göteborg: GRI-rapport 2003:4.
<https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/3007/1/GRIrap2003-4Tullberg.pdf> Hämtad 150524.

Uhlig, Jasmin (2010), *New Public Management En analys med Kriminalvården som ett praktiskt exempel*: <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:705351/FULLTEXT01.pdf>
Handelshögskolan vid Karlstads universitet. Hämtad 150524.

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> Hämtad 150524.

7.2 Internetkällor

Kriminalvården 2015, A. *Om oss*: <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden> Hämtad 20150524.

Kriminalvården 2015, B. *Grundutbildning stärker kvalitet och säkerhet*:
<https://www.kriminalvarden.se/jobba-hos-oss/grundutbildning> Hämtad 20150524.

Kriminalvården 2015, C. *Organisation*: <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-organisation-ekonomi-och-miljoarbete/organisation> Hämtad 150524.

Kriminalvården 2015, D. *Klienten ska vara "Bättre ut"*: <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-uppdrag/kriminalvardens-vision> Hämtad 150524.

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1- Intervjuguide personal

Bakgrund

1. Din ålder och yrke?
2. Anställningsform?
3. Din befattning? Och hur länge har du arbetat under din nuvarande befattning?

Privatliv

1. Berätta om din familjesituation och om du har barn? Om ja, i vilka åldrar isf?
2. Vad är din partners yrke?
3. Vad gör du på din fritid?
4. Hur upplever dina möjligheter till att kombinera ditt yrkesliv med familj och privatliv?

Arbetsrelaterat

1. Berätta om ditt arbete, hur det organiseras och hur en vanlig arbetsdag ser ut.
2. Vilka krav ställs det på dig från ledningen?
3. Hur upplever du dessa krav?
4. Hur fungerar samarbetet mellan personal sinsemellan och mellan ledningen och personal?
5. Vilka förväntningar har du på ledningen och kollegorna?
6. Beskriva din nuvarande arbetstidsmodell.
7. Vad har den för betydelse för dig?
8. Vilka/vilken införde den modellen? Och vad var syftet med den, tror du?
9. Vad tycker du om att arbeta under flexibel arbetstid?
10. Vad är fördelarna med det?
11. Vad är nackdelarna med det?
12. Vad tror du din chef och övrig personal har för inställning gentemot denna modell?
13. Vem/vilka ansvarar för schemalaggningsen?
14. Hur uppfattar du samarbetet mellan personal och chefen vid schemalaggningsen?
15. Hur upplever du dina möjligheter för att påverka dina arbetstider?

8.2 Bilaga 2- Intervjuguide anstaltschef

- 1- Vilken befattning har du i organisationen och hur länge har du arbetat under denna befattning?
- 2- Vilken anställningsform har du?
- 3- Berätta om verksamheten, hur den organiseras, samt din roll i den.
- 4- Hur många arbetar under dig?
- 5- Vad innebär flexibelt arbete för dig? Och hur ser ni på det?
- 6- Vad har ni för arbetstidsmodell på anstalten?
- 7- Vem/vilka införde den modellen? Och vad var syftet med den?
- 8- Vem/vilka lägger schemat?
- 9- Hur fungerar det flexibla arbetet i verksamheten?
- 10- Vad är det som funkar bra och mindre bra?
- 11- Hur skulle det kunna fungera bättre?
- 12- Vilka faktorer skulle påverka flexibiliteten, positivt och negativt, på arbetsplatsen enligt dig?
- 13- Hur upplever du personalens inställning till den flexibla arbetstiden?
- 14- Hur skulle verksamheten fungera utan krav på flexibilitet enligt dig?
- 15- Hur löser ni frånvaron av personal?