



PERSONALVETARPROGRAMMET

In time we trust

En studie om anställdas upplevelser av förtroendearbetstid

Emelie Bohlin & Jeanette Nordlander

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2018
Handledare:	Ylva Ulfsson Eriksson
Examinator:	Helen Peterson



PERSONALVETARPROGRAMMET

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor
År:	2018
Supervisor:	Ylva Ulfsdotter Eriksson
Examiner:	Helen Peterson
Keywords:	Förtroendearbetstid, Non-regulated working hours, Flexible working condition, Work-life balance.

Flexible working conditions creates better opportunities for the employee to find a balance between work and leisure time. Non-regulated working hours, or “Förtroendearbetstid” in Swedish, is a work time agreement which means that the employer has trusted the employee to allocate the work time and determine where and when the work tasks are to be accomplished. This study aims to describe the employee’s experience of non-regulated working hours, as well as identifying the opportunities and challenges faced by the employee regarding this work time agreement.

The study has been conducted using a qualitative method where six semi-structured interviews have been performed in an idea-based organization. Both the respondents and previous research show that non-regulated working hours gives more time for leisure and family in comparison to regulated work time agreements. The respondents experience that there is a clear line between work and leisure time, but they also describe that non-regulated working hours increase the risk for vague distinctions between work and leisure. The result shows that the employees appreciate the confidence they are given to allocate their working time. This, together with the increased freedom and flexibility in planning and carrying out their work themselves, are seen

as the greatest advantages of the work time agreement. The disadvantages of the agreement is that it leads to unfair salary compensation, higher workload and poorer cohesion at the workplace.

This paper shows that higher workload means increased working hours for the employees. In order to reduce the risk of burnouts, it's important that the managers keep track of the workload of the employees. The respondents want the manager to control the workload and give them support. At the same time it's important to keep a balance so the employer doesn't interfere with the trust and freedom that the employee has received through the work time agreement of non-regulated working hours.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
1.2	Bakgrund	2
1.2.1	Presentation av organisation	2
1.2.2	Förtroendearbetstid	3
2	Teori och tidigare forskning	5
2.1	Flexibelt arbete och förtroendearbetstid	5
2.2	Work-life balance	6
2.3	Krav-, kontroll- och stödmodellen	7
2.4	Arbetstillfredsställelse	7
3	Metod	9
3.1	Avgränsningar	9
3.2	Val av metod	9
3.3	Urval och genomförande	9
3.4	Bearbetning av data	10
3.5	Validitet	10
3.6	Etiska reflektioner	11
4	Resultat	13
4.1	Work-life balance	13
4.1.1	Fritid och familj	13
4.1.2	Tillgänglighet	14
4.2	Fördelar med förtroendearbetstid	15
4.2.1	Större förtroende	15
4.2.2	Ökad frihet och flexibilitet	15
4.3	Nackdelar med förtroendearbetstid	16
4.3.1	Orättvis ersättning	16
4.3.2	Hög arbetsbelastning	16
4.3.3	Sämre sammanhållning	17
4.4	Kontroll och stöd	18

5	Diskussion och slutsatser	20
5.1	Huvudsakligt resultat	20
5.2	Slutsats och förslag till vidare forskning.....	21
5.3	Förslag på förbättringar.....	22
6	Referenslista	24
Bilaga 1	I
	Intervjuguide	I

1 Inledning

Många moderna organisationer har förskjutit arbetets upplägg från fasta regler och rutiner bestämda av organisationen, till att ge individen mer ansvar (Hanson, 2006:159). Denna förskjutning syftar till att göra arbetet mer flexibelt (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006:35). Ju mer flexibelt arbetets upplägg är, desto högre krav ställs på individen att själv organisera och planera sitt arbete samt att kunna sätta egna gränser. Detta gör det samtidigt svårare för den anställde att skilja mellan arbete och fritid (Allvin et al., 2006:17f).

En del i flexibiliteten är friheten att själv bestämma över sin arbetstid (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen, 2008). Intresset kring frågor om flexibla arbetstider skapades i Sverige under 1980-talet. Största anledningen till detta var att arbetstagare hade problem att hitta balans mellan arbete och familjeliv. Arbetstagarna ansåg då att flexibel arbetstid var ett mer tillfredsställande sätt att hantera detta än att minska arbetstiden (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2012).

Internets utbredning under 1990- och 2000-talen skapade även möjlighet att arbeta utanför kontoret. Genom distansarbete gavs anställda chans att hitta balans mellan arbetet och de krav som ställs på familjelivet. Distansarbete blev även ett verktyg för att attrahera kvalificerad personal till företag med begränsad geografisk tillgänglighet (Allvin et al., 2012). Andelen personer som distansarbetar har under åren ökat och studier från 2015 visar att 33 procent av de anställda i Sverige distansarbetar i olika omfattning (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Den teknologiska utvecklingen och att vara ständigt uppkopplad, har skapat möjligheter men samtidigt nya utmaningar för både arbetstagare och arbetsgivare. Den tillgänglighet som teknologin möjliggör kan göra det svårt att hitta en tydlig gräns mellan arbete och fritid och påverkar därmed människors liv (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Arbetstidens upplägg har också sociala och biologiska inverknings på människors liv. De arbetstider du har kommer att spela en avgörande roll för när du kan träffa vänner, familj, delta i fritidsaktiviteter samt för möjligheter till fysisk aktivitet, återhämtning och sömn (Albertsen et al., 2008).

I denna uppsats studeras förtroendearbetstid. Det är en typ av flexibel arbetstid som organisationer kan erbjuda sina anställda i kombination med möjlighet till distansarbete. Enligt ett kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (2014) definieras förtroendearbetstid enligt följande: ”Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera” (4 kap. 29 §). Kecklund, Dahlgren och Åkerstedt (2002) visar i en studie att förtroendearbetstid ökar trivseln och förbättrar möjligheterna att påverka sin arbetstidsplanering. Detta innebär sociala fördelar med mer tid för fritid och familj. Nackdelarna handlar däremot om att gränsdragningen mellan arbete och fritid kan bli otydlig (Kecklund et al., 2002).

Upplevelsen av förtroendearbetstid är intressant att studera, inte minst ur ett personalvetenskapligt perspektiv. Personalen är organisationens viktigaste resurs, vilket innebär att allt en organisation gör till sist handlar om de anställdas insatser (Ulfsdotter Eriksson, 2013:7). Utfallet av dessa insatser kan påverkas av arbetstidsupplägget och innebär därför att studier av förtroendearbetstid är av relevans inom personalvetenskapen då personalvetare har del i organisationen av de anställda.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att bidra till ökad kunskap om hur förtroendearbetstid påverkar anställda i en idéburen organisation. Studien syftar till att beskriva och förklara anställdas upplevelse av förtroendearbetstid samt identifiera vilka möjligheter och utmaningar som arbetstagaren ställs inför avseende förtroendearbetstid. Uppsatsen avser att besvara följande frågeställningar:

- Hur påverkar förtroendearbetstid vardagen - avseende såväl arbete som fritid?
- Vilka är fördelarna med förtroendearbetstid?
- Vilka är nackdelarna med förtroendearbetstid?

1.2 Bakgrund

1.2.1 Presentation av organisation

Uppsatsen skrivs på uppdrag av en idéburen organisation, vilken i uppsatsen kommer att benämnas som *Organisationen*. Idéburna organisationer syftar till att främja allmänmännliga värden och kan vara vinstdrivande eller icke-vinstdrivande. Dessa organisationer verkar inom den ideella sektorn och inom kooperativa rörelser som exempelvis föreningar och stiftelser (Överenskommelsen, 2014).

Organisationen har ett huvudkontor där ca 35 personer arbetar, varav 27 personer har förtroendearbetstid. De anställda har befattningar såsom exempelvis ledarskapsutvecklare, kommunikatörer, ekonomer samt projektledare. *Organisationen* har haft förtroendearbetstid sedan kollektivavtalet upprättades år 2003, men oreglerad arbetstid har applicerats sedan *Organisationen* bildades. I dagsläget utgör förtroendearbetstid inte något känt problem, men kontaktpersonen för *Organisationen* eftersökte ökad kunskap om arbetstagarnas upplevelse av förtroendearbetstid samt vilka för- och nackdelar som finns för de anställda. Kontaktpersonen var även intresserad av att få veta vad teori och tidigare forskning säger om ämnet. Ett kollektivavtal framtaget av Arbetsgivaralliansen (2017) tillsammans med fackförbunden Vision, Kommunal och Akademikerförbunden, ligger till grund för hur arbetstagarnas förtroendearbetstid ska tillämpas.

1.2.2 Förtroendearbetstid

Arbetstidslagen (SFS 1982:673) innehåller regler om hur mycket en arbetstagarare får arbeta varje dygn, vecka och år. Den innehåller även bestämmelser kring exempelvis arbetstidens förläggning, vilken dygnsvila och ledighet arbetstagararen har rätt till. Arbetstidslagen kan avtalas bort genom kollektivavtal. Kollektivavtalet som *Organisationen* tillämpar ersätter Arbetstidslagen i dess helhet och innebär att de anställda har reglerad arbetstid eller förtroendearbetstid. Vid reglerad arbetstid disponerar arbetsgivaren över den anställdes arbetstid. För arbete som utförs på annan tid än på vardagar mellan klockan 07:00 och 18:00 erhålls så kallat ob-tillägg, vilket är en ersättning för arbete på obekvämlig arbetstid (Arbetsgivaralliansen, 2017).

Förtroendearbetstid, även kallat oreglerad arbetstid, är ett arbetstidsavtal som innebär att arbetstagararen har fått ett förtroende från arbetsgivaren att själv disponera sin arbetstid samt avgöra var och när arbetsuppgifterna ska utföras. Detta arbetstidsavtal tillämpas för arbetstagarare när arbetets karaktär och innehåll samt organisationens omfattning och inriktning förutsätter det. Vid förtroendearbetstid har arbetstagararen inte rätt till ekonomisk ersättning för övertidsarbete eller arbete på obekvämlig arbetstid (Arbetsgivaralliansen, 2017).

Enligt kollektivavtalet som gäller för arbetsgivare anslutna till ett av Arbetsgivaralliansens (2017) avtal utgörs förtroendearbetstid av högst 250 arbetsdagar per år inklusive semesterdagar. Dessa dagar är beräknade med utgångspunkt i att den som är tjänstgöringsskyldig under årets alla veckodagar och helger ska ha en arbetstid om i genomsnitt 38,25 timmar per vecka. Avtalet från 2017 fastställer att arbetstagararen och arbetsgivaren "ska" ha en avstämning kring hur fördelningen av arbetstiden och ledigheten ser ut, vilket ska ske minst varje kvartal. Tidigare har avtalet sagt att detta "bör" ske varje kvartal. Vid avstämningen diskuteras även hur arbetsbelastningen upplevs och hur vecko- och dygnsvilan sett ut. Om arbetstagararen eller arbetsgivaren vill att tillämpningen av förtroendearbetstiden ska upphöra och ersättas av annan arbetstidsform kan detta ske på begäran minst en månad i förväg (Arbetsgivaralliansen, 2017).

I tabellen nedan redovisas skillnader i semesterdagar mellan de som har förtroendearbetstid och reglerad arbetstid (Arbetsgivaralliansen, 2017).

Ålder under intjänandeåret	Förtroendearbetstid	Reglerad arbetstid
till och med 39 år	30 semesterdagar	25 semesterdagar
från och med 40 år	32 semesterdagar	31 semesterdagar
från och med 50 år	33 semesterdagar	32 semesterdagar

Under rätt förutsättningar är förtroendearbetstid till fördel för både arbetstagaren och organisationen. Förtroendearbetstid gäller för exempelvis pastorer och diakoner (Arbetsgivaralliansen, 2017), lärare och universitetslektorer, distriktsveterinärer, åklagare och arbetstagare i verksamhetsledande ställning (Arbetsgivarverket, 2014) samt andra yrkesgrupper vilka kommit överens med sin chef om att tillämpa förtroendearbetstid. I och med att olika yrken ställer olika krav kommer förtroendearbetstid inte medföra samma villkor för alla. Arbetstagaren ska anpassa arbetstiden efter organisationens krav, vilket för vissa kan innebära närvaro på bestämda tider medan andra har mer lösa ramar. Arbetsuppgifter eller givna tidpunkter kan förutsätta att arbetstagaren måste befinna sig på arbetsplatsen, vilket ett inbokat möte är exempel på. För att förtroendearbetstiden ska fungera krävs det att ramarna för hur och när arbetet ska utföras är tydliga (Arbetsgivaralliansen, 2017).

2 Teori och tidigare forskning

I följande avsnitt redovisas teori och tidigare forskning vilka knyter an till studiens resultat. Avsnittet inleds med en presentation av vad flexibelt arbete och förtroendearbetstid är, tillsammans med en redovisning av tidigare forskning inom ämnet. Vidare presenteras work-life balance, vilket knyter an till studiens frågeställning som handlar om hur förtroendearbetstid påverkar såväl arbete som fritid. Krav-, kontroll- och stödmodellen lyfts sedan för att beskriva hur krav, kontroll och stöd i arbetet påverkar arbetstagaren. Till sist sker en presentation av arbetstillfredsställelse, vilket är av betydelse för arbetstagarens upplevelse av förtroendearbetstid.

2.1 Flexibelt arbete och förtroendearbetstid

Flexibla arbetsvillkor är ofta förekommande i det svenska arbetslivet (Allvin et al., 2012). Allvin et al. (2006:35) beskriver flexibilitet genom ett förtroende som arbetstagaren fått vilket gör att denne själv får bestämma över sitt arbete. I en flexibel organisation kan de anställda själva bestämma arbetstidernas upplägg genom flextid eller helt fria arbetstider. Även arbetsplatsen har blivit mer flexibel. Distansarbete är ett exempel på att arbetet inte behöver vara bundet till en fysisk arbetsplats, utan kan flyttas dit den passar både uppgifterna och arbetstagaren (Allvin et al., 2006:168). Denna flexibilitet som finns i flexibla organisationer betraktas främjande för såväl företagets effektivitet och produktivitet, som för individens välbefinnande och utveckling (Hanson, 2006:159).

Allvin et al. (2012) har studerat förekomsten av flexibelt arbete genom fyra dimensioner i vilka reglering av arbete mäts. Dessa dimensioner är arbetstid, arbetets rumsliga placering, genomförande samt samarbete. När en individ själv reglerar sitt arbete i en av dimensionerna definieras dimensionen som oreglerad, medan dimensionen definieras som reglerad när individen inte själv reglerar sitt arbete i dimensionen (Allvin et al., 2012). Studiens resultat visar att 59 procent av respondenterna har arbeten som är reglerade med hänsyn till arbetstid, 74 procent gällande rumslig placering, 20 procent avseende genomförande och 80 procent med hänsyn till samarbete. När de olika dimensionerna kombineras visar resultatet att 16 procent av respondenterna har arbeten som är reglerade i alla fyra dimensioner, medan 8 procent av respondenterna rapporterar att de är oreglerade i alla dimensioner. 39 procent svarar att de är oreglerade i två eller tre av dimensionerna. Genom detta drar författarna slutsatsen att arbetsmarknadens arbetsvillkor är förhållandevis flexibla medan flexibla arbeten inte förekommer lika frekvent (Allvin et al., 2012).

Förtroendearbetstid är en form av flexibelt arbete där arbetstagaren har förtroendet att själv planera sin arbetstid (Arbetsgivaralliansen, 2017). I en studie av Kecklund et al. (2002) undersöktes hur förtroendearbetstid påverkar arbetstagares arbetstrivsel, stress och upplevda hälsa. Resultatet visade att de flesta av dem som deltog i studien var positivt inställda till

förtroendearbetstid. 75 procent var nöjda med de praktiska möjligheterna att påverka sina arbetstider och 83 procent ville behålla sin förtroendearbetstid. Däremot ansåg 16 procent att lönen blivit sämre och att de arbetade mer med förtroendearbetstid jämfört med när de tidigare haft reglerad arbetstid.

Studien av Kecklund et al. (2002) visade att friheten och inflytandet över arbetstiden var det som uppskattades mest med förtroendearbetstid. Förtroendearbetstid gav mer tid för fritid och familj jämfört med reglerad arbetstid, samtidigt som svårigheten att dra gränser mellan arbete och fritid var en nackdel. Förtroendearbetstid hade små effekter på hälsa och stress. Däremot var möjligheten att påverka arbetstiden kopplad till låg arbetsrelaterad stress, få hälsobesvär och hög arbetstrivsel. De som var missnöjda med förtroendearbetstid hade ett mer styrt arbete och små möjligheter att påverka arbetsituationen, vilket tyder på att dessa personer inte gynnas av att ha förtroendearbetstid (Kecklund et al., 2002).

2.2 Work-life balance

Work-life balance kan definieras som individens förmåga att uppfylla sina arbets- och familjeåtaganden samt andra aktiviteter utanför arbetet. Samtidigt beskrivs work-life balance som tillfredsställelse och bra fungerande arbete där konflikt inte är ett stort problem i hemmet (Delecta, 2011). Denna konflikt kan benämnas work-to-family conflict vilket innebär att det finns en konflikt mellan arbete och familjeroller, där konflikten bottnar i brist på tid och energi för att möta de krav som ställs, vilket kan leda till stress (Dahm, Glomb, Manchester & Leroy, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-life balance är ett ämne som både forskare och chefer uppmärksammat då det berör stora delar av livet. När människor har begränsat med tid och måste utföra andra aktiviteter än deras arbete är det viktigt att hitta en balans mellan arbete och fritid för att undvika ohälsa (Delecta, 2011). Allvin et al. (2006:128) menar att upplevelsen av balans ger en känsla av tillfredsställelse vilket skapar en buffert mot ohälsa. Albrecht, Kecklund, Rajaleid och Leineweber (2017) talar om att kontroll över arbetstider, speciellt över möjligheten att ta ledigt, kan förbättra arbetsvillkoren och minska risken för att utveckla depression. Detta sker genom att möjligheten till återhämtning ökar och att work-life balance främjas (Albrecht et al., 2017). Samtidigt menar Allvin et al. (2006:128) att konflikt mellan arbete och livet i övrigt är starkt relaterad till stress, frånvaro, ohälsa och depression. Vad som upplevs som konflikt respektive balans i relation mellan arbete och övrigt liv varierar beroende på vilket förhållningssätt arbetstagaren har till sitt arbete. Det ena förhållningssättet som författarna beskriver är de arbetstagare som målmedvetet fokuserar på sitt arbete och låter övriga livet anpassas därefter. Det andra förhållningssättet beskriver dem som istället försöker integrera arbetet med det övriga livet (Allvin et al., 2006:130).

2.3 Krav-, kontroll- och stödmodellen

Krav- och kontrollmodellen utvecklades av Karasek under 1970-talet. Modellen är uppdelad i två dimensioner som är viktiga för arbetstagarens hälsa. Dessa omfattar vilka krav arbetet ställer samt hur stor kontroll arbetstagaren har över sin egen arbetsituation och även hur detta tas i uttryck när dimensionerna ställs i relation till varandra. Kravdimensionen påverkas av stressfaktorer som förekommer i arbetsmiljön, såsom arbetsmängd, tidspress samt fysiskt och psykiskt påfrestande arbetsuppgifter (Karasek & Theorell, 1990:31f). Den andra dimensionen, kontroll, handlar om vilka befogenheter arbetstagaren har att fatta beslut samt i vilken grad arbetstagaren är förmögen att påverka och har kompetens att utföra sina arbetsuppgifter. Kombinationen av höga respektive låga krav och hög respektive låg kontroll kan skapa fyra olika situationer som är kopplade till olika grader av risk för stress. Karasek och Theorell (1990:31f) menar att arbetets krav påverkar hälsa och välbefinnandet beroende på vilken kontroll arbetstagaren har över sitt arbete. Höga krav och låg kontroll kan orsaka stress och psykisk ohälsa i form av ångest, depression och utmattning. Låga krav och låg kontroll leder till att arbetstagaren blir passiv och inte tar vara på de kunskaper denne har, vilket leder till förlorad motivation och produktivitet (Karasek & Theorell, 1990:37f). Ett arbete med låga krav och hög kontroll skapar låga nivåer av stress som leder till friska och glada medarbetare. Höga krav och hög kontroll är mest gynnsamt för de anställda och organisationen då det leder till lärande och utveckling samt hög produktivitet (Karasek & Theorell, 1990:35f).

Krav- och kontrollmodell vidareutvecklades tillsammans med Theorell, Johnson och Hall. En ny dimension lades till, "socialt stöd", vilket gav krav-kontroll-stödmodellen. Med socialt stöd menas det stöd arbetstagaren får av sina kollegor och sin chef på arbetsplatsen (Karasek & Theorell, 1990:69). Det kan till exempel innebära att arbetstagarna känner sig omtyckta, får feedback på sin prestation samt att de kan samarbeta med sina kollegor. Den som känner stöd av både chefer och kollegor har hög grad av socialt stöd, medan den som inte känner något stöd eller bara får stöd från antingen chefer eller kollegor har låg grad av socialt stöd. När stödet är lägre har det även visat sig att risken för depression ökar. Johnson menar att socialt stöd i arbetet har betydelse genom att det tillgodoser väsentliga behov av samvaro och gruppkänsla samt att det fungerar som ett stöd vid obalans mellan arbetskrav och egenkontroll (Karasek & Theorell, 1990:70ff).

2.4 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse handlar om hur nöjd och tillfredsställd en person är med sitt arbete (Berglund, 2017:456). Arbetet och dess organisation spelar en central roll för om anställda upplever arbetet tillfredsställande eller som ett nödvändigt ont (Börnfelt, 2017:153). En person som känner arbetstillfredsställelse kan exempelvis tycka att arbetet är mer än bara en källa till försörjning. Vad som påverkar arbetstillfredsställelsen är individuellt och kan skilja sig mellan olika personer. Enligt Berglund (2017:455ff) påverkas den anställdes arbetstillfredsställelse av

faktorer som social gemenskap, möjlighet till kompetensutveckling, relation till chef samt lön. Även jämförelser med arbetskamrater kan påverka arbetstillfredsställelsen. Om det visar sig att en kollega får mer belöning i form lön eller andra förmåner, för samma form av ansträngning, kan detta leda till en känsla av orättvisa och otillfredsställelse. Forskning visar också att arbetstid, arbetsbelastning, arbetsuppgifternas variation samt möjlighet till självständigt arbete har betydelse för arbetstillfredsställelsen (Berglund, 2017:458).

Forskning visar att personer som känner arbetstillfredsställelse tenderar att vara mer lojala mot sina arbetsgivare (Berglund, 2017:458). Vilken lojalitet och engagemang den anställda känner kommer att påverka dennes vilja att stanna kvar i organisationen (Berglund, 2017:459; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). En studie av Porter et al., (1974) visar att en person som är engagerad på sin arbetsplats kommer att anstränga sig mer för att uppnå organisationens mål. En engagerad medarbetare känner även ägandeskap på arbetsplatsen vilket leder till att denne har en benägenhet att göra sådant som är positivt för arbetsgivaren och som går utanför dennes arbetsuppgifter, vilket gynnar arbetsgivaren (Porter et al., 1974).

3 Metod

Följande avsnitt beskriver studiens tillvägagångssätt och utförande. Avsnittet börjar med att beskriva vilka avgränsningar som gjorts. Vidare förklaras hur studien har genomförts och innehåller redogörelser över val av metod, urval och genomförande av intervjuer samt teori och tidigare forskning, bearbetning av datamaterial, studiens validitet samt etiska reflektioner.

3.1 Avgränsningar

Denna uppsats har avgränsats till att behandla arbetstidsavtalet gällande förtroendearbetstid. Studien har även avgränsats till att belysa arbetstagares upplevelser av förtroendearbetstid samt vilka möjligheter och utmaningar dessa ser med arbetstidsavtalet. Trots att män förvärvsarbetar i större utsträckning än kvinnor och kvinnor utför mer hemarbete än män (SCB, 2016) har denna studie avgränsats till att inte inkludera faktorn kön. Denna faktor kan vara av betydelse vid analys av det empiriska materialet, men på grund av att *Organisationen* och urvalet är så pass litet skulle detta minskat deltagarnas anonymitet vilket lett fram till beslutet. Faktorer som exempelvis ålder och etnicitet kan också vara av relevans för resultatet, men även dessa aspekter har valts att inte innefattas i denna uppsats av samma orsak.

3.2 Val av metod

Denna studie syftar till att beskriva och förklara upplevelser av fenomenet förtroendearbetstid på en specifik arbetsplats. I och med *Organisationens* begränsade antal anställningar är det svårt att uppnå ett tillräckligt stort kvantitativt material. Istället valdes en kvalitativ metod med grund i att det finns intresse av att fånga de subjektiva erfarenheterna och upplevelserna. Valet av kvalitativ metod baseras på den ontologiska utgångspunkten som är konstruktionistisk vilket innebär att sociala egenskaper byggs upp av ett samspel mellan individer (Bryman, 2011:341). Bland de kvalitativa metoderna har semistrukturerade intervjuer valts för att fånga upp de anställdas upplevelser och uppfattningar av förtroendearbetstid. Valet av semistrukturerade intervjuer beror på att studien har ett tydligt fokus och en specifik frågeställning kopplad till ämnet. Till intervjuerna utformades en intervjuguide med frågor indelade i olika teman, vilket är typiskt för semistrukturerade intervjuer och ger en flexibilitet i vilka frågor som ställs och när (Bryman, 2011:415).

3.3 Urval och genomförande

Urval av intervjupersoner skedde genom att kontaktpersonen för *Organisationen* gjorde ett målinriktat urval, vilket är strategiskt och syftar till att de som intervjuas är relevanta i förhållande till studiens problemformulering (Bryman, 2011:392). Kontaktpersonen valde ut sex personer i *Organisationen* som arbetar under förtroendearbetstid, vilka har olika

befattningar och som i olika grad reser i tjänsten, arbetar hemifrån samt på kontoret. Samtliga intervjuer utfördes enskilt och ostört på organisationens huvudkontor. Två intervjuer genomfördes under en dag och de resterande fyra gjordes dagen därpå. Dessa spelades in för att sedan transkriberas. Intervjuerna leddes av en av författarna medan den andra författaren antecknade och dessa roller fördelas lika över de sex intervjuerna. Varje intervju varade i ca 60 minuter och frågorna som ställdes utgick från en intervjuguide indelade i teman. Dessa teman är: "Introduktion", "Förtroendearbetstid", "Arbetsdag", "Relation till chef", "Arbetsgrupp" samt "Avslut" (se bilaga 1).

När relevant litteratur eftersöktes visade sig urvalet av tidigare forskning om förtroendearbetstid vara begränsat. Den teori och tidigare forskning som använts i studien hittades genom sökmotorn Google Scholar (2018) samt Göteborgs universitets (2018) söktjänst Supersök. Nyckelord som användes var förtroendearbetstid, flexibilitet, non-regulated working hours, work-life balance, work-to-family conflict, boundary management samt krav, kontroll och stöd. Statistik rörande förtroendearbetstid har även eftersökts men utan resultat.

3.4 Bearbetning av data

De sex semistrukturerade intervjuerna transkriberades och kodades genom tematisk analys i enlighet med Braun och Clark (2006). Den tematiska analysen delades in i sex steg. I det första steget fördelades intervjuerna lika mellan författarna för att sedan transkriberas. Den transkriberade texten lästes upprepade gånger och idéer antecknades. I steg två kodade författarna alla sex transkriberingar var för sig i syfte att bådars tankar skulle fångas upp samt för att kunna jämföra varandras analyser. Intressanta faktorer kodades genom att systematiskt samla data som är relevant för varje kod. I steg tre skapade författarna tillsammans potentiella teman över det kodade materialet. Dessa teman kontrollerades sedan i relation till det kodade materialet samt all insamlad data, vilka i steg fyra genererade en tematisk karta av analysen. En djupare analys utfördes i steg fem där valda teman definierades och namngavs. I det sista steget skedde en slutgiltig analys av materialet. Relevanta teman valdes ut i relation till studiens syfte och frågeställningar för att sedan användas i rapportens analys tillsammans med tillämpbar teori och tidigare forskning. De fyra teman som kunde utläsas ur denna studies empiriska material är: "Work-life balance", "Fördelar med förtroendearbetstid", "Nackdelar med förtroendearbetstid" samt "Kontroll och stöd".

3.5 Validitet

Två huvudgrupper av kriterier som är avgörande för validiteten i kvalitativ forskning är resultatets "tillförlitlighet och empiriska förankring" när det gäller data, urval och analys samt resultatets "meningsfullhet och användbarhet" (Langemar, 2008:119). Intervjuernas genomförande, deltagarnas upplevelse av intervjusituationen samt individuella förutsättningar vid intervjutillfället såsom dagsform, arbetssituation och livssituation behöver tas i beaktning.

Även faktorer som plats för intervju samt val av deltagare kan påverka validiteten och kommer att diskuteras vidare i avsnitt “Etiska reflektioner”.

Kriteriet “tillförlitlighet och empirisk förankring” innebär i denna studie att vikt lagts vid att betydelsefull information i det empiriska materialet inte uteslutits eller lagts till samt att långsökta tolkningar av data inte gjorts i analysen. Risken för att generella slutsatser dras från enstaka intervjuer minskar genom den tematiska analysen. För att öka validiteten kodade båda författarna det transkriberade materialet. Skillnader i resultat diskuterades och jämfördes vilka sedan utmynnade i gemensamt valda teman. En annan del av den empiriska förankringen handlar om studiens kvalitativa generaliserbarhet som bedömer i vilken grad studiens resultat kan generaliseras till populationen. Denna studie syftar till att beskriva och förklara anställdas upplevelse av förtroendearbetstid i en idéburen organisation. Resultat kan därför närmast generaliseras till hur anställda i andra idéburna organisationer uppfattar förtroendearbetstid, men slutsatser kan även dras till andra organisationer. Resultat som samstämmer med vad tidigare forskning visat kan fungera som ytterligare stöd. Samtidigt är inte frekvensen av erfarenheter det viktiga i kvalitativa studier utan det centrala är hur täckande resultatet av datamaterialet är för syftet (Langemar, 2008:109). Frågorna i studiens intervjuguide utformades för att kunna svara på syfte och frågeställningar, vilka utgjorde en god bas och skapade möjlighet till att uppnå ett mättat resultat.

Studiens “meningsfullhet och användbarhet” bedöms i hur väl dess syfte är uppfyllt, om relevanta aspekter tagits upp och om ökad förståelse för ämnet skapats (Langemar, 2008:119). Utifrån den kunskap författarna tillägnat sig genom teori och tidigare forskning samt från empiriskt material och information från kontaktpersonen för *Organisationen*, har studien bidragit till en djupare förståelse för ämnet. Detta utgör även syftet med studien vilket bidrar till ökad validitet. Samtidigt finns det begränsningar i författarnas kunskap vad gäller intervjuteknik och bearbetning av empiriskt material, vilket kan påverka validiteten.

3.6 Etiska reflektioner

Denna studie har utförts enligt Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Individskyddskravet kan konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Intervjuerna började med att intervjuaren och den som antecknade presenterade sig själva samt syftet med studien. Denna information uppfyller informationskravet. Därefter bad intervjuaren om deltagarens godkännande till att intervjun spelades in, varpå inspelningen satte igång då samtliga intervjupersoner accepterade detta. Tillsammans med redogörelsen som sedan gjordes angående deltagarens frivillighet och möjlighet att närsomhelst avbryta intervjun uppfylldes samtyckeskravet. Information om att intervjumaterialet bara skulle avlyssnas av författarna,

inte spridas vidare utan endast användas i studiesyfte gavs även till deltagaren vilket uppfyller nyttjandekravet. Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att deltagarna fick reda på att deras svar skulle behandlas konfidentiellt under hela processen och att deras svar inte kommer kunna spåras till dem som personer.

Deltagarna informerades om att *Organisationen* kommer att få ta del av studien. Samtidigt gavs en påminnelse om att kontaktpersonen för *Organisationen* vet vilka som deltar i studien i och med att denne valt ut deltagarna. Kontaktpersonens val av intervjupersoner skedde strategiskt, dels i mån av tid men även för att bilda en variation av olika befattningar och användning av förtroendearbetstid bland intervjupersonerna. Kontaktpersonens strategiska urval kan leda till en större bredd i studien, men samtidigt vara mål för intressekonflikter och etiska dilemman. Att kontaktpersonen vet vilka som deltagit i studien kan innebära att deltagarna vinklat sina svar för att inte riskera att bli utpekade. Då platsen för intervjuerna var på kontoret kan även andra anställda ha uppmärksammat vilka som deltog i studien trots att intervjuerna skedde enskilt. Den vetskapen kan därför ha påverkat de svar intervjupersonerna gav. Samtidigt uttryckte ingen av deltagarna oro för detta. På samma gång har intervjupersonerna accepterat deltagandet redan innan intervjutillfället, vilket förhoppningsvis innebär att de tänkt över sitt beslut att delta. Med tanke på att *Organisationen* är förhållandevis liten kan också detta ha inverkat på vilka svar deltagarna gav för att inte riskera att något de sagt skulle kunna spåras till dem som personer. Vid analys av materialet har författarna därför tagit ansvar för att i studien inte inkludera information eller citat som skulle kunna härledas till en specifik deltagare. För att bidra ytterligare till deltagarnas anonymitet har faktorer såsom kön och ålder valts att inte redovisas.

4 Resultat

I följande avsnitt redovisas resultatet från de genomförda intervjuerna i relation till teori och tidigare forskning. Denna redovisning görs utifrån fyra teman. I tema ett, "Work-life balance", presenteras de fördelar och nackdelar med förtroendearbetstid som står i relation till fritid och familj samt tillgänglighet. Trots att work-life balance består av fördelar och nackdelar med förtroendearbetstid presenteras det här som ett eget tema för att gränsa av dess teori. Detta tema svarar på frågeställningen som handlar om hur förtroendearbetstid påverkar vardagen - avseende såväl arbete som fritid. I tema två, "Fördelar med förtroendearbetstid", besvaras frågeställningen som handlar om vilka fördelar det finns med förtroendearbetstid. I tema tre, "Nackdelar med förtroendearbetstid", besvaras sedan frågeställningen som handlar om vilka nackdelar det finns med förtroendearbetstid. Det fjärde och sista temat handlar om "Kontroll och stöd". Detta tema belyser vikten av stöd från chefen och dennes kontroll av arbetstidsförläggningen, vilket påverkar de anställdas upplevelse av förtroendearbetstid.

4.1 Work-life balance

4.1.1 Fritid och familj

Intervjupersonerna lyfter möjligheten att skapa en balans mellan arbete och fritid samt familj som en fördel med förtroendearbetstid. Allvin et al. (2006:128) menar att upplevelsen av balans ger en känsla av tillfredsställelse vilket skapar en buffert mot ohälsa. Albrecht et al. (2017) talar också om att kontroll över arbetstider, speciellt över möjligheten att ta ledigt, kan förbättra arbetsvillkoren och minska risken för att utveckla depression. Möjligheten att bestämma över sin arbetstid och ledighet framgår som något positivt av intervjupersonerna. På samma sätt som Kecklund et al. (2002) beskriver att förtroendearbetstid ger mer tid för fritid och familj, jämfört med reglerad arbetstid, talar intervjupersonerna om att de har möjlighet att anpassa sina arbetstider efter familjesituationen samt att de kan vara med familjen på tider som andra inte har möjlighet till. Om en högre grad av work-life balance minskar risken för ohälsa bland intervjupersonerna har denna studie däremot svårt att besvara.

Intervjupersonerna upplever att det finns en tydlig gräns mellan arbete och fritid samt att de kan släppa arbetet när de avslutat för dagen. Detta kan bero på att intervjupersonerna arbetar hemifrån i liten utsträckning, just för att de vill känna att det finns en gräns mellan arbetet och hemmet vilket upplevs svårt när arbete utförs hemma. Samtidigt talar intervjupersonerna om risken att arbete och fritid flyter ihop vid förtroendearbetstid, vilket även Kecklund et al. (2002) påvisar.

Det tenderar att arbete och fritid än mer flyter ihop naturligtvis. Det är ju en risk som vi behöver ha pågående samtal om och som är en del av vårt utvecklingssamtal naturligtvis. Ibland kan det ju också vara såhär att

förtroendearbetstid gör att arbetet blir luddigt. Om du inte har tydligt, definierade arbetsuppgifter så kan tiden också bara springa iväg.

– Intervjuperson 5

Under intervjuerna framkommer vikten av att familjen är överens om hur arbetstiden planeras. Den eventuella konflikt som uppstår benämns *work-to-family conflict* (Dahm et al., 2015). Allvin et al. (2006:128ff) menar att konflikt mellan arbete och livet i övrigt är starkt relaterad till stress, frånvaro, ohälsa och depression. För att undgå detta verkar ett förhållningssätt där arbetstagaren försöker integrera arbetet med det övriga livet vara bra för att undvika konflikter, vilket intervjuperson 3 lyfter: “[Vi] är ju överens om det hela. Det är inget problem, men får du den dragkampen, för det tillhör ju en del av förtroendearbetstid som kan vara jättebökigt. Har man en dragkamp med sin partner, sin fru eller sin man blir det ju ohållbart tillslut.”

4.1.2 Tillgänglighet

Intervjupersonerna behöver vara tillgängliga i olika grad efter att de avslutat arbetet för dagen. Flera av intervjupersonerna är med i en krisgrupp vilket är en av anledningarna till att de har förtroendearbetstid. Detta medför att personerna måste vara tillgängliga för samtal även på ledig tid. De måste ha med sig kristelefonen, men den missbrukas inte och upplevs därmed inte som ett problem. På frågan om det finns förväntningar på de anställda att vara tillgänglig på sin lediga tid svarar intervjuperson 3: “Nä, det är ingen som gnäller om det och jag kan inte gnälla när någon hör av sig. /---/ Om någon hör av sig på annan tid, det inser jag att det ingår i uppdraget.”

Frågan om tillgänglighet är tvåsidig. Å ena sidan är det en del i arbetstidsavtalet - å andra sidan ska den inte nyttjas så att den leder till ohälsa. Arbetsgivaren har ett ansvar i detta vilket diskuteras under temat “Kontroll och stöd”. Organisationen uppmuntrar inte sina anställda att kontrollera mailen på ledig tid, vilket innebär att ansvaret för vilka mail som öppnas ligger på individen. Samtidigt nämner intervjuperson 5 att det finns risk att skapa en slags “duktighetskultur”, vilket i sin tur skapar problem.

Jag tycker att det är mitt ansvar och jag måste bestämma när man själv. Men sen kan det ju finnas en kultur att man tänker att ‘eftersom den gjorde det och vad duktig och öppna mail klockan halv elva, så måste jag också vara.’ Men det kanske var för att just den personen då hade förlagt för att kunna vara ledig på dagen. Hade jobbat på kvällen eller hur det nu var eller faktiskt är på resa själv och därför svarade på mail och kommer hem sent. /---/ Men man måste också se så det inte blir en slags duktighetskultur, man pratar i negativ term, där man liksom ska försöka att styla för varandra och säga ‘men titta på mig, jag är mer ivrig och benägen att jobba närsomhelst.’ Och det är inte föredömligt. Det tycker jag vi pratar ändå ganska mycket om att, ja, värna om familjen och värna om vilan och så. Men vi kan ju ändå skicka subtila signaler.

Vissa intervjupersoner väljer att vara tillgängliga för att visa lojalitet mot andra anställda genom att prioritera att svara på viktiga frågor för att undvika att kollegor inte kan komma vidare i sina arbetsuppgifter. Då organisationen har anställda runt om i världen kan vissa intervjupersoner välja att ta med sig datorn hem för att ha ett Skypemöte under kvällen, i syfte att underlätta för sina kollegor som arbetar i andra tidszoner. Samtidigt finns en risk att anställda går för långt i lojaliteten vilket kan leda till ohälsa. Kopplingen mellan ohälsa och förtroendearbetstid är däremot oklar.

Vissa går för långt i sin lojalitet, man måste också ta ansvar för sin egna hälsa och det ställer krav på personalen att man måste göra det också. /---/ Vi har ju några sjukskrivningar, men vad det beror på, om man missbrukar förtroendearbetstiden och arbetat för hårt, vet jag inte om jag kan säga om det hänger ihop med.

– Intervjuperson 2

4.2 Fördelar med förtroendearbetstid

4.2.1 Större förtroende

En fördel med förtroendearbetstid är det förtroende intervjupersonerna känner över att själva kunna planera och utföra sitt arbete. Detta är i likhet med hur förtroendearbetstid ska användas enligt kollektivavtalet (Arbetsgivaralliansen, 2017). Intervjuperson 4 säger: “Det bästa är att man får ett ansvar att planera sin tid själv, förtroendet i att man kan jobba lite längre dagar ibland och lite kortare ibland.” Intervjuperson 1 utvecklar: “Jag behöver inte stämma av med nån och fråga om jag kan flexa en timme tidigare, utan om det funkar för mitt schema och för mina arbetsuppgifter som jag står i just nu så är det ett förtroende jag har att ta det beslutet själv.”

Ytterligare en fördel som förtroendet med förtroendearbetstid ger är att arbetstagare inte behöver lägga tid på administration av arbetstider vilket krävs vid reglerad arbetstid för att exempelvis få ob-ersättning utbetald. Intervjuperson 6 säger: “Jag tror att det kan skapa en onödig administration som kanske inte är nödvändig för att man har en relation och ett förtroende mellan varann att man får det att funka.”

4.2.2 Ökad frihet och flexibilitet

Flexibiliteten beskrivs av intervjupersonerna som den största fördelen med förtroendearbetstid, vilket även Kecklund et al. (2002) beskriver. Hanson (2006:159) menar att flexibilitet skapar välbefinnande och utveckling för arbetstagarna. Möjligheten som förtroendearbetstiden ger att själv planera sina dagar kan vara ett sätt för *Organisationen* att attrahera medarbetare, vilket kan fungera som en faktor till motivation för arbetstagarna enligt en intervjuperson.

Genom förtroendearbetstid är arbetstagarna fria att förlägga både arbetstiden och ledigheten när de vill, vilket upplevs som en stor fördel. Intervjupersonerna uppskattar möjligheten att kunna

ta ledigt ibland och inte endast vara på arbetet mellan klockan 08:00 och 16:00. Ett par intervjupersoner menar också att flexibiliteten kan fungera som en buffert för en hög arbetsbelastning. Samtidigt betonar intervjuperson 1 att friheten även innebär ansvar: "Det är en frihet under ansvar skulle jag vilja säga. Sen innebär det att vi alla också måste kunna tjänstgöra. Vi får ju inget extra om det är en helgdag."

4.3 Nackdelar med förtroendearbetstid

4.3.1 Orättvis ersättning

Under intervjuerna framkommer det att de som reser mycket och arbetar helger förmodligen skulle tjänat mer om arbetstiden varit reglerad. Detta resultat presenterar även Kecklund et al. (2002). Intervjupersonerna lyfter även att skillnaderna mellan förtroendearbetstid och reglerad arbetstid är små när det kommer till antal semesterdagar (se tabell under avsnitt "Bakgrund").

Flera intervjupersoner uppger att förtroendearbetstid är en förutsättning för att de ska kunna utföra arbetet - det skulle alltså inte fungera att ha reglerad arbetstid på grund av arbetets karaktär. Detta går i linje med det som anges som anledning till förtroendearbetstid i kollektivavtalet (Arbetsgivaralliansen, 2017). Samtidigt menar andra intervjupersoner att deras arbete hade kunnat utföras med reglerad arbetstid och att de ligger på gränsen till att behöva ha förtroendearbetstid. Allvin et al. (2012) belyser att arbetstagarnas arbete sällan är oreglerat samtidigt i dimensionerna arbetstid, arbetets rumsliga placering, genomförande samt samarbete. Detta stämmer för intervjupersonerna i *Organisationen* då vissa personers arbeten är reglerade i flera av dimensionerna. Detta skapar problem när det kommer till hur användningen av förtroendearbetstiden reflekteras i de anställdas löner. Intervjupersonerna talar om att skillnaderna mellan lön för dem som reser mycket och dem som arbetar stora delar under kontorstider upplevs orättvisa. Intervjuperson 6 svarar på frågan om det finns skillnader i lönen beroende på graden av arbete på obekväma arbetstider: "Nej skulle jag säga, tyvärr inte. För det blir väldigt lätt att man bara jämför löner. Men det där är ju upp till chefen som måste veta att du har så här många resdagar, du borde ha mer lön." Denna jämförelse och känsla av orättvisa kollegor emellan kan skapa otillfredsställelse och även leda till att anställda väljer att lämna organisationen (Berghlund, 2017:457ff; Porter et al., 1974).

4.3.2 Hög arbetsbelastning

Arbetsbelastningen skiljer sig mellan de intervjuade. Ett par uppger att de har en balanserad arbetsbelastning där de oftast arbetar 40-timmarsveckor. Andra uppger att de arbetar betydligt mer i perioder, uppemot 60-timmarsveckor, då arbetet går i toppar och dalar. Denna periodvis höga arbetsbelastning kan ses som en nackdel med förtroendearbetstid, då kollektivavtalet tillåter arbetstagarna att arbeta mer i perioder för att sedan kompensera det med perioder av mindre arbete (Arbetsgivaralliansen, 2017). Intervjuperson 3 säger: "Håller mig gärna till 40-45 timmar, skulle vara jätteskönt att komma dit, men det går nästan aldrig. /---/ Jag inser att förtroendearbetstid, blir en hel del extratid, men jag har ju också himla roligt på arbetet."

Under intervjuerna kommer det fram att *Organisationen* har många medarbetare som visar ett stort driv och engagemang och som ser arbetet som mer än ett jobb. Intervjupersonerna diskuterar om engagemanget beror på att de arbetar i en idéburen organisation och om det medför att arbetsbelastningen blir större. Intervjuperson 2 säger: “Det är många som jobbar mycket här, det är inget man direkt gnäller på. Det blir jobbigt när det är en ideell organisation. /.../ När det är blandat med idealitet då blir det gränslöst ibland kanske.” Det är svårt att veta om den höga arbetsbelastningen beror på förtroendearbetstiden eller det faktum att organisationen är idéburen. Det är även svårt att veta om personer som har förtroendearbetstid löper större risk för att bli utbrända. Under intervjuerna framgår det att det finns sjukskrivningar på grund av utbrändhet. Samtidigt framkommer det att organisationen genomgår förändringar och byte av chefer vilket lett till att *Organisationen* periodvis varit underbemannad. Om utbrändheten bland personalen beror på förtroendearbetstiden, organisationsförändringarna, det faktum att organisationen är idéburen eller en kombination av dessa faktorer har denna studie svårt att svara på. Intervjupersonerna har delade åsikter kring om de tror att det är större risk att bli utbränd när personer har förtroendearbetstid gavs paradoxala svar.

Jag undrar om det inte är lättare att bli utbränd i en situation där du inte kan påverka arbetstiden. /---/ Jag är så lycklig att jag kan bestämma, /.../ jag blir ju inte ihjälstressad. När man inte kan påverka, det är livsfarligt. Så mer makt åt att lägga upp sitt arbete.

– Intervjuperson 3

Ja det tror jag, och vi har ju sett att en del är långtidssjukskrivna. /---/ Problemet är ju att i såna här ideella organisationer där människor brinner för att förändra saker i världen så är det så lätt att man vill så mycket och då är det viktigt att man får den responsen att det är okej, du behöver inte gör mer nu. /.../ När man brinner för en sak, det man kan säkert göra i andra organisationer också, man kan brinna för mobiltelefoner eller att utveckla ett dataprogram, men jag tror att det är lite speciellt i sådana här organisationer, i idéburna organisationer.

- Intervjuperson 4

4.3.3 Sämre sammanhållning

Intervjupersonerna beskriver att sammanhållningen och stämningen på arbetsplatsen i stort är bra, men att förtroendearbetstiden samtidigt kan göra det svårare för kollegorna att mötas, både i de små teamen och i det stora arbetslaget. Detta påverkar gruppsammanhållningen då personer som inte är så ofta på kontoret kan ha svårare att lära känna sina kollegor.

Mina kollegor, mitt team, vill man ändå träffa. /.../ Där folk kommer och går väldigt sådär oregelbundet är inte positivt för sammanhållningen. Utifrån det ser jag det som negativt med förtroendearbetstid. Men vi har ändå en hel del som ändå är här och man försöker ändå att vara här. /---/ För

sammanhållningen i stort så tror jag att förtroendearbetstid kan bli lite mer splittrande, man har inte riktigt koll på varandra och känns som att man ja, inte riktigt sitter ihop.

– Intervjuperson 6

4.4 Kontroll och stöd

Enligt krav-, kontroll- och stödmodellen kan arbetstagare undvika ohälsa genom att bland annat ställa krav på sin arbetsmängd, ha kontroll över sina arbetsuppgifter samt få stöd från sin chef och sina kollegor (Karasek & Theorell, 1990:31f). Kraven på intervjupersonerna varierar men är förhållandevis höga då flera har en stor arbetsmängd och till viss del psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. De flesta intervjupersoner har genom förtroendearbetstiden även hög kontroll i sitt arbete då de är förmögna att påverka sitt arbete och kan fatta egna beslut. Enligt Karasek och Theorell (1990:35) är arbetet intervjupersonerna utför gynnsamt för både de anställda och organisationen då det leder till lärande och utveckling samt hög produktivitet. Detta märks även då intervjupersonerna talar om att *Organisationens* medarbetare är engagerade och har stort driv.

Trots att förtroendearbetstid medför att arbetstagarna kan förlägga sin arbetstid på andra platser än kontoret anser intervjupersonerna att de har stor hjälp av att vara där de har kollegor omkring sig som de kan få stöd av. Karasek och Theorell (1990:70f) betonar vikten av socialt stöd då det ökar samvaron och gruppkänslan samtidigt som det minskar risken för att utveckla depression. Intervjupersonerna tycker också att det är viktigt att bli sedda och att få stöd i arbetet från sin chef. Under intervjuerna framkommer delade meningar om hur de anställda upplever chefernas stöd. Vissa menar att chefen regelbundet frågar de anställda om hur arbetsbelastningen är, medan andra tycker att det borde vara mer kontroll. Enligt Karasek och Theorell (1990:70f) varierar alltså graden av stöd mellan att vara hög och låg. Intervjuperson 1 betonar vikten av att det är just chefen som hör av sig: "Tröskeln är högre att gå till chefen och säga att jag mår inte bra, jag jobbar för mycket, än om chefen säger 'hur mår du?'. Då är tröskeln mycket lägre att faktiskt säga hur det är om man har det jobbigt. Så jag tycker det är viktigt att initiativet faktiskt kommer från dem."

En faktor som ökat stödet från arbetsgivaren är *Organisationens* kollektivavtal som ändrats från att säga att arbetstagaren och arbetsgivaren "bör" ha en avstämning kring arbetstidsförläggningen varje kvartal, till att de "ska" ha det (Arbetsgivaralliansen, 2017). Intervjupersonerna tycker det är bra att regeln tillkommit och att den följs, då det är viktigt att arbetsgivaren har koll på att personalen inte arbetar för mycket och blir utbränd. En nackdel som framkommer är att det vid förtroendearbetstid är svårare för cheferna att ha koll på arbetstagarnas arbete, om de arbetar för mycket eller för lite. En intervjuperson menar att upplevelsen av förtroendearbetstid beror på hur arbetstagaren är som person - vissa behöver en chef som håller koll på arbetstagaren för att skapa tydliga rutiner och få arbetet att fungera.

Samtidigt säger en intervjuperson att hur förtroendearbetstiden fungerar kan bero på graden av stöd i arbetet, snarare än arbetstidsavtalet i sig. Det är viktigt att inte arbetstagarna blir ensamma i friheten och förtroendet med förtroendearbetstiden.

Det kan gå väldigt långt innan nån hinner bli sjukskriven för man har inte koll på hur mycket de har jobbat och man blir såhär 'oj, har du gjort så här mkt? Oj, har det här legat på ditt bord?' En plikttrogen medarbetare kanske har svårt att säga ifrån och då ser inte chefen det för hade han haft reglerad arbetstid hade han sett det på arbetstidsschemat, men nu blir det svårare för chefen att identifiera det. Och också tvärtom. Att medarbetare som det finns i alla företag och organisationer, även i vårans, så kan det vara personer som kanske inte riktigt har 100 procent jobb ändå inte blir identifierade. /---/ Det ser inte chefen riktigt för man har inte riktigt koll på när de jobbar och vad de gör, så det kan vara svårare att arbetsleda en organisation med förtroendearbetstid.

– Intervjuperson 6

5 Diskussion och slutsatser

Följande avsnitt inleds med en presentation av det huvudsakliga resultatet. Vidare diskuteras studiens slutsatser samt förslag till vidare forskning. Uppsatsen avslutas sedan med förslag på förbättringar som *Organisationen* kan vidta utifrån ett personalvetenskapligt perspektiv, i syfte att arbetstagarnas upplevelser av förtroendearbetstid ska bli ännu bättre.

5.1 Huvudsakligt resultat

Syftet med denna uppsats var att bidra till ökad kunskap om hur förtroendearbetstid påverkar anställda i en idéburen organisation. Studien syftade till att beskriva och förklara anställdas upplevelse av förtroendearbetstid samt identifiera vilka möjligheter och utmaningar som arbetstagare ställs inför avseende förtroendearbetstid.

Resultatet för frågeställningen “Hur påverkar förtroendearbetstid vardagen - avseende såväl arbete som fritid?” visar att förtroendearbetstid ger mer tid för fritid och familj jämfört med reglerad arbetstid, vilket framkommer av både intervjupersonerna och tidigare forskning. Samtidigt som intervjupersonerna upplever att det finns en tydlig gräns mellan arbete och fritid beskriver de även att det finns en ökad risk för att arbete och fritid flyter ihop vid förtroendearbetstid. Exempelvis innebär förtroendearbetstiden en ökad tillgänglighet för intervjupersonerna genom att de är med i en krisgrupp och därigenom behöver vara nåbara för samtal utanför arbetstid. Bortsett från denna tillgänglighet som är svår att komma ifrån, försöker intervjupersonerna skilja mellan arbete och fritid genom att arbeta på kontoret. Förutom gränsdragningen bidrar arbetet på kontoret till möjligheten att få stöd från kollegor och chefer. Intervjupersonerna lyfter även vikten av att chefen hör av sig och kontrollerar hur de anställdas arbetsbelastning ser ut för att minska risken att förtroendearbetstid leder till utbrändhet.

På frågeställningen “Vad är fördelarna med förtroendearbetstid?” visar resultatet att arbetstagarna känner större förtroende samt ökad frihet och flexibilitet i att själva kunna planera och utföra sitt arbete. Detta genom att de kan bestämma var och hur mycket de vill arbeta under en dag. Flexibiliteten menar de anställda är den största fördelen med förtroendearbetstid, vilket även tidigare forskning beskriver. Då hög arbetsbelastning förekommer i organisationen kan flexibiliteten fungera som en buffert mot denna. Intervjupersonerna är i stort positivt inställda till förtroendearbetstid. Detta resultat visar även tidigare studier. Trots att det finns nackdelar med förtroendearbetstid vill ingen av intervjupersonerna välja bort det.

På frågeställningen “Vad är nackdelarna med förtroendearbetstid?” visar resultatet att förtroendearbetstid leder till orättvis ersättning, högre arbetsbelastning och sämre sammanhållning. Ersättningen av lön upplevs orättvis då det är stora skillnader mellan hur mycket de anställda utför arbete på obekväma arbetstider. Den upplevda orättvisan gäller speciellt för dem som reser mycket eller arbetar helger. Även arbetsbelastningen skiljer sig

mellan arbetstagarna då arbetet går i toppar och dalar. Samtidigt som vissa arbetstagare trivs med att arbeta under hög arbetsbelastning anser andra att det kan leda till utbrändhet. Dock finns det inga resultat som visar att relationen mellan förtroendearbetstid och hög arbetsbelastning är kopplad till ohälsa. En ytterligare nackdel med förtroendearbetstid är att den kan bidra till sämre sammanhållning på arbetsplatsen. Detta genom att arbetstagarna är på kontoret vid olika arbetstider och därför har svårare att lära känna sina kollegor.

5.2 Slutsats och förslag till vidare forskning

Förtroendearbetstid upplevs som en fördel för arbetstagarna och bidrar till arbetstillfredsställelse genom möjligheten att själv planera sin arbetstid, vilket har betydelse för om anställda upplever arbetet tillfredsställande eller som ett nödvändigt ont (Börnfelt, 2017:153). Många som arbetar i *Organisationen* ser arbetet som mer än ett jobb, vilket Berglund (2017:455) beskriver som en faktor som visar att arbetstagarna känner arbetstillfredsställelse. Forskning påvisar att personer som känner arbetstillfredsställelse tenderar att vara mer lojala mot sina arbetsgivare (Berglund, 2017:458). Lojaliteten gör att medarbetare arbetar extra hårt för att nå organisationens mål. Detta kan vara till fördel för arbetsgivaren då anställda som är lojala tenderar gör sådant som är positivt för arbetsgivaren och som går utanför dennes arbetsuppgifter (Porter et al., 1974). Intervjupersonerna i denna studie känner lojalitet mot arbetsgivare och kollegor och visar benägenhet att arbeta mer än de får betalt för, vilket verkar vara en risk med förtroendearbetstid. Detta kan påverka arbetstagarna negativt genom att de får en alltför hög arbetsbelastning, samtidigt som arbetsgivaren tjänar på att medarbetarna arbetar mer än de får betalt för. Denna uppsats har avgränsats till att behandla vilka fördelar och nackdelar arbetstagare upplever med förtroendearbetstid. Vidare studier skulle även kunna undersöka vilka fördelar, men även nackdelar, arbetsgivare upplever med förtroendearbetstid. Finns det exempelvis ekonomiska fördelar för organisationer att ge de anställda förtroendearbetstid? Och hur påverkas arbetsgivaren av att släppa delar av sin arbetsledningsrätt och ge de anställda ökat förtroende?

För att organisationen ska fortsätta ha arbetstagare som känner arbetstillfredsställelse och inte blir utbrända är det viktigt att cheferna håller koll på arbetstagarnas arbetsbelastning. Kollektivavtalet för intervjupersonerna har ändrats från att arbetsgivaren "bör" ha en avstämning kring arbetstidsförläggningen varje kvartal, till att de "ska" ha det (Arbetsgivaralliansen, 2017). Detta har bidragit till att kontrollen av förtroendearbetstiden ökat. Intervjupersonerna vill att chefen ska kontrollera, stötta och hålla en dialog med dem, men samtidigt får arbetsgivaren inte inkräkta på det förtroende och den frihet som arbetstagaren fått genom arbetstidsavtalet. Det är därför viktigt att hitta en bra balans i kontrollen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Under intervjuerna kom det fram att *Organisationen* har många medarbetare som visar stort driv och engagemang, vilket uppges vara en förutsättning för att arbeta på arbetsplatsen. Hur

dessa egenskaper står i relation till förtroendearbetstid är däremot svårt att säga. Hade upplevelsen av förtroendearbetstid varit annorlunda om inte samma driv och engagemang funnits bland medarbetarna? Bidrar även det faktum att organisationen är idéburen till känslan av att arbetet är mer än ett jobb, vilket kan göra gränserna mellan arbete och fritid än mer diffusa? I denna uppsats har relationen mellan upplevelsen av förtroendearbetstid, medarbetarnas driv och engagemang samt den idéburna organisationen inte studerats. Detta skulle dock vara intressant att undersöka närmare och är ett förslag till vidare forskning. Vidare forskning skulle även kunna undersöka om upplevelsen av förtroendearbetstid skiljer sig mellan en icke idéburen organisation och en idéburen organisation.

Författarna har under studiens gång uppmärksammat att statistik och forskning kring förtroendearbetstid är begränsad. Hur vanligt det är med förtroendearbetstid samt i vilken utsträckning den används skulle därför vara av betydelse. Ytterligare förslag till vidare forskning handlar om vilka effekter förtroendearbetstid kan ha på utbrändhet. Då det under intervjuerna framkom att organisationen haft problem med utbrändhet och sjukskrivningar skulle det vara intressant att undersöka om förtroendearbetstid är en orsak till detta.

Ett sista förslag till fortsatta studier handlar om hur faktorer som kön, ålder och etnicitet står i relation till förtroendearbetstid. Har dessa faktorer betydelse för upplevelsen av förtroendearbetstid och hur skulle de exempelvis påverka upplevelsen av work-life balance?

5.3 Förslag på förbättringar

Personalvetare är specialister på frågor som rör personal och arbetsliv och behöver ha förmågan att bidra till organisationens utveckling (Ulfsson, 2013:8,11). Ur ett personalvetenskapligt perspektiv är det därför av betydelse att lyssna till arbetstagarna och försöka förbättra de upplevda nackdelarna med förtroendearbetstid då personalen är organisationens viktigaste resurs. Under intervjuerna framkom förslag på förbättringar som *Organisationen* kan vidta. Nedan följer ett avsnitt där dessa förslag presenteras i syfte att upplevelsen av förtroendearbetstid ska bli än mer positiv.

Organisationen bör se över så att de intensiva perioderna inte innebär en så hög arbetsbelastning att det leder till utbrändhet bland personalen. Detta kan förhindras genom att cheferna med jämna mellanrum kontrollerar hur mycket de anställda arbetar och stöttar dem i deras arbete. För att alla chefer ska sköta detta lika är ett förslag att skapa en gemensam policy för hur denna kontroll av arbetstiden ska gå till.

Under intervjuerna påtalas att det finns en känsla av orättvisa och otillfredsställelse när det kommer till lönen för arbetstagare med förtroendearbetstid. En önskan är att det ska finnas en större diskrepans i lönen mellan dem som arbetar stora delar under kontorstid och dem som reser samt arbetar helger. Förslag till förbättring är att cheferna bör se över hur lönen delas ut i förhållande till hur mycket arbete som sker på obekväma arbetstider.

Ett ytterligare förslag på förbättring som *Organisationen* kan vidta är att samla alla med förtroendearbetstid till träffar för att ge de anställda möjlighet att lyssna till hur deras kollegor hanterar olika situationer relaterade till förtroendearbetstid. Genom detta kan *Organisationen* skapa en bättre uppfattning om hur de anställda upplever förtroendearbetstid och även få ytterligare förslag på förbättringar som de kan vidta för att skapa en hälsosam arbetsplats.

6 Referenslista

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G., Grimsmo, A., Tómasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(5), 14-21.
- Albrecht, S. C., Kecklund, G., Rajaleid, K., & Leineweber, C. (2017). The longitudinal relationship between control over working hours and depressive symptoms: Results from SLOSH, a population-based cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 215, 143-151.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1), 9-24.
- Arbetsgivaralliansen. (2017). *Branch och löneavtal 2017-2020*. Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.
- Arbetsgivarverket. (2014). *Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. DanagårdLiTHO*.
- Berglund, T. (2017). Attityder till arbete. I M. Bengtsson, & Berglund, T. (Red.), *Arbetslivet* (s.455-478). Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Börnfelt, P-O. (2017). Arbetsorganisation. I M. Bengtsson, & Berglund, T. (Red.), *Arbetslivet* (s.147-179). Lund: Studentlitteratur.
- Dahm, P., Glomb, T., Manchester, C., & Leroy, S. (2015). Work–Family Conflict and Self-Discrepant Time Allocation at Work. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 767-792.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.

Google Scholar. (2018). Hämtad 2018-05-13, från <https://scholar.google.se>

Göteborgs universitetsbibliotek. (2018). *Supersök*. Hämtad 2018-05-13, från <https://gu-se-primio.hosted.exlibrisgroup.com>

Hanson, M. (2006). Att vara sin egen chef - om oregerat och självorganiserat arbete. I Otter, C. (Red.), *Ledarskap för fria medarbetare* (s.159-181). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

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 arbetstiden för stress, hälsa och välmående?* (Stressforskningsrapport 305). Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.

SCB. (2016). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

SFS 1982:673. *Arbetstidslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap - som förhållningssätt*. Stockholm: Liber.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.

Överenskommelsen. (2014). *Ordlista*. Hämtad 2018-05-24, från <http://overenskommelsen.se/om-overenskommelsen/var-struktur/ordlista>

Bilaga 1

Intervjuguide

Introduktion

Till att börja med kommer vi att ställa några frågor om dig och ditt arbete.

- Vad arbetar du med? Vilken befattning?
- Hur länge har du arbetat i *Organisationen*?
- Varför har du valt att arbeta på just denna arbetsplats?
- Vad motiveras du av i ditt arbete?

Förtroendearbetstid

Vi kommer nu gå in på ditt arbetstidsavtal - förtroendearbetstid.

- Vad är förtroendearbetstid och vad innebär förtroendearbetstid för dig?
- Hur många timmar arbetar du vanligtvis under en vecka?
- Hur använder du förtroendearbetstiden? Hur disponeras den under en vecka/månad/år?
- Var brukar du arbeta under förtroendearbetstiden? (Hur ofta arbetar du på kontoret? Hur ofta arbetar du hemma eller på annan plats? Hur ofta reser du i tjänsten?)
- Vad är din upplevelse av förtroendearbetstid?
- Vilka är fördelarna med förtroendearbetstid?
- Vilka är nackdelarna med förtroendearbetstid?

Arbetsdag

Nu kommer vi ställa frågor om hur din arbetsdag ser ut.

- Kan du beskriva hur en generell arbetsdag ser ut?
- Hur strukturerar du upp din arbetsdag?
- I vilken utsträckning upplever du kunna planera ditt arbete?
- Vad avgör när din arbetsdag är slut?
- Finns det en tydlig gräns mellan arbete och fritid? På vilket sätt?
- Kan du släppa arbetet när du är ledig?
- Finns det förväntningar på dig att vara tillgänglig när du är ledig? Om ja, hur upplever du det?
- Händer det att du öppnar mail, svarar på samtal/sms etc. relaterade till arbetet även när du är ledig? Om ja, hur känns det? Hur påverkar det dig?
- Hur upplever du din arbetsbelastning?

Relation till chef

Vi fortsätter med frågor som är relaterade till din chef.

- Hur kontrolleras din förtroendearbetstid?
- Vilket stöd får du från din chef?
- Är det viktigt med stöd från din chef? På vilket sätt?
- Hur påverkar din förtroendearbetstid relationen till din chef?

Arbetsgrupp

Nu kommer några frågor som handlar om din arbetsgrupp.

- Vilket stöd får du av dina kollegor?
- Är det viktigt med stöd från dina kollegor? På vilket sätt?
- Hur påverkar förtroendearbetstiden ditt arbete i grupp?
- Hur upplever du sammanhållningen på arbetsplatsen i stort?
- Hur upplever du att förtroendearbetstiden påverkar gruppsammanhållningen?

Avslut

Nu kommer vi att avrunda intervjun och ställa ett par avslutande frågor.

- Skulle du vilja byta förtroendearbetstid mot en annan arbetstidsform? Varför/varför inte?
- Har du några förslag på förbättringsområden som organisationen kan vidta gällande förtroendearbetstid?