



UPPSALA
UNIVERSITET

Anställdas reflektioner kring flexibelt arbete

En kvalitativ studie utifrån arbetsgivares och
arbetstagares perspektiv

Alice Harlin & Samana Safari

Sociologiska institutionen

Sociologi med inriktning mot Arbetsliv, Organisation och Personal C

Kandidatuppsats, 15 hp

VT2019

Handledare: Fredrik Movitz

Sammanfattning

Flexibla arbetssätt som i distansarbete, flexibla arbetstider och frihet över genomförande av arbetet är något som blivit vanligare på företag och därför är det intressant att undersöka närmare om fenomenet flexibelt arbete. Denna studie syftar till att undersöka vad anställdas uppfattning är gällande motiven till att företag inför ett flexibelt arbetssätt och vad anställdas uppfattning är gällande hur produktiva de upplever sig vara i sitt arbete med ett flexibelt arbetssätt. En kvalitativ studie genomfördes baserad på 12 semistrukturerade intervjuer av chefer, HR-personal och övriga anställda på tre IT-intensiva företag i Sverige: Ericsson, Spotify och Hyper Island. Som komplement till intervjuerna gjordes en mindre observation av respektive arbetsplats. Studien visar att för merparten av de anställda upplevde införandet av flexibla arbetssätt som något positivt. Det möjliggjorde för dem att skapa en bättre balans mellan arbetets och privatlivets krav och villkor. Anställda ansåg att införandet av flexibla arbetssätt var motiverat både av personalhänsyn och verksamhetsintressen. Vi fann att informanterna upplevde att det flexibla arbetet bidrar till att öka deras produktivitet i arbetet på lång sikt men det ibland minskar anställdas produktivitet i arbetet på kort sikt. Utifrån informanternas upplevelser verkar det finnas ekonomiska bakomliggande motiv till införandet av det flexibla arbetssättet då det leder till minskade kostnader och ökad lönsamhet.

Nyckelord

Flexibelt arbete, distansarbete, produktivitet

Abstract

It is more common that companies introduce flexible working arrangements such as teleworking, flexible times and freedom over how to plan and carry out duties and therefore it is interesting to examine this phenomenon more closely. The objectives of this study is to investigate employees view on what they think are the companies' motives to having flexible working arrangements and how the employees experience the flexible working arrangements affects their productivity in their work. A qualitative investigation was conducted based on 12 semi-structured interviews of managers, HR employees and other employees at three IT-intensive companies in Sweden: Ericsson, Spotify and Hyper Island. An observation of each workplace was made to complete the interviews. The results show that for most of the employees, the introduction of flexible working arrangements was experienced as something positive, which enabled them to create a better work-life balance. Employees felt that the introduction of flexible working arrangements was justified by both employee considerations and business interests. We found that the employees experienced that the flexible working arrangements generally increased their productivity in their work in the long term, but sometimes made them less productive in the short term. Regarding the employees' experience there seems to be economic underlying reasons for companies to introduce flexible working arrangements as it reduces costs and leads to increased profitability.

Key words

Flexible working arrangements, telework, productivity

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställning.....	3
1.2 Avgränsningar	3
1.2 Disposition.....	3
2. Tidigare forskning.....	4
2.1 Flexibelt arbete utifrån tre dimensioner	4
2.2 Anledningar till införande av ett flexibelt arbete	5
2.3 Flexibla arbetets påverkan på produktivitet	6
2.4 Anställdas perspektiv på flexibelt arbetets påverkan på produktivitet.....	8
2.5 Öppna kontorslandskap och produktivitet	9
3. Teori.....	9
3.1 Organisationer som ett försök till beslutade ordningar	10
3.2 Finansialiseringsperspektiv.....	12
3.3 Rationaliserade myter och isärkoppling.....	13
3.4 Sammanfattning för tidigare forskning och teori.....	14
4. Metod	15
4.1 Ansats.....	15
4.2 Kvalitativa intervjuer	16
4.2.1 Pilotstudie	16
4.3 Observation	17
4.4 Urval	17
4.4.1 Beskrivning av företagen och informanter.....	18
4.5 Genomförande	19
4.6 Analysmetod.....	20
4.7 Begränsningar och trovärdighet	22
4.8 Etiska överväganden	23
5.Resultat	23
5.1 Anledningar till införande av flexibelt arbete	24
5.1.1 Flexibelt arbete för att få balans mellan anställdas privat- och arbetsliv & tillgodose efterfrågan	24
5.1.2 Flexibelt arbete för att företagen arbetar globalt och vill expandera	27
5.1.3 Flexibelt arbete för att anställda vet bäst hur de ska arbeta	28
5.1.4 Öppna kontorslandskap kräver ett flexibelt arbete	29

5.2 Flexibla arbetets påverkan på anställdas produktivitet i arbetet	31
5.2.1 Flexibla arbetets påverkan på mål och deadlines.....	31
5.2.2 Distansarbetets och kontorsmiljöns påverkan på produktivitet	34
5.2.3 Flexibla arbetets påverkan på anställdas engagemang & motivation	37
5.2.4 Flexibla arbetets påverkan på stress och hälsa.....	39
5.3 Sammanfattning	42
6. Diskussion	42
6.1 Fortsatt forskning	46
7. Referenser.....	47
8. Bilagor	52
8.1 Intervjuguide.....	52

1. Inledning

Sveriges arbetsmarknad förändras på så sätt att de traditionella arbetssätten där tid och arbetsplats är mer avgränsade, blir allt färre. Organisationer och företag tenderar att bli mer decentraliserade och flexibla (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2012). I likhet med Allvin et al. anser Mellner (2016) att det flexibla arbetet är en följd av globaliseringen, den snabbföränderliga marknaden och utvecklingen av ny teknologi. Men frågan är varför organisationer faktiskt väljer mer konkret ett flexibelt arbetssätt?

Forskning som belyser motiven till flexibelt arbete utifrån arbetsgivarperspektiv är begränsad. Bland de studierna med detta perspektiv framkommer det att vinstdrivande organisationer inför ett flexibelt arbetssätt framförallt för att sänka kostnader och minska anställdas frånvaro från arbetet (McNamara, Brown & Pitt-Catsouphes, 2012). Andra motiv som nämns är att många arbetsgivare väljer att skapa flexibla arbetsplatser med flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete. Detta på grund av oro för arbetskraftsbrist, minskad produktivitet och försämrad global konkurrenskraft om de inte tar hänsyn till anställdas privatliv (Friedman, 1992).

En konsekvens av flexibelt arbete som nämns i ett par studier är dess påverkan på produktiviteten. Enligt en ny rapport från Telenor & Sifo (2019) som undersöker arbetstagare och chefer med kontorsjobb, där de tillfrågats om kontorets roll visar resultaten på att varannan arbetstagare vill arbeta ännu mer flexibelt i framtiden än vad de gör idag. Anledningen till att de ville arbeta mer flexibelt var främst för att de ville kunna kombinera arbetet bättre med sitt privatliv. Samtidigt visar samma undersökning att fyra av tio chefer ifrågasätter arbetsprestationen hos anställda som arbetar hemifrån med risk för försämrad produktivitet i arbetsgruppen som följd.

Däremot visar en studie av IWG (2018) att hela 91% av de ca 18,000 undersökta arbetstagare från 96 olika länder ansåg att det flexibla arbetssättet leder till ökad produktivitet för företagen. Rapporten visar också att 89 % av respondenterna ansåg att flexibelt arbete ökade företagets möjlighet till expansion och 87% ansåg att det också ledde till ökad

konkurrenskraft. En majoritet av respondenterna ansåg att flexibelt arbete ökade vinsten för företaget samt möjliggjorde för företagen att attrahera och behålla duktig personal.

Företagets produktivitet och framgång ökar om de har ett flexibelt arbetssätt som är utformat på ett sätt så att det hjälper anställda att kunna kombinera arbete med privatliv (Klindžić, Marić & Matija, 2019). Det flexibla arbetssättet ökar även anställdas engagemang i arbetet vilket i sin tur leder till ökad produktivitet och framgång för företagen (Galinsky, Sakai & Wigton, 2011). Deras resultat pekar mot att flexibelt arbete leder till förbättrad psykisk hälsa för anställda och ökad produktivitet för företagen samtidigt som annan forskning visar på det motsatta. Perlow (2001) till exempel fann att distansarbetet kan försämra produktiviteten och försvåra koordinationen av arbetslaget. Scheele och Ohlsson (1997) drar liknande slutsatser och menar på att det flexibla arbetet försvårar möjligheten till ett effektivt samarbete och kommunikation vilket i sin tur minskar produktiviteten. Ett flexibelt arbetssätt som enbart är utformat för att reducera kostnader utan att ta hänsyn till personalen kan leda till sämre prestanda för företagen (Klindžić, Marić & Matija, 2019).

Vidare anser Allvin och Movitz (2017) att den teknologiska utvecklingen i samhället skapar förutsättningar och driver fram mer flexibla arbetsformer som ger anställda mer ansvar över sitt arbete. Detta betyder inte att arbetet blir helt oreglerat men på ett annat sätt, där istället för att övervaka fasta arbetstider och arbetsplatsnärvaro lägger ledningen i stället fokus på mål, deadlines och granskning av resultat.

Utifrån tidigare forskning finns motstridiga resultat gällande om det flexibla arbetet leder till ökad produktivitet eller inte. Samtidigt observeras en ökad tendens där både anställda och företag är positiva till flexibelt arbete trots att vissa nackdelar föreligger. Distansarbete, flexibla arbetstider och frihet över arbetets genomförande är något som blivit allt vanligare och därför är det intressant att undersöka närmare varför dessa arbetssätt införs och hur det påverkar anställdas produktivitet i arbetet.

1.1 Syfte och frågeställning

Studien syftar till att undersöka vad anställda anser motiven är till att företagen inför ett flexibelt arbetssätt och hur produktiva de upplever sig vara i sitt arbete som följd av det flexibla arbetet.

Frågeställningarna i denna studie är följande:

1. Vad är anställdas uppfattning gällande motiven till att företag inför ett flexibelt arbetssätt?
2. Vad är anställdas uppfattning gällande hur produktiva de upplever sig vara i sitt arbete med ett flexibelt arbetssätt?

1.2 Avgränsningar

Med avsikt att jämföra olika branscher undersöks tre olika företag som samtliga har infört ett flexibelt arbetssätt. De informanter som deltar i studien är chefer, HR-personal och övriga anställda. Detta gör det möjligt att jämföra anställda med olika positioners upplevelser av det flexibla arbetet.

I och med att flexibelt arbete är ett mångfasetterat begrepp som innefattar olika dimensioner, görs en tydlig avgränsning av detta fenomen. I enlighet med Allvin et al. (2012) väljer vi att avgränsa studien till dimensionerna distansarbete, det vill säga frihet att bestämma över vart arbetet utförs, flexibla arbetstider som i att få frihet över att bestämma sina arbetstider samt frihet över arbetets genomförande.

1.2 Disposition

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning och därefter relevanta teoretiska perspektiv och teoretiska begrepp. Därpå presenteras metodavsnittet med en redogörelse och motivering av metodval och en beskrivning av genomförandet av studien. Efter det presenteras resultat och vår analys av det utifrån teoretiska ramverk och tidigare forskning. Avslutningsvis följer en diskussion om studiens resultat där vi drar slutsatser kring studiens huvudsakliga frågeställningar och ger förslag på vidare forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning om flexibelt arbete för att ge en bakgrundsbild av fenomenet flexibelt arbete och en större förståelse för studiens frågeställningar. Först definieras begreppet flexibelt arbete utifrån tre olika dimensioner; distansarbete, flexibla arbetstider och frihet över genomförande av arbetet. Sedan presenteras tidigare forskning gällande olika motiv till att organisationer inför ett flexibelt arbetssätt. Slutligen framställs det flexibla arbetets påverkan på produktiviteten för anställda och företagen utifrån tidigare forskning.

2.1 Flexibelt arbete utifrån tre dimensioner

I Sverige förändras arbetssätten på så sätt att det blir mer flexibelt. Det blir vanligare att organisationer tar till sig av detta nya arbetssätt och decentraliserar sin verksamhet. Det får som följd att det förväntas att arbetstagarna ska vara mer självständiga oavsett vilken bransch de arbetar inom. Detta leder till förändrade arbetsförhållanden som innebär att arbetstagare i större utsträckning kan välja var och när arbetet utförs, till exempel att arbeta hemifrån samt får eget ansvar och frihet att schemalägga sin arbetstid (Allvin et al., 1999; Allvin et al., 2012).

Fenomenet flexibelt arbete definieras av forskare på många olika sätt. I denna studie ses flexibelt arbete som en avreglering i likhet med hur Allvin et al. (2012) beskriver det. Med detta menas att arbetsvillkoren avregleras vilket leder till att flexibiliteten ökar. Det ställer också större krav på arbetstagarna att fatta egna beslut och det blir viktigt att de fattar rätt beslut. Arbetstagarna får således mer frihet att bestämma själva över hur, när och var de utför sina arbetsuppgifter. Det kan få som följd att det blir vanligare med självständiga arbetsgrupper där en chef inte längre styr utan gruppen styr arbetet gemensamt.

Arbetsvillkoren avregleras utifrån tre dimensioner; arbetstid, arbetets rumsliga placering och genomförande (Allvin et al., 2012). Med arbetstiden menas att arbetstagarna har frihet att välja sina arbetstider istället av fasta traditionella arbetstider mellan 8–5. Avregleringen av arbetets rumsliga placering innebär att arbetstagaren har frihet över vart de vill utföra sitt arbete och behöver inte sitta och arbeta på sitt arbetskontor. De får således möjlighet till

distansarbete och arbeta exempelvis hemifrån. Vidare innebär avreglering av genomförande i arbete att anställda får frihet att bestämma över hur de utför sitt arbete.

Allvin et al. (2012) rapporterar om en studie där arbetsvillkorens avreglering utifrån de tre ovan nämnda dimensionerna, med syftet att undersöka arbetsförhållanden på Sveriges arbetsmarknad. Den visar på att majoriteten av arbetskraften i någon utsträckning har ett flexibelt arbete i och med att de själva bestämmer över åtminstone någon eller några av de tre dimensionerna (Allvin et al., 2012).

2.2 Anledningar till införande av ett flexibelt arbete

Tidigare forskning beskriver hur det flexibla arbetssättet vuxit och anger olika anledningar till varför företag inför ett flexibelt arbetssätt. Några forskare beskriver på ett generellt plan hur globaliseringen, den snabbföränderliga marknaden och utvecklingen av ny teknologi leder till uppkomsten av flexibelt arbete (Allvin, 2006; Mellner, 2016). Webster (2018) belyser betydelsen av informationsteknologins utveckling och hur den bidragit till att skapa förutsättningar för det flexibla arbetets uppkomst. Goodstein (1994) menar också att organisationer motiverar införande av det flexibla arbetssättet utifrån behovet att anpassa sig till den teknologiska utvecklingen, särskilt inom informations- och kommunikationsteknologi (ICT).

Det framkommer i tidigare forskning flera olika motiv till att företagen inför ett flexibelt arbetssätt. I McNamara, Brown och Pitt-Catsoupes (2012) forskning analyserar de studier som gjorts i USA inom offentlig, icke-vinstdrivande privat sektor och vinstdrivande privat sektor gällande organisationers olika motiv till införandet av ett flexibelt arbetssätt. Resultatet visar på att över 60% av företagen och organisationerna anger följande motiv till införande av ett flexibelt arbetssätt: det hjälper organisationerna behålla personal, särskilt skicklig personal, det bidrar generellt till att anställdas engagemang i arbetet ökar, det möjliggör för arbetsgivaren att tillgodose sina anställdas behov och förbättrar arbetsmoralen.

Vidare finns det ekonomiska motiv till att företag inför ett flexibelt arbetssätt (Bailey & Kurland, 2002; Goodstein, 1994; McNamara, Brown & Pitt-Catsoupes, 2012). Vinstdrivande

organisationer betonar de ekonomiska motiven till införandet av ett flexibelt arbetssätt t.ex. minskade kostnader och minskad frånvaro från arbetet (McNamara, Brown & Pitt-Catsouphes, 2012). Friedman (1992) menar på att arbetsgivare är oroliga över att om de inte tar hänsyn till anställdas privatliv riskerar de arbetskraftsbrist, minskad produktivitet och försämrad global konkurrenskraft och därför väljer de att införa ett flexibelt arbetssätt. Att reducera allmänna omkostnader, fastighetskostnader och personalkostnader är utifrån ett företagsperspektiv också ett starkt motiv till att företag inför distansarbete (Bailey & Kurland, 2002).

Ett annat motiv till att företag har ett flexibelt arbetssätt är att de använder det som ett sätt att attrahera olika typer av anställda och ett medel för att behålla sina personal. Bland nya arbetssökande finns en förväntan att arbetsgivare ska erbjuda flexibilitet. Det flexibla arbetssättet är således inte bara något som gynnar anställda och gör det möjligt för dem att arbeta hemifrån, det blir ett sätt för företagen att behålla och locka till sig vissa generationer t.ex. Millennials och Baby Boomers (Webster 2018). Goodsteins (1994) studie visar på ett tydligt mönster att företag som har många kvinnor bland sina anställda är mer benägna att införa ett flexibelt arbetssätt. Webster menar också på att det flexibla arbetet särskilt gynnar kvinnor, som ofta har det svårare att skapa balans mellan kraven från arbete och familjeliv. Framstegen inom ICT och införande av flexibelt arbetssätt gör det möjligt för dem att planera sitt eget schema, arbeta hemifrån och anpassa sin arbetstid till barnen/familjens behov (Ropponen, Känsälä & Rantanen, 2016). Bailey och Kurland (2002) menar att det är vanligt att tidigare studier påvisar att minskad restid och anpassning till familjelivet är motiven bakom införande av distansarbete, medan deras forskningsresultat visar på att det inte är ett så tydligt motiv.

2.3 Flexibla arbetets påverkan på produktivitet

Tidigare forskning visar både på positiva och negativa konsekvenser av ett flexibelt arbete för företagen. Det flexibla arbetet påverkar bland annat företagens effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

Det flexibla arbetet gynnar företagen på flera olika sätt. Richman et al. (2008) menar på att flexibelt arbete leder till att anställdas engagemang ökar vilket i sin tur kan leda till att

anställda arbetar längre kvar på arbetsplatsen. Engagemanget ökar bland annat som följd av att anställda får mer frihet över när och vart de utför sitt arbete. I likhet med Richman et al. (2008) menar Ropponen, Käsälä och Rantanen (2016) och Klindžić, Marić & Matija (2019) på att flexibelt arbete bidrar till att fler vill arbeta kvar på arbetsplatsen och de menar även på att det leder till minskad arbetsfrånvaro. En anledning till att anställda vill arbeta kvar på arbetsplatser där de har ett flexibelt arbetssätt har att göra med att det möjliggör för de att få en balans i privat- och arbetsliv. En orsak till att arbetsfrånvaron minskar är enligt Stavrou (2005) för att distansarbetet gör det möjligt för anställda att arbeta hemifrån t.ex. när de är sjuka.

Att anställda i mindre utsträckning är benägna att säga upp sig är fördelaktigt för företagen för det minskar företagets personalomsättningar och bidrar till minskade kostnader (Klindžić, Marić & Matija, 2019; Starou, 2005). Minskade personalomsättningar medför ökad produktivitet för om rutinerad personal försvinner då går mycket tid åt att lära upp nyanställda innan de bemästrar sitt arbete så pass väl att de arbetar effektivt. Det medför också att kompetensen bibehålls inom företaget vilket ökar företagets konkurrenskraft. Den ökade engagemanget medför att anställda blir mer hängivna och presterar bättre vilket också ökar företagets produktivitet. Utöver dessa minskad arbetsfrånvaron är också en positiv påverkan på produktiviteten i och med att arbetet utförs snabbare om de anställda är närvarandet.

Således bidrar det flexibla arbetet även indirekt till produktivitet. Dock visar andra studier på att det flexibla arbetet minskar produktiviteten. Bland annat menar Perlow (2001) detta då distansarbetet kan bidra till att få svårt och koordinera arbetstagarna. Även Scheele och Ohlsson (1997) anser att distansarbetet bidrar till minskad produktivitet eftersom det försämrar kommunikationen och att det inte blir ett lika effektivt samarbete.

Forskare (Freidman, 1992; Klindžić, Marić & Matija, 2019) anser att företagets produktivitet och lönsamhet ökar om det har ett flexibelt arbetssätt gällande arbetstid och plats som är utformade till att gynna anställdas arbete och privatliv. Vidare framkommer det i Klindžić, Marić och Matijas (2019) forskning att anställda som efterfrågar flexibelt arbete som i distansarbete ofta är motiverade, självständiga, disciplinerade, organiserade och har god kommunikativ förmåga vilket i sin tur leder till att de presterar bättre. Om företag lyckas attrahera och behålla dessa anställda bidrar det till att arbetet blir mer effektivt och produktivt vilket leder till konkurrensfördelar och bättre lönsamhet för företagen.

2.4 Anställdas perspektiv på flexibelt arbetets påverkan på produktivitet

Tidigare forskningar visar att det flexibla arbetet inte bara gynnar företaget utan även anställda. I Shockley och Allens (2012) studie framkommer det att anställda anser att flexibelt arbete ökar deras produktivitet. Även Galinsky, Sakai och Wigton (2011) argumenterar för att flexibelt arbete ökar anställdas engagemang och dess produktivitet i arbetet. Detta eftersom anställda får mer frihet över hur, var och när de utför sitt arbete vilket gör att de ger mer av sig själva. Forskare (Casper & Harris, 2008; Ng, Butts, Vandenberg, DeJoy & Wilson, 2006) anser också att det flexibla arbetet leder till ökat engagemang.

Att anställda får en bättre balans i privat- och arbetsliv leder i sin tur till att anställda blir mer engagerade i sitt arbete. Då anställdas engagemang får en positiv effekt av det flexibla arbetet för det möjliggör för anställda att ha ett flexibelt schema. Kossek (2005) argumenterar för att arbetsgivare inte endast borde fokusera på produktivitet för företaget utan också på engagemang i arbetet som ett sätt att försäkra sig om effektivitet. Således är det värdefullt för företagen att öka anställdas engagemang i arbetet i och med att det gör dem mer hängivna och presterar bättre. Stavrou (2005) argumenterar också för att flexibelt arbete med distansarbete leder till bättre resultat. Detta i sin tur ökar produktiviteten för företaget.

Flexibelt arbete kan upplevas som en förmån av de anställda med minskad konflikt mellan arbetet och privatliv (Casper & Harris, 2008; Ropponen, Känsälä & Rantanen, 2016). Utöver detta visar forskning på att anställda blir mer tillfredsställda med sitt arbete och att deras psykiska hälsa förbättras som följd av det flexibla arbetet (Ropponen, Känsälä & Rantanen, 2016). Det hänger ihop med att de själva får ökat ansvar och frihet över när och vart de utför sitt arbete och det minskar stressen av att få ihop sitt livspussel.

Forskning visar även att flexibla arbetssätt i vissa fall kan få negativa konsekvenser för hälsa och stress vilket kan påverka produktiviteten negativt. Om anställda upplever att det flexibla arbetet medför svårigheter att dra gränser mellan privat- och arbetsliv kan stress och psykiska ohälsa öka (Mellner, 2016). Webster (2018) beskriver hur det flexibla arbetet innebär en förändring av arbetstider så att anställda förväntas arbeta utöver sina 40 timmar i veckan och ständigt vara tillgängliga oavsett tid på dygnet, kvällar, helger och till och med under

semesterperioder. Detta gränsdragningsproblem uppstår i och med att arbetstagare i större utsträckning får ökat ansvar, vilket leder till ökade krav på självständighet (Allvin et al., 2012). Ju mer flexibelt arbetssätt det är på ett företag desto mer ökar stress och utbrändhet bland anställda (Grzywacz, Carlson & Shulkin, 2008). Richardson (2010) finner även att distansarbetet kan få som följd att anställda upplever sig isolerade. Den ökade stressen, utbrändheten och anställdas känsla av isolering leder i sin tur till att anställda presterar sämre vilket får en negativ påverkan på företagets produktivitet. Bailey och Kurland (2002) ifrågasätter de positiva effekterna av distansarbete på anställdas nöjdhet och produktivitet och menar att de saknar underlag för att styrka sådana entydiga samband.

2.5 Öppna kontorslandskap och produktivitet

Det är vanligt att företag som har ett flexibelt arbete också väljer att införa öppna kontorslandskap vilket i sin tur påverkar anställdas prestationer både positivt och negativt. Forskare hävdar att anställda som sitter tillsammans och som arbetar i olika projekt öppnar upp för mer oplanerade ansikte-mot-ansikte kommunikationer. Således blir det ett kunskapsutbyte mellan de olika arbetsgrupperna (Coradi, Heinzen & Boutellier, 2015). Det bidrar således till mer idéutbyte, ökad kreativitet och innovativa lösningar vilket stärker företagets konkurrenskraft. Samtidigt visar en studie som gjorts av Di Blasio et al. (2019) att anställda i öppna kontorslandskap blir störda och har svårt att fokusera vilket gör de mer benägna att arbeta på distans än de som delar sitt kontor med ca 2–3 stycken. Dessutom bidrar detta också till försämrad mental hälsa och välmående hos de anställda. Detta får som följd att de presterar sämre och blir mindre produktiva i sitt arbete.

3. Teori

I detta kapitel redovisas relevanta teorier och begrepp för denna studie med syftet att öka förståelsen för fenomenet flexibelt arbete. Tre perspektiv lyfts fram: organisationer som ett försök till beslutade ordningar, finansialiseringsperspektiv och ett nyinstitutionellt perspektiv med fokus på begreppen isärkoppling samt rationaliserade myter. Den teoretiska referensramen ger en bättre förståelse till hur och varför företag väljer att införa ett flexibelt arbetssätt samt hur det påverkar produktiviteten för anställda. Slutligen ges en sammanfattning av teorikapitlet och tidigare forskning.

3.1 Organisationer som ett försök till beslutade ordningar

I artikeln *Organization Outside Organizations: the Significance of Partial Organization* redogör Ahrne och Brunsson (2011) för en organisationsteori som belyser hur organisationer organiserar sig och hur de fattar beslut kring sin struktur. Författarna är kritiska till att mycket av den tidigare forskningen inom nyinstitutionell teori betonar för mycket institutioners påverkan på företagets organisationsstruktur och fokuserar för lite på organisationerna i sig. Vidare anser författarna att i en organisation är den viktigaste aspekten beslutsfattande vilket är ett försök till en beslutad ordning i fem konstituerande element: medlemskap, regler, övervakning, hierarki och sanktioner. De anser att förändringar i en organisation innebär ändrade beslut i en eller flera av de fem elementen. Organisationer lyckas inte alltid fatta beslut så att det blir som det är tänkt att det ska bli. Förändringen ses således som organisationers försök till att fatta beslut utifrån deras förväntan över hur det ska bli (Ahrne & Brunsson, 2011).

Det första elementet är *medlemskap* och det beslutas av organisationen gällande vilka som ska vara med i organisationen och inte. Genom medlemskapet får en individ en identitet som skiljer sig från icke-medlemmar. Enligt författarna behandlas medlemmar annorlunda än icke-medlemmar i en organisation. På samma sätt förväntar sig organisationen att dess medlemmar ska bete sig annorlunda från icke-medlemmar. Det betyder att medlemmar får vissa rättigheter och skyldigheter att förhålla sig till (Ahrne & Brunsson, 2011). I denna studie används elementet medlemskap i syfte att förstå vilka medlemmar som inkluderas i och med införandet av det flexibla arbetssättet. Medlemskap som begrepp bidrar också till ökad förståelse för hur det flexibla arbetet påverkar medlemmarnas rättigheter och skyldigheter på respektive företag.

Det andra element är *regler*. Organisationer bestämmer själva över reglerna för deras medlemmar som i sin tur förväntas följa dem (Ahrne & Brunsson, 2011). Detta element bidrar, i vår undersökning, med att förklara hur en förändring av regler leder till att det flexibla arbetet växer fram och hur olika företag utformar regler för det flexibla arbetssättet. Dessa förändringar i regler ger en djupare förståelse till hur reglerna som anpassas till det flexibla arbetet påverkar anställdas produktivitet.

Det tredje elementet är *övervakning* vilket handlar om att organisationer övervakar sina medlemmar för att försäkra sig om att de följer reglerna. Övervakning används vidare för att se och mäta hur väl medlemmarna utför sina arbetsuppgifter, hur anställda mår och vad de tycker om arbetet (Ahrne & Brunsson, 2011). För vår analys kan detta element bidra med att förklara hur det flexibla arbetssättet förändrar övervakningen i en organisation och tvärtom, hur en förändring av övervakning öppnar upp för ett flexibelt arbetssätt samt vad det får för påverkan på anställdas produktivitet.

Det fjärde elementet är *hierarki* vilket innebär att organisationen bestämmer vem som ska vara beslutsfattare, t.ex. vissa personer eller en beslutsmekanism. I många sammanhang inför organisationer en hierarki och utser grupper, en ledare eller en samordnare som leder arbetet eller anger en riktning. Det finns även grupper som har en hierarki utan gemensamma regler och där det är oklart vilka som är medlemmar i gruppen (Ahrne & Brunsson, 2011). Vi använder begreppet hierarki för att förklara hur införandet av ett flexibelt arbetssätt kan innebära en förändring av hierarkin i en organisation. Det påverkar även i hur stor utsträckning anställda är flexibla och självständiga i sitt arbete. Således får det konsekvenser för hur anställda presterar och hur produktiva de är.

Det femte elementet är *sanktioner* som innefattar belöningar eller bestraffningar för anställda som ett sätt att styra deras arbete. Ett exempel på en belöning, det vill säga en positiv sanktion, är utmärkelser och befordringar. Besträffningar, så kallade negativa sanktioner, är till exempel när medlemmar inte blir befordrade eller får lönehöjningar (Ahrne & Brunsson, 2011). Detta begrepp används i denna studie eftersom det bidrar med att förklara hur sanktioner ges när arbetet är flexibelt och hur sanktioner används på ett sådant sätt att det får en inverkan på hur produktiva anställda är i sitt arbete. Elementet sanktion bidrar också med olika synvinklar på om flexibiliteten i arbetet kan ses som en positiv eller negativ sanktion.

Dessa fem element ser olika ut inom olika organisationer och tillför en konkret och djupare förståelse för hur företagen fattar beslut kring sin ordning och struktur för att kunna gå från ett icke-flexibelt arbetssätt till att införa ett flexibelt arbetssätt. Denna teori bidrar med att förklara vilka element som förändrats för att företagen ska kunna införa ett flexibelt arbetssätt och på vilket sätt. Således bidrar detta perspektiv till en bättre förståelse för hur dessa försök till beslut av olika element vid införandet av ett flexibelt arbetssätt påverkar hur produktiva

anställda upplever sig bli. Teorin bidrar också med att förklara varför dessa organisatoriska beslut endast är ett försök för organisationerna att nå det som förväntas.

Svagheten med Ahrne och Brunssons (2011) teori om beslutande ordningar är att den inte kan förklara varför organisationer inför ett flexibelt arbetssätt även om teorin bidrar med att förklara hur och vilka element företagen fattar beslut om för att införa ett flexibelt arbetssätt. Därför är det intressant att komplettera denna teori med ett finansialiseringsperspektiv som kan ge en förklaring utifrån ett ekonomiskt perspektiv till varför företagen inför ett flexibelt arbetssätt. Utöver detta bidrar perspektivet till en djupare förståelse för vilka konsekvenser det flexibla arbetet får för anställda och således går det att förstå hur det påverkar anställdas produktivitet i arbetet.

3.2 Finansialiseringsperspektiv

Finansialisering är ett perspektiv som har flera olika betydelser beroende på vilket område det används inom. Mer specifikt inom sociologisk forskning används begreppet finansialisering i syfte att beskriva förändringen som skett där finansiell ekonomi spridits i samhället (Andersson, Broberg, Gianneschi, & Larsson, 2016; Zwan, 2014), vilket är ett perspektiv som används i denna studie.

Utgångspunkten för finansialiseringsperspektivet är att organisationer styrs efter ägarnas intressen (Cushen & Thompson, 2016; Thompson, 2003). Thompson (2003) beskriver i *Labour Process Teory* (LPA) att förändringar i kapitalismen och den stora tendensen för finansialisering i samhället har lett till en förändring av företagets syn på arbete, där företag har glömt hur viktigt det är med arbetet och arbetsprocessen och att det bidrar till ökad vinst för företagen. Istället fokuserar marknadsaktörer på finansiella mål för att öka mervärdet. Det blir således ett motstridigt intresse som uppstår mellan arbete och kapital. Å ena sidan förväntas att anställda villkorslöst ge mer av sig själva och ta mer ansvar, å andra sida minskar ägarna på investeringar och resurser i arbetet. T.ex. investerar arbetsgivaren mindre i kompetensutveckling för de anställda och istället får anställda ansvaret för sin egen kompetensutveckling. Detta då arbetsgivarna är rädda för att investeringen i kompetensutveckling förlorar sitt värde för företagen om de anställda lämnar företaget. Således argumenterar Thompson (2003) för att arbetsgivaren ställer krav med villkor, men kan inte själva hålla sin sida av kontraktet då de bland annat inte ger anställningstrygghet.

Arbetsgivarna försöker skapa en flexibilitet genom att t.ex. skära ner på personal och hyra in extrapersonal vid behov. Strävan som företagen har att införa en flexibilitet är i syftet att gynna ägarnas intresse för att öka mervärdet (Thompson, 2003).

På samma sätt betonar Cushen och Thompson (2016) att arbetet och arbetsprocessen ger mervärde för ägarna. De argumenterar således för att finansiella mål kan uppnås genom anställdas arbetsinsats och arbetsprocessen. Organisationer försöker istället göra detta genom förändringar i arbete och reducera kostnader och öka intäkterna. Till exempel gör de detta genom att reducera arbetskraftskostnader genom att outsourca sin personal och sänka lönerna. Finansialiseringen har således bidragit till förändringar för företagen, arbetet och för anställda och har ökat i betydelse över hela världen (Cushen & Thompson, 2016).

Finansialiseringsspektivet används i denna studie för att belysa ekonomiska skäl till införandet av ett flexibelt arbetssätt och följderna det får för hur produktiva anställda blir i sitt arbete. Inom finansialiseringsspektivet läggs tonvikten på att företagen fattar rationella beslut utifrån att gynna aktieägarna. Däremot brister detta perspektiv i att visa på ett icke-rationellt perspektiv och därför används nyinstitutionell teori. Begreppet *rationaliserade myter* från nyinstitutionell teori tillämpas därför i denna studie för att ge en icke-rationell förklaring till varför företag inför det flexibla arbetet och således bidrar det till en nyanserad bild av denna frågeställning. Utifrån nyinstitutionell teori kan nämligen det ses som en rationaliserad myt att företagen alltid fattar rationella beslut i syfte att gynna aktieägarna. Flexibiliteten företagen försöker införa kan därför utifrån ett nyinstitutionellt perspektiv vara en rationaliserad myt om att aktieägarna försöker införa detta arbetssätt för att öka produktiviteten, mervärdet för företaget och gynna aktieägarna.

3.3 Rationaliserade myter och isärkoppling

Strukturer och förändringar som organisationer inför är inte alltid baserade på rationella beslut om vad som är effektivast. Mayer och Rowan (1997) förespråkar nyinstitutionell teori och argumenterar för att organisationer påverkas av den institutionella miljön de befinner sig i, vill efterlikna andra organisationer och tar till sig av institutionaliserade idéer. Organisationer tar till sig dessa institutionaliserade idéer i syfte att säkra sin överlevnad, få tillgång till resurser och öka sin legitimitet. De anser att organisationer fattar beslut och gör förändringar baserat på myter om vad de tror är effektivast. Dessa myter är institutionella regler eller idéer

som organisationer tar till sig av och kallas för *rationaliserade myter* (Mayer & Rowan, 1997).

I organisationer kan det uppstå en konflikt mellan att följa de institutionella reglerna (de rationaliserade myterna) och skapa effektivitet. Som lösning på problemet väljer många organisationer att göra en *isärkoppling*, nämligen skilja på sin formella och interna struktur genom att låtsas följa de institutionella reglerna i syfte att behålla legitimiteten (Mayer & Rowan, 1997).

Isärkoppling och rationaliserade myter är två begrepp inom nyinstitutionell teori som används i denna studie för att lyfta fram ett icke-rationellt perspektiv på flexibelt arbete.

Rationaliserade myter är ett relevant begrepp som ger ett perspektiv på varför organisationer väljer ett flexibelt arbetssätt och vidare om att det flexibla arbetet leder till att anställda blir mer produktiva är en myt eller inte. Begreppet isärkoppling används i denna studie för det förklarar varför organisationer inte alltid tillämpar ett flexibelt arbetssätt i praktiken. Det bidrar med att visa på komplexiteten av att ett flexibelt arbetssätt inte behöver innebära att anställda blir mer produktiva i sitt arbete utan företagen väljer att skilja på sin interna och formella struktur och arbeta på ett annat sätt för att öka produktiviteten.

3.4 Sammanfattning för tidigare forskning och teori

Tidigare forskning visar att det flexibla arbetssättet införs av ekonomiska skäl. Det leder ofta till kostnadsbesparingar, ökad effektivitet, produktivitet, konkurrenskraft, attraktionskraft och ett stärkt varumärke. Framstegen inom ny teknologi möjliggör för flexiblare arbetssätt och det blir en större efterfrågan bland arbetssökande. Forskning visar att förändringar i företagets verksamhetsform, konkurrenssituation och den ökande globaliseringen på marknaden driver på behovet av flexiblare arbetsformer. Det finns motstridiga resultat gällande det flexibla arbetssättets effekter på effektivitet och produktivitet samt stress och psykisk hälsa för de anställda.

Det teoretiska ramverket ämnas användas för att analysera studiens datamaterial utifrån tre olika perspektiv för att skapa en djupare förståelse och resonemang för frågeställningarna i

denna studie. Ahrne och Brunssons (2011) teori om beslutande ordningar bidrar till att förstå hur företagen fattar beslut gällande strukturen och organisationen för att de ska kunna införa ett flexibelt arbetssätt. Det ger också en ökad förståelse för hur dessa olika organisatoriska beslut påverkar anställdas och företagens produktivitet. Till skillnad från teorin om beslutande ordningar tillför finansialiseringsperspektivet och det nyinstitutionella perspektivet, en nyanserad bild av varför företag väljer att införa ett flexibelt arbetssätt. De två perspektiven kompletterar varandra på så sätt att finansialiseringsperspektivet förklarar hur aktieägarnas intressen driver företagen att fatta ekonomiska och rationella beslut som i sin tur kan ge ökad vinst för företagen. Nyinstitutionell teori bidrar med ett icke-rationellt perspektiv och lyfter fram institutioners betydelse till varför företag inför ett flexibelt arbetssätt. Detta perspektiv ger en nyanserad bild gällande om det flexibla arbetet faktiskt leder till ökad produktivitet eller om det är en rationaliseringsmyt om att anställda blir mer produktiva. Begreppet isärkoppling inom nyinstitutionell teori bidrar också med en förklaring till varför det flexibla arbetet kanske inte alltid appliceras fullt ut i praktiken även om företag ger ett sken av att arbeta mycket flexibelt. Nyinstitutionell teori bidrar således med att ta hänsyn till institutioners betydelse för företagens beslut medan Ahrne och Brunssons (2011) teori om beslutande ordningar betonar organisationer och hur de väljer att fatta beslut gällande olika element.

4. Metod

I detta avsnitt redogörs och motiveras studiens metodologiska val av ansats, urval, genomförande av datainsamling och dataanalys. Därefter beskrivs de tre företagen och informanterna som undersöktes i denna studie. Slutligen förs en diskussion över studiens begränsningar och etiska överväganden.

4.1 Ansats

I denna studie användes en kvalitativ ansats med en fenomenologisk forskningsstrategi med fokus på individers upplevelser och erfarenheter av ett fenomen (Dahlberg, Dahlberg & Nyström, 2008, s. 95; Fejes & Thornberg, 2015, s.31–32). Denna ansats var lämplig då vi undersökte upplevelsen av flexibelt arbete för anställda på olika positioner.

Vid användandet av en fenomenologisk ansats är öppenhet viktigt och därför försökte vi ha ett öppet sinne och attityd under intervjutillfället och till datamaterialet för att nå meningen bakom fenomenet (Dahlberg, Dahlberg & Nyström, 2008 s. 95–103, 115).

4.2 Kvalitativa intervjuer

Intervjuer var en lämplig metod i en fenomenologisk ansats eftersom de möjliggör att undersöka individers subjektiva erfarenheter och upplevelser av ett fenomen (Fejes & Thornberg, 2015, s.31–32). Således genomfördes semistrukturerade intervjuer eftersom vi ansåg att denna datainsamlingsmetod var lämplig för att undersöka anställdas, inom olika positioner, upplevelser och erfarenheter kring fenomenet flexibelt arbete. Intervjuer utfördes i syfte att underlätta jämförelser av materialet samt föra att skapa en flexibilitet gällande i vilken ordning frågorna ställdes (Potter & Hepburn, 2005, s. 282). På detta sätt bidrog semistrukturerade intervjuer till en ökad tillförlitlighet. Detta var också en lämplig metod då det möjliggjorde att ställa följdfrågor vilket gav bättre förståelse för informanternas resonemang (Ahrne & Eriksson-Zetterquist, 2015, s.37–38).

Intervjufrågorna var strukturerade enligt trattprincipen på så sätt att först ställdes allmänna och okänsliga frågor för att informanten skulle känna sig trygg och för att få till en bra kontakt. Sedan smalnades frågorna av till att bli mer specifika (Ahrne & Eriksson-Zetterquist, 2015, s.46). Således ställdes först övergripande bakgrundsfrågor för att få en bättre förståelse av informanten och dess arbetsplats. Därefter ställdes många öppna frågor i relation till studiens frågeställningar; vad anställda uppfattade företagen hade för motiv till att införa flexibelt arbete och hur anställda uppfattade det flexibla arbetet påverkade deras produktivitet i arbetet. Detta för att undvika leda samtalet för mycket utan låta informanten ge sitt perspektiv vilket var särskilt viktigt då en fenomenologisk ansats användes i denna studie (se bilaga 8.1 för intervjuguiden).

4.2.1 Pilotstudie

En pilotstudie genomfördes i syfte att undersöka om intervjuer var en lämplig metod för att besvara frågeställningarna, testa intervjuguiden och för att se hur arbetsprocessen skulle förbättras. I början av mars 2019 genomfördes pilotstudien i form av en Skype videointervju

med informant 1. Det framgick av pilotstudien att intervjuer var en lämplig datainsamlingsmetod för att undersöka syftet och besvara studiens frågeställningar. Därav ansåg vi det var värdefullt att använda pilotstudiematerialet för denna studie. Däremot var materialet i pilotstudien för bred och därför gjordes en avgränsning av studien genom att fler specifika följdfrågor till intervjuguiden lades till. Således gjordes en till intervju med informant 1, men som var kortare än pilotstudie intervjun, där de nya följdfrågorna i intervjuguiden ställdes för att få en djupare förståelse om informantens upplevelse av flexibelt arbete.

4.3 Observation

En dold partiellt deltagande observation (Lalander, 2015, s.98-100) gjordes också som ett komplement till intervjuerna. En observationsstudie gjorde det möjligt att komma närmare människorna och gav en bättre förståelse för de olika situationerna folk befinner sig i (Lalander, 2015, s.93f). Syftet med observationen var att få en bättre förståelse för hur arbetsmiljön och kontorets utformning såg ut samt ge en bättre förståelse för informanternas upplevelse av flexibelt arbete på respektive företag. Dessa observationer användes till att jämföra med intervjumaterialet vilket bidrog till en djupare analys av studien.

4.4 Urval

Ett selektivt urval (David & Sutton, 2016, s. 197) genomfördes där informanter från flexibla företag studerades på grund av syftesstrategiska skäl: syftet var att undersöka företag som har ett flexibelt arbetssätt. I studien undersöktes tre företag inom olika branscher: utbildningsbranschen, musikbranschen och telekommunikationsbranschen. Avsikten med detta var att jämföra informanternas syn på studiens frågeställningar inom respektive företag. En jämförelse mellan olika miljöer var ett sätt att öka generaliserbarheten (Ahrne & Svensson, 2015, s. 27). De företagen som undersöktes var: Ericsson, Hyper Island och Spotify. Dessa svenska företag undersöktes då syftet var att avgränsa studien till att utforska det flexibla arbetet i Sverige. En annan anledning var att dessa företag arbetar globalt vilket var intressant att undersöka för att se vad det har för påverkan på det flexibla arbetet. Detta då tidigare forskning visade på att globaliseringen lett till uppkomsten av det flexibla arbetet (Allvin et al. 2006; Mellner, 2016). Dessutom var dessa företag kunskapsintensiva företag som använde sig mycket av IT vilket var relevant att undersöka eftersom tidigare forskning (Allvin et al., 2006; Goodstein, 1994; Mellner, 2016) visar på att flexibelt arbete också vuxit fram som en följd av

digitaliseringen. Informanterna som intervjuades i denna studie var anställda, chefer och HR-personal på de tre företagen. Syftet med detta var att jämföra svaren mellan de olika positionerna. Detta för att chefer och HR-personal bidrog med ett arbetsgivarperspektiv och de har insikt om besluten som fattas på företagen. Övriga anställda ansågs också relevanta att intervjua då de bidrog med ett arbetstagarperspektiv.

4.4.1 Beskrivning av företagen och informanter

I detta avsnitt ges en kort beskrivning av samtliga företag och informanterna från de tre undersökta företagen i denna studie. Beskrivningarna av företagen har delvis baserats på respektive företags hemsida och dels från intervjumaterialet.

Företag 1: Hyper Island är ett globalt utbildningsföretag som har tre affärsområden på: School, Courses och Business Solutions. De erbjuder kurser och program bl.a. på masternivå för såväl studenter och yrkesverksamma t.ex. chefer. Utbildningarna är bl.a. inom Ekonomi, marknadsföring, teknologi och ledning och styrning. Hyper Island har både online-kurser och platsbaserade kurser. Det är ett globalt företag som har team stationerade i Sverige, Storbritannien, Brasilien, Nederländerna, Singapore och i USA. Globalt sett har de ca. 145 anställda varav ungefär 65 i Sverige och 50 av dem i Stockholm.

- Informant 1: Chef - har jobbat ca. 2 år i företaget.
- Informant 2: HR-personal - har jobbat ca. 3 år i företaget.
- Informant 3: Anställd - har arbetat ca. 5 år i den nuvarande företag.
- Informant 4: Anställd - har jobbat ca. 1 år i företaget.

Företag 2: Ericsson är ett globalt telekombolag som levererar informations- och kommunikationsteknologi (ICT) till tjänsteleverantörer. Ericsson är indelat i ett antal olika affärsområden, t.ex. BA Networks (BNEW), BA Digital Services (BDGS), BA Managed Services, BA Technologies and New Business och BA Media Solutions. Företaget har ca. 94 500 anställda varav ungefär 12 400 jobbar i Sverige och i övriga världen.

- Informant 5: Chef - har jobbat ca. 30 år på företaget.
- Informant 6: HR-personal - har jobbat ca. 2 år på företaget.

- Informant 7: Anställd - har jobbat 18 år i det nuvarande företaget.
- Informant 8: Anställd - har jobbat ca. 25 år på företaget.

Företag 3: Spotify är ett företag som erbjuder sina kunder en online-musiktjänst där de ger möjlighet till att framförallt lyssna till strömmad musik och poddradioprogram. Företaget har ca. 4000 - 5000 anställda som är spridda över världen och av dessa arbetar ungefär 1500 anställda i Sverige. Spotify är uppdelat i ungefär 30 huvudavdelningar och över ca 300 underavdelningar.

- Informant 9: Chef - har jobbat ca. 4 år i företaget.
- Informant 10: HR-personal - har jobbat ca.8 år på företaget.
- Informant 11: Anställd - har jobbat ca. 1 år på företaget.
- Informant 12: Anställd - har jobbat 3 år i företaget.

4.5 Genomförande

Av etiska skäl (Kvale, 1997, s. 234–236) skickades först ett informationsbrev via e-post till informanterna för att ta hänsyn till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Därefter fick informanterna välja tid och plats för intervjutillfället för att de skulle känna sig bekväma. De flesta av intervjuerna var fysiska intervjuer som genomfördes på informanternas kontor i början av april 2019. För säkerhets skull spelade båda oss två in intervjuerna genom en applikation i våra telefoner för att kunna transkribera det och för att säkerställa en god ljudkvalité vilket ökar tillförlitligheten.

Under alla intervjutillfällena i studien var båda oss två närvarande. Vi ansåg detta var relevant för det gjorde att vi båda blev väl förtrogna med materialet. Detta ledde till att vi kunde tillföra olika perspektiv och synvinklar på vår kodning, tolkning och analys av materialet. Samtidigt var vi medvetna om att bådas närvaro under intervjuerna kunde påverka informanterna. Men eftersom frågorna inte var så känsliga och personliga ansåg vi inte de förhindrade informanterna från att vara öppna och ärliga. Vi intog varsin roll, antingen som intervjuare eller som observatör under intervjutillfällena. Detta var fördelaktigt för det gjorde

att intervjusamtalet blev tydligare och mindre rörigt. Den som intog rollen som observatör hade i uppgift att lyssna och ta anteckningar, men fick även möjlighet att ställa eventuella följdfrågor i slutet av intervjun. Syftet med detta var att fånga upp eventuella oklarheter eller viktiga frågor som intervjuaren missat. Den andra intog rollen som intervjuare med syfte att leda samtalet.

Efter intervjutillfällena genomfördes en kort dold partiell deltagande observation (Lalander, 2015, s.100) vilket betyder att vi som observatörer var delvis aktiva men de som observeras visste inte om de blev observerade. Detta gjordes för att minska effekten av vår närvaro i studien och för att få lätt tillträde till fältet. Men av etiska skäl beskrevs fälten på ett sådant sätt att det inte gick att identifiera en person. Observationen gick till så att en av informanterna på respektive företag visade oss hur kontorsmiljön såg ut, så vi var båda två deltagande observatör. Omfattningen av observationerna var cirka 15 minuter per företag och efter observationerna togs anteckningar av alla iakttagelser. Detta för det var då vi kom ihåg materialet bäst och vi ville inte riskera att glömma bort vad som observerades.

4.6 Analyismetod

En enklare transkriberingsmetod användes, då vi var intresserade av att undersöka innehållet i materialet, för att förbereda datamaterialet till en läsbar text som underlättade analysen. En radnumrering av transkriberings utskriften gjordes för att lättare kunna lokalisera och identifiera delar av materialet som skulle användas. Två kopior togs av original datamaterialet för att kunna gå tillbaka och se vad som stod där eftersom datamaterialet ständigt bearbetades. Detta var viktigt då extra kopior är något som enligt Denscombe (2016, s.395–398) är ett sätt att skydda datamaterialet mot förvanskningar eller skador och dessutom är kvalitativa data oersättligt.

Efter transkriberingen genomfördes en kodning i två steg där vi använde olika färger för att få en bättre överblick av materialet (Trost, 2010, s.154). Först genomförde var och en av oss en öppen kodning där vi med utgångspunkt i materialet försökte hitta mönster och centrala begrepp som kunde göras till meningsfulla kategorier. Genom detta minskade vi risken med att bli färgade av varandras perspektiv och istället fick vi en större öppenhet och ett bredare perspektiv till materialet. En öppen kodning gjordes med avsikt att minimera vår subjektiva

förståelse av fenomenet flexibelt arbete på materialet. Detta var av vikt eftersom vid användning av en fenomenologisk ansats krävs det en öppenhet till materialet för att nå meningen bakom fenomenet. I studien gjordes således ett induktivt angreppssätt där vi försökte bilda mönster, koder och skapa generaliseringar utifrån empirin istället för att utgå från en teori. Sedan gjordes en jämförelse mellan våra öppna kodningar och därefter gjordes en gemensam selektiv kodning med avsikt att ringa in svaren till våra frågeställningar. Således identifierades de koder som var relevanta i förhållande till våra frågeställningar ut. Avsikten med detta var att reducera, koncentrera och skapa en ordning av materialet till det som var relevant för studiens syfte (Lindgren, 2014, s.34–40).

När kodningen var färdig gjordes en tematisering av koderna, vilket innebar att koderna ordnades. Först försökte vi hitta relationer mellan koderna för att ordna och förfina dessa till betydelsefulla kategorier (Lindgren, 2014, s.40). Därefter sammanslogs några av dessa mindre kategorier till generella kategorier för att sedan skapa övergripande teman. Syftet med detta var att skapa en tydlig hierarkisk ordning i materialet som gjorde det mer hanterbart (Denscombe, 2016, s. 395–398, 406–407, Fejes & Thornberg, 2015, s.37).

Några kategorier utformades utifrån våra frågeställningar t.ex. kategorierna “upplevelse av motiv till användning av flexibelt arbete” och olika kategorier för konsekvenser av flexibelt arbete såsom arbetsprestation, hälsa och stress, engagemang och produktivitet. Nya kategorier skapades också t.ex. “Mål och policy för flexibelt arbete” och “Flexibilitet i praktiken”. Ytterligare en kategori var “Beskrivning av organisationer och roller” som vi tyckte var användbar vid jämförelse av analysen i roller och mellan de tre företagen.

För att försäkra oss om att vi valde relevanta analyskategorier och tolkningar, använde vi en cyklisk analys där vi gick fram och tillbaka mellan koderna och vårt datamaterial. Vi testade även att koda på ett kvantitativt sätt genom att räkna antalet koder som repeterades för att kunna analysera varför vissa koder var mer vanligt förekommande än andra (Lindgren, 2014, s.41–43).

4.7 Begräsningar och trovärdighet

Det var tre begräsningar som identifierades i denna studie och olika metoder användes för att öka trovärdigheten och tillförlitligheten. För det första fanns det en svårighet i att få ett ledningsperspektiv vilket hade varit fördelaktigt då de nog har stor insikt om hur beslutet fattats kring införandet av ett flexibelt arbetssätt. Samtidigt fattas många beslut gällande arbetssätt på lägre nivåer av chefer och mellanchefer och inte av ledningen. Därför gjorde det inte så stor skillnad för denna studie att flera från ledningen inte intervjuades då många chefer intervjuades istället. Dessutom intervjuades två informanter från ledningsgruppen i ett utav de tre företagen.

För det andra var det svårt att inte låta ens tidigare kunskaper och egna subjektiva tankar kring flexibelt arbete påverka materialet. Detta var en begräsning då i den fenomenologiska ansatsen var det viktigt att granska och tolka materialet på ett öppet sätt för att kunna vara öppna för att få fram meningen bakom fenomenet flexibelt arbete. Därför var detta något som togs hänsyn till under intervjutillfällena och vid bearbetningen av materialet, nämligen att ha ett öppet sinne till materialet. Dessutom fördes en reflektion kring tidigare erfarenheter och kunskaper gällande flexibelt arbete för att öka författarnas medvetenhet om hur deras subjektiva tankar kan påverka materialet. För det tredje kände en av oss tre informanter som studerades i denna studie vilket kunde påverka studien, men vi upplevde inte att det påverkade resultatet. Vi ansåg inte att de var mer inställsamma än någon annan informant.

Utöver dessa reflektioner kring begräsningar togs det också hänsyn till trovärdighet och tillförlitlighet under hela arbetsprocessen för studien. För att öka transparensen och trovärdigheten i studien beskrevs och motiverades hela arbetsprocessen (Ahrne & Svensson, 2015, s. 25). Vidare innehöll informationsguiden olika kategorier och många öppna frågor för att få fram information om fenomenet flexibelt arbete för att öka trovärdigheten. I studien tog vi också hänsyn till triangulering på så sätt att både oss två genomförde denna studie och var delaktiga i hela arbetsprocessen vilket ledde till en mer intersubjektiv bild av materialet. Dessutom undersöktes olika miljöer, i detta fall olika företag vilket också är en form av triangulering som stärker trovärdigheten (Ahrne & Svensson, 2015, s. 25–26).

4.8 Etiska överväganden

I denna studie samlades data in med hänsyn till vetenskapsrådets riktlinjer och rekommendationer. Vi tog således hänsyn till vetenskapsrådets följande fyra huvudkrav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Kvale, 1997, s. 234–236; Vetenskapsrådet, 2011).

Först skickades ett informationsbrev via e-post till samtliga informanter. Informationsbrevet innehöll information om studiens syfte och möjlighet till att avbryta deltagandet i studien. De fick också information om samtycke till deltagande i studien vilket godkändes om de accepterade skriftligen via e-post att de kunde ställ upp på en intervju. Vi tog hänsyn till konfidentialiteten, där vi berättade att materialet kommer att avidentifieras så att det inte kan härledas till specifika personer (Ahrne & Svensson, 2015, s. 28). Detta ansåg vi var av särskild vikt i och med att informanterna kan uppleva det känsligt att våga berätta om sina negativa upplevelser av deras respektive företag, särskilt om informanten i fråga är en chef. Slutligen informerade vi om nyttjandet av studien. Allt detta blev informanterna även informerade om muntligen vid början av intervjutillfällena.

5. Resultat

I detta kapitel presenteras och analyseras studiens resultat utifrån tidigare forskning och tre teoretiska ramverk; finansialiseringsperspektiv, teorin om beslutade ordningar och ett nyinstitutionellt perspektiv med fokus på begreppen isärkoppling och rationaliserade myter. Därmed redogörs studiens två frågeställningar om flexibelt arbete, som i denna studie definieras utifrån tre dimensioner: distansarbete, flexibla arbetstider och individens frihet att bestämma över hur arbetet genomförs. Först ges en redogörelse och analys av studiens första frågeställning gällande vad anställdas uppfattning är om motiven till att företag inför ett flexibelt arbetssätt. Sedan redogörs och analyseras studiens andra frågeställning gällande vad anställdas uppfattning är om hur produktiva de upplever sig vara i sitt arbete med ett flexibelt arbetssätt. Avslutningsvis sammanfattas resultatet och analysen för studien.

5.1 Anledningar till införande av flexibelt arbete

I studien identifieras fyra huvudmotiv utifrån anställdas uppfattning till varför företag inför ett flexibelt arbetssätt: 1) anställda ska få en balans mellan privatliv och arbetsliv och företagen vill tillgodose efterfrågan på flexibelt arbete, 2) företagen arbetar globalt och vill expandera, 3) anställda vet bäst hur de ska arbeta och 4) öppna kontorslandskap kräver ett flexibelt arbete. Dessa motiv är även något som framkommer i tidigare forskning om flexibelt arbete men motiven skiljer sig mellan företagen beroende på anställdas positioner och verksamhetsformer. När begreppet anställd framkommer i studien syftar vi på alla anställda det vill säga även chefer och HR-personal inkluderas om inte annat specificeras.

5.1.1 Flexibelt arbete för att få balans mellan anställdas privat- och arbetsliv & tillgodose efterfrågan

En av de främsta anledningarna till varför företag inför ett flexibelt arbetssätt är att främja en bättre balans mellan arbete och privatliv samt locka till sig skicklig personal då många efterfrågar ett flexibelt arbetssätt. Att företagen vill ta hänsyn till anställdas privatliv är inte bara något som anställda upplever utan även chefer och HR-personal menar på att detta är ett motiv till företagets aktiva beslut om att införa flexibelt arbete. Detta då det flexibla arbetet leder till mer frihet för anställda att styra över sitt eget arbete samt att kunna anpassa arbetet till egna behov, förutsättningar och privatlivets villkor. En anställd på ett av de tre företagen bekräftar hur det flexibla arbetet införs för att ta hänsyn till anställdas privatliv på följande sätt:

I vissa sammanhang är det jättebra för mig att kunna vara flexibelt bland annat [...] för att jag har ju barn, vissa saker kan ju hända, de blir ju sjuka eller helt plötslig var det något problem på morgonen så att gjorde att jag kom in kl.10 eller jag måste till läkaren.

Informanten menar således att de flexibla arbetstiderna gör det möjligt för småbarnsföräldrar att lämna och hämta sina barn på förskolan. Distansarbetet gör det även möjligt för anställda att arbeta hemifrån på kvällarna för att kompensera för de timmarna de missat under dagen. Friheten att välja varifrån arbetet utförs öppnar upp för anställda som är förkylda eller behöver vara hemma med sjuka barn att arbeta hemifrån. Informanterna menar också på att det flexibla arbetet gör dem mer tidseffektiva om de har t.ex. ett läkarbesök eller ett

föräldramöte mitt på dagen. De sparar tid genom att arbeta hemifrån istället för att pendla till och från arbetsplatsen.

Även om resultatet visar på att en anledning till införandet av ett flexibelt arbetssätt är att företagen vill att medarbetarna ska få en balans mellan sitt privat- och arbetsliv, anser vi att det kan finnas andra bakomliggande förklaringar. Om företagen till exempel tar hänsyn till anställdas privatliv får det som följd att alla anställda blir mer nöjda och det bidrar till att företagen får ett gott rykte av sig att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta stärker i sin tur företagets varumärke. Det flexibla arbetet medför också att anställda blir lojala mot företaget då de upplever att företaget tar hänsyn till deras privatliv vilket i sin tur leder till att de är villiga att arbeta mer och hårdare. Det ökar också deras benägenhet att vilja arbeta kvar på företaget. Genom att anställda får balans mellan privat- och familjeliv minskas anställdas frånvaron från arbetet eftersom de kan arbeta hemifrån. Det flexibla arbetet gör det också möjligt för företagen att nyttja anställda även då de är sjuka. Detta i sin tur leder till ökad produktivitet för företagen och minskad personalomsättning vilket gynnar företagets ekonomi. Vi undrar därför det är så att företagen vill ge en yttre bild av att de inför ett flexibelt arbetssätt för att ta hänsyn till anställda privat- och arbetsliv, men egentligen är det faktiska motivet av ekonomiska skäl. Detta är något som Goodstein (1994) också argumenterar för nämligen att företagen vill ta hänsyn till anställdas privatliv på grund av ekonomiska skäl. Denna studie får också stöd av McNamara, Brown och Pitt-Catsoupes (2012) och Bailey och Kurland (2002) som menar på att en anledning till att det flexibla arbetssättet införs är på grund av ekonomiska skäl.

Att företagen tar hänsyn till anställdas privat- och arbetsliv är inte endast något som företagen inför för att de vill vara en bra arbetsgivare som är måna om sina anställda. Ett annat motiv till införandet av ett flexibelt arbetssätt är att de vill attrahera skicklig personal eftersom det finns en stor efterfrågan hos arbetssökande att arbeta flexibelt. Detta tydliggörs av en chef som beskriver varför hon tror att företaget inför ett flexibelt arbetssätt:

Så vi behöver väldigt mycket unga människor som inte är intresserad av – alltså framtidens generation är inte intresserad av att jobba 8 till fem och så här styrd, utan man vill jobba lite flexibelt, jobba hemifrån. Man vill kombinera med familj kanske lite så här. Så att – vi har sett som en del i

att vara attraktiva arbetsgivare. Att kunna vara öppna för det här och att ge möjlighet till det.

Enligt informanten efterfrågar den yngre generationen och småbarnsföräldrar ett flexibelt arbetssätt. Därför menar informanten att det är viktigt att ta hänsyn till anställdas familje- och arbetsliv för det leder till att företaget blir en attraktiv arbetsgivare. Studien visar på att företagen är måna om att ha nöjda anställda vilket de får om de inför ett flexibelt arbetssätt och dessutom leder det till att anställda vill arbeta kvar på sin arbetsplats. Om företagen inte lyckas locka dessa grupper blir det svårt för dem att anställa och behålla personal. Detta är något som stöds av tidigare forskning, nämligen att ett flexibelt arbetssätt gör det möjligt för mödrar att få ihop sitt familjeliv och därför är företagen måna om att locka till sig denna grupp anställda och behålla dem (Goodstein, 1994; Webster, 2018). Vi tror nämligen att företagen är benägna att införa ett flexibelt arbetssätt för att locka till sig olika grupper av anställda. Detta för att annars riskerar de ökade personalomsättningar som följd av att anställda inte trivs med arbetssättet på företaget. Således leder det till en kostnad för företagen, det bidrar till dåligt rykte och gör dem mindre konkurrenskraftiga då de inte lyckas behålla eller rekrytera kompetent personal. Därför anser vi att detta kan vara en motiv till införandet av ett flexibelt arbetssätt.

Införandet av ett flexibelt arbetssätt i syfte att anpassa till anställdas privatliv är utifrån Ahrne och Brunssons (2011) perspektiv ett beslut om företagets struktur i följande tre element; medlemmar, sanktioner och regler. Författarna menar på att företag bestämmer över vilka som ska inkluderas som medlemmar och tar del av företagets rättigheter och skyldigheter. Enligt informanterna beslutar företagen om att inkludera medlemmar som ökar deras mångfald, framförallt den yngre generationen och småbarnsföräldrar. Det flexibla arbetssättet bidrar till detta då det lockar dessa olika typer av grupper. Således får medlemmarna rättigheten att arbeta flexibelt samtidigt som de får en skyldighet till att hantera större ansvar, hålla sig lojala och visa på resultat.

Det flexibla arbetet är även en positiv sanktion (Ahrne & Brunsson, 2011) då företaget inför det som ett sätt att belöna sina anställda i och med att det hjälper anställda få ihop sitt privatliv. Företagen fattar också ett beslut om elementet regler (Ahrne & Brunsson, 2011) för

att kunna införa ett flexibelt arbetssätt. Utifrån vår studie framgår det att samtliga tre företag har uttalade regler med syfte att värna anställdas privatliv. Samtliga företag i studien beslutar om att ge anställda en flexibilitet över sitt arbete, men inom vissa ramar. Till exempel får anställda ibland information om vad som ska göras och när något ska vara klart vilket påverkar hur de utför sitt arbete.

5.1.2 Flexibelt arbete för att företagen arbetar globalt och vill expandera

Företagen i studien är globalt verksamma med kontor i andra länder och vill expandera sin verksamhet till fler världsdelar och länder. Därför anser anställda att företag behöver arbeta flexibelt för att kunna samarbeta med kollegor och kunder i olika tidzoner. En av informanterna på Ericsson beskriver det på följande sätt:

I och med att jag har väldigt mycket möten med Kina och väldigt mycket med Kanada som ligger i två helt olika tidzoner [...] Så om vi ska ha ett möte tillsammans allihopa då blir det en liten stund på eftermiddagen när de har kväll och de har tidig morgon vid 8 vilket gör att oftast så ringer jag in till möten i Kina innan jag lämnar hemmet då. Och ibland ringer jag till 8 på kvällen, så är det ju bättre att man kan skjuta sin tid för att anpassa jobbet.

Detta visar på att det är nödvändigt för anställda att ha flexibla arbetstider då de ibland behöver kommunicera med personer i andra tidzoner. Dessutom blir det nödvändigt för anställda att distansarbeta då kommunikationen och mötena med kollegor och kunder i andra länder ibland sker på obekväma arbetstider. Det är svårt, tidskrävande, miljömässigt negativt och dyrt att ordna fysiska möten i stor utsträckning med kollegor och kunder i andra länder. Således behöver anställda friheten att själva bestämma hur de utför sitt arbete för att anpassa till företagets verksamhet och mål.

Att företagen inför ett flexibelt arbetssätt i syfte att kunna arbeta globalt och expandera verksamheten är utifrån ett finansialiseringsperspektiv (Cushen & Thompson 2016; Thomson 2003) ett sätt för företagen att skapa mervärde vilket gynnar aktieägarna. Dessutom minskas resekostnader vilket gör att företagen maximerar nyttan av det flexibla arbetet. Utan ett

flexibelt arbete kunde det ha varit svårt eller omöjligt för globala företag att skapa lönsamhet då det kräver mer personal i olika skift och högre lönekostnader. Enligt Cushen och Thompson (2016) reducerar företagen således kostnader för att öka mervärdet.

Detta är också något som går att analysera utifrån Ahrne och Brunssons (2011) element medlemmar på så sätt att företagen bestämmer över vilka som ska vara medlemmar och inte. I denna studie väljer företagen att inkludera nya medlemmar i andra världsdelar och länder och avgränsar inte deras medlemmar till endast ett geografiskt område. Det innebär vissa gemensamma skyldigheter och rättigheter för de anställda oavsett vilket land de arbetar i. Till exempel är de skyldiga att ta ansvar för sitt arbete och viss mån arbeta flexibelt för att t.ex. kunna kommunicera med kollegor i andra tidszoner. De är också skyldiga till att visa på resultat även om de har en rättighet att arbeta flexibelt.

5.1.3 Flexibelt arbete för att anställda vet bäst hur de ska arbeta

Det betonas också i denna studie att både arbetsgivarna och de anställda anser att anställda är duktiga på att själva veta hur de bäst ska utföra sina arbetsuppgifter. Därför blir det fördelaktigt att ge dem flexibiliteten i att själva styra över hur arbetet ska utföras. För arbetsgivaren blir resultatet viktigare än hur de anställda utför arbetet. En HR-anställd beskriver det på följande sätt:

Sen självklart är det så att man har en chef som leder och fördelar arbetet, det är ramen självklart. Men sen exakt hur det görs [...] är det enormt fritt. Men så länge man ser att det händer saker, att det kommer nya idéer från den här enheten och det kommer fram nya patent, ja då är de inte så intresserade hur utan att det blir ett resultat.

Som informanten beskriver; resultaten är viktigast för arbetsgivarna, inte hur och var man skapar dem. Fokuset på resultatet snarare än arbetsprocessen och arbetet är något som Cushen och Thompson (2016) är kritiska till då företag enligt författarna får mervärde genom arbetet och arbetsprocessen. Vi undrar därför om företagen tappar kontroll över arbetet och arbetsprocessen leder till effektivitets minskning för företagen? Det flexibla arbetet får som följd att det förväntas att anställda ska ge mer av sig själva och ta mer ansvar, alltså flyttas makten mer till de anställda. Detta överensstämmer med det som Thompson (2003) säger

nämmligen att anställda behöver ge mer av sig själva i arbetet. Anställda behöver uppvisa resultat och företagen mäter och utvärderar deras prestationer för att se om det bidrar till mervärde (Cushen & Thompson, 2016).

I likhet med Ahrne och Brunssons (2011) perspektiv anser vi att företag i denna studie övervakar sina anställda i mindre utsträckning på så sätt att arbetsgivaren litar på att de anställda utför sitt arbete även om de arbetar hemifrån. Det betyder dock inte att arbetsgivaren inte övervakar anställda alls eftersom de övervakar anställdas resultat.

5.1.4 Öppna kontorslandskap kräver ett flexibelt arbete

Anställda anser att företag väljer att införa ett flexibelt arbetssätt för att anpassa till verksamheten med ett öppet kontorslandskap. Störnings elementen i öppna kontorslandskap skapar behov hos anställda att dra sig undan och arbeta på distans. Det betonas av alla informanterna på respektive företag, dock motiveras det på olika sätt beroende på företagets verksamhet och anställdas arbetsuppgifter samt dess positioner. Detta är något som informanterna på Spotify också tyckte även om de har ett aktivitetsbaserat kontorslandskap eftersom en del av deras kontor består av ett rum som liknas vid ett öppet kontorslandskap. Bland alla informanterna argumenteras att de ibland kan fokusera bättre hemma i och med att de öppna kontorslandskapen medför att de ibland blir störda och får svårigheter att koncentrera sig. Vidare beskriver informanterna att beroende på vad man har för position och arbetsuppgifter varierar behovet av att distansarbeta just på grund av att fokusera på sitt arbete. Exempelvis HR-personal och chefer betonar mest att de vill distansarbeta för att fokusera bättre då de blir mer störda än andra anställda i ett öppet kontorslandskap. En HR-personal beskriver det på följande sätt till varför hon vill distansarbeta:

[...] för att kunna fokusera för vi har ett öppet landskap och i vissa roller som till exempel i min roll folk frågar man ofta och då är det out of sight och out of Mind [...] och det är därför att vi behöver en enda dag i vecka där man kan göra det.

Det visar att anställda inte kan fokusera på ett bra sätt i ett öppet kontorslandskap samtidigt anses att ett öppet kontorslandskap är ett sätt att öka samarbetet. Vi ifrågasätter om företag prioriterar arbetsprocessen och de anställda vid införandet av ett öppet kontorslandskap vilket

enligt Cushen och Thompson (2016) är det bästa sättet att skapa mervärde för företagen, eller om minskade lokal-och underhållskostnader är det verkliga skälen till bakom dylika beslut.

Informanterna anser att de är effektiva när de arbetar hemifrån och behöver därför ibland arbeta på distans för att kunna fokusera bättre på sitt arbete. Men detta är inte det enda anledningen åtminstone i två av de tre företagen, tyckte de anställda att det även är svårt att hitta ett lugnt rum på företaget där de kan koncentrera sig bättre. Således är de tvungna att distansarbeta. Sådär beskriver en chef på ett av de tre företagen:

Det är bara jobbigt att hitta ett mötesrum där jag kan prata med alla. Så vissa dagar är lättare att sitta hemma för då behöver jag inte leta upp efter ett konferensrum där jag kan ha en telefonkonferens.

Informanten menar på att det är svårt att hitta en kontorsplats där hon kan samtala i telefon ostörd och utan att störa andra vilket i sin tur är ett skäl till att hon distansarbetar. Detta är också något alla anställda på två av företagen upplever.

Studien visar på ett intressant perspektiv gällande anställdas motiv till att distansarbeta vilket gör det möjligt att jämföra diskrepansen mellan de anställdas och företagens perspektiv. Det öppna kontorslandskapet är en form av flexibilitet av plats som företagen inför. Vi undrar om det är det flexibla arbetet som leder till att företagen har ett öppet kontorslandskap eller om det är ett öppet kontorslandskap som leder till att det blir nödvändigt att införa flexibelt arbete. Alternativt är det ett beslut som skett parallellt, nämligen att företagen medvetet inför ett flexibelt arbetssätt samtidigt som de utför ett öppet kontorslandskap. Företagen kan även ha fattat dessa beslut oberoende av varandra och inser i efterhand att det öppna kontorslandskapet passar bra med ett flexibelt arbetssätt. I vilket fall som helst är ett flexibelt arbetssätt nödvändigt för verksamheter som har ett öppet kontorslandskap. Vi anser också att de öppna kontorslandskapen är ett sätt för företagen att minska på sina lokalkostnader då det gör det möjligt för dem att ha färre kontorsplatser. Dessutom öppnar det flexibla arbetet upp för detta ytterligare då anställda får möjlighet att arbeta hemifrån. Detta är utifrån ett finansialiseringsperspektiv ett sätt för företagen att skapa flexibilitet och minska på kostnader för att skapa mervärde för ägarna (Cushen & Thompson, 2016).

Vi tror att företagen ytterst sällan har som motiv att införa ett flexibelt arbetssätt för att öka lönsamheten då genom att de anpassar arbetssättet till verksamheten leder det till ökad effektivitet och produktivitet. Vi tror att den ekonomiska aspekten således spelar en större roll än vad som framgår i studien. Genom att företagen har möjlighet att arbeta globalt, expandera sin verksamhet och locka till sig skickliga personer och en mångfald av anställda bidrar det till en ökad konkurrens och produktivitet. Att anställda själva får bestämma hur de arbetar gör att de presterar bättre och blir mer lojala mot företaget vilket bidrar till ökad produktivitet. Det flexibla arbetet leder också till att anställda vill arbeta kvar på arbetsplatsen vilket minskar personalomsättningen och förbättrar företagets ekonomi. I och med att i det flexibla arbetet förväntas anställda vara tillgängliga även utanför arbetstid för det som följd att anställda utför en större arbetsbörda. Vi tror därför att företag tjänar på att inte behöva rekrytera lika mycket personal. De minskade lokalkostnaderna stärker företagets ekonomi.

5.2 Flexibla arbetets påverkan på anställdas produktivitet i arbetet

Studien visar att vid alla de tre företagen som undersöktes anser anställda att det flexibla arbetet är positivt och det ökar ofta produktiviteten i deras arbete, men inte alltid. Den bidragande förklaringen till dessa skillnader är att det flexibla arbetssättet får olika påverkan på produktiviteten beroende på vilka arbetsuppgifter anställda har, hur deras kontorsmiljö ser ut och vilken roll företaget har. Det framkommer i studien huvudsakligen fyra sätt som det flexibla arbetet påverkar anställdas produktivitet i arbetet på; 1) hur väl anställda har möjlighet att uppnå sina mål och deadlines i arbetet, vilket ökar produktiviteten i och med att anställda blir effektivare, 2) hur distansarbete och kontorsmiljön bidrar överlag till ökad produktivitet, men i vissa fall minskar produktiviteten, 3) hur engagerade och motiverade de är i arbetet som ökar produktivitet för det leder till att anställda ger mer av sig själva och är villiga att arbeta hårdare, 4) och att hur det minskar stressnivån och förbättrar hälsan för de anställda vilket är en förutsättning för att de anställda ska kunna prestera bra vilket gör dem produktiva i deras arbete.

5.2.1 Flexibla arbetets påverkan på mål och deadlines

Resultatet i studien visar på att det finns en samstämmighet mellan informanterna på de respektive företagen: Spotify, Ericsson & Hyper Island; gällande att det flexibla arbetet överlag förbättrar deras prestationer och alla är också positiva till att de själva får frihet under

ansvar. Det flexibla arbetet förbättrar deras prestationer då det möjliggör för anställda att bättre uppnå målen och deadlines. Detta då de kan anpassa sig till sitt arbetstempo och kan lägga upp sitt arbete så de hinner klart. Det gör det också möjligt för dem att ta hänsyn till när de arbetar effektivast under dagen och till deras energi. Det flexibla arbetet får som följd att anställda anpassar sig till arbetsbördan på så sätt att om det finns mycket att utföra lägger de ner mer tid och om det är en lugnare period med mindre att göra kan anställda lägga ner mindre tid. De menar således att det jämnar ut sig, om de arbetar mycket övertid under en period får de ändå möjlighet att under en annan period ta mer ledighet då de har ett flexibla arbetstider. Studien visar således att anställda är benägna att ibland arbeta utöver sina 40 timmar som står i kontraktet och arbeta obekväma arbetstider för att uppnå målen och deadlines. Anställda styrs nämligen av att visa på resultat snarare än att styras gällande hur, när och vart de utför sitt arbete. Beroende på yrkesroll är det flexibla arbetet också en förutsättning för vissa anställda att kunna utföra sina arbetsuppgifter och uppnå deadlines t.ex. behöver anställda en flexibel arbetstid för att kunna samarbeta och kommunicera med kollegor i andra tidszoner.

Vi tror at anställda är oroliga över att underprestera och därför arbetar de lite extra och är villiga att arbeta övertid och obekväma arbetstider utan att få extra betalt för att försäkra sig om att de gör ett bra arbete. De anställda verkar också se möjligheten att arbeta flexibelt som en belöning och således tror vi de gör dem också beredda att arbeta mer. Vi anser att det flexibla arbetet bidrar till att anställda blir effektivare och presterar bättre då de menar på att det flexibla arbetet möjliggör för dem att bättre uppnå sina mål och deadlines. Det leder således till bättre resultat och att arbetet drivs snabbare framåt. Vi anser därför att det flexibla arbetet ökar anställdas produktivitet i arbetet.

Den ökade effektiviteten och de förbättrade prestationerna bland alla anställda medför ökad produktivitet och lönsamhet för företagen. I likhet med vår studie menar andra forskare på att det flexibla arbetet leder till ökad produktivitet (Freidman,1992; Galinsky, Sakai & Wigton, 2011; Klindžić, Marić & Matija, 2019; Shockley & Allens 2012) och lönsamhet (Freidman, 1992; Klindžić, Marić & Matija, 2019).

Vi tror att det flexibla arbetssättet medför reducerade kostnader för företagen eftersom de anställda arbetar övertid och obekväma arbetstider utan extra betalning. Dessutom tror vi

företagen inte behöver anställda lika många då de utnyttjar deras arbetskraft maximalt genom att låta dem arbeta mer. Således är det utifrån ett finansialiseringsperspektiv en följd av att företagen styr arbetet och arbetsprocessen och utnyttjar arbetskraften maximalt för att nå finansiella mål som gynnar aktieägarna (Cushen & Thompson, 2016).

För att företagen ska kunna uppnå sina mål kräver det enligt Ahrne och Brunsson (2011) att de fattar beslut om olika element. I denna studie är ett av besluten som företagen fattar elementet sanktion (Ahrne & Brunsson, 2011). Företagen fattar ett beslut om ett flexibelt arbete vilket är en positiv sanktion som belönar anställda på så sätt att de får mer frihet och ansvar över att välja hur, vart och när de utför sitt arbete. Således får anställda möjlighet att anpassa sitt arbete utefter sitt privatliv. Detta beslut är något företagen fattar i syfte att skapa effektivitet och få ökad produktivitet då anställda drivs av att prestera bättre och blir mer hängivna i sitt arbete om de blir belönade vilket leder till att de bättre uppnår deadlines och mål i arbetet. Samtidigt är det flexibla arbetet en negativ sanktion (Ahrne & Brunsson, 2011) för det tvingar anställda att arbeta utöver arbetskontraktets arbetstimmar och obekväma arbetstider för att kunna uppnå målen och deadlines.

Förutsättningen för det flexibla arbetet innebär också att företagen fattar ett beslut om elementet hierarki (Ahrne & Brunsson, 2011). Friheten som anställda får över sitt arbete innebär att elementet hierarki inte är lika framträdande på företagen då ansvar och makt ges i större grad till anställda och självstyrande grupper. Men det finns fortfarande en hierarki på så sätt att cheferna ytterst sett beslutar om det ska finnas ett flexibelt arbetssätt eller inte. Om det är en anställd som inte klarar av att arbeta flexibelt och underpresterar får t.ex. chefer ändra reglerna för den anställde. De anställda får således arbeta flexibelt inom de ramar som företagen och cheferna beslutar om. Elementet hierarki skiljer sig på de olika företagen. På Hyper Island finns det inte ett tydligt enhetligt beslut från ledningen gällande vilka som får arbeta flexibelt och inte. Beslutet fattas i större utsträckning av anställda själva där deras närmsta chef fattar egna beslut om vissa ramar för hur flexibelt arbetsgruppen får arbeta. Detta tar sig i uttryck på så sätt att anställda inte i så stor utsträckning behöver meddela chefen om när de distansarbetar eller flexar sina arbetstider. På Ericsson finns det en tydligare hierarki på så sätt att cheferna har mer makt över att bestämma om anställda får arbeta flexibelt eller inte då det är viktigare där att anställda meddelar och stämmer av med chefen om denne t.ex. distansarbetar. På Spotify är hierarkin utformad på så sätt att det är en plattare organisation med självstyrande grupper vilket bidrar till att det är arbetsgruppen som mer ger

ramarna och fattar beslut kring hur flexibelt anställda får arbeta. Samtidigt som ledningen är tydliga med ramarna för det flexibla arbetet t.ex. förväntas det att anställda inte i så stor utsträckning bör distansarbeta.

Det flexibla arbetet innebär också ett beslut om elementen övervakning och regler (Ahrne & Brunsson, 2011). Det finns en regel på de samtliga tre företagen gällande att anställda ska arbeta 40 timmar i veckan då detta står i deras anställningskontrakt vilket utgör en ram för det flexibla arbetet även om det finns friare regler gällande hur, när och vart arbetet utförs.

Samtidigt fattar företagen beslut om att inte övervaka i så stor utsträckning gällande hur, när och vart arbetet görs. Men företagen tar ändå ett beslut om elementet övervakning (Ahrne & Brunsson, 2011). Det tar sig i uttryck på så sätt att arbetsgivaren mäter anställdas prestationer och resultat.

5.2.2 Distansarbetets och kontorsmiljöns påverkan på produktivitet

Även om anställda i studien överlag är positiva till flexibelt arbete visar dock studien på att dimensionen distansarbete och de öppna kontorslandskapen medför vissa negativa följder för anställda och det skiljer sig mellan företagen hur produktivt det är att distansarbeta. Alla informanter på de tre företagen är positiva till distansarbete i och med att de anställda får möjlighet att arbeta hemifrån på kvällarna. De anser att det ibland är bekvämt, tidseffektivt och mer produktivt att distansarbeta då t.ex. om en anställd har ett läkarbesök på eftermiddagen som ligger nära hemmet får då slipper den anställde pendla till kontoret. Däremot är alla på Ericsson och Hyper Island mer positiva till distansarbete som i att vara hemma en större del av dagen, heldagar eller flera dagar och anser att det gör dem mer produktiva för deras verksamhet än alla på Spotify. Skälen till detta är att deras arbetsuppgifter och arbetssätt möjliggör för distansarbete, det finns en sådan företagskultur samt att deras öppna kontorslandskap medför svårigheter att fokusera. Men på Hyper Island är också distansarbete något som ledningen förutsätter av olika skäl. En person på Hyper Island beskriver på följande sätt hur de öppna kontorslandskapen påverkar koncentrationen:

Här hörs folk mycket på när man pratar i telefon högt [...] jag känner att jag stör andra mycket för jag pratar ju ganska högt och ibland sitter jag och ringer jättemycket och om jag känner att jag stör då tycker jag att det känns jobbigt. Även man går in ett sånt rum här det hörs det vad man säger

ut. Jag tycker där i kontoret är jobbigt och sitta och jobba på ibland när man har vissa samtal. [...] Jag arbetar minst en dag i veckan jag försöker göra det två. [...] Varför. Alltså för att jag får mycket gjort när jag jobbar hemma och jag blir inte störd. Jag har massa möten och kan då sitta hemma och ha de istället för att springa här och leta efter mötesrum [...]

Detta citat visar på att det är frustrerande för anställda att inte kunna sitta i avskildhet när de pratar i telefon då de stör deras kollegor. Problemet bottnar i att det sitter i ett öppet kontorslandskap och har brist på tillgängliga mötesrum och välisolerade väggar vilket stämmer överens med vår observation av företagets kontor. Faktum är att vi upptäckte att de öppna kontorslandskapen är den faktor som utifrån materialet visar sig ha störst negativ påverkan på produktiviteten för det medför att anställda får svårigheter att fokusera, prestera och arbeta effektivt. Därför väljer anställda att distansarbeta för att kunna fokusera bättre och arbeta mer effektivt, vilket vi anser ökar anställdas produktivitet i arbetet. Tidigare forskning visar också på att ett öppet kontorslandskap medför att anställda fokuserar och presterar sämre samt väljer att distansarbeta istället (Di Blasio et al., 2019).

Däremot på Spotify upplever de anställda att de överlag arbetar produktivt på kontoret och anser inte att kontorets utformning är ett så stort problem. Således anser de inte att deras kontorsmiljö är en huvudorsak till distansarbete. De på Spotify är kritiska till för mycket distansarbete eftersom det inte är ett lämpligt arbetssätt för deras verksamhet och de menar på att det skulle minska deras produktivitet. Såhär beskriver en informant på Spotify det:

Människor är extremt beroende av varandra vilket bidrar till behovet av samarbete. Detta betyder i sin tur att vi inte har flexibiliteten gällande plats. Det är därför personer sitter på kontoret och sitter i stabila team som arbetar med samma ämne.

Citatet ovan visar på att de som arbetar på Spotify är beroende av varandra och deras arbetsuppgifter kräver ofta att de samarbetar och är fysiskt närvarande. Då de anställda är beroende av varandra i sitt arbete försämras deras prestationer om de inte har möjlighet att arbeta tillsammans och utbyta idéer. Om anställda arbetar på distans leder det också till att möten behöver skjutas upp och det kan ta längre tid innan beslut fattas. Vi anser därför att

distansarbete i vissa situationer bidrar till minskad produktivitet för företagen. Detta är något som stöds av Scheele och Ohlsson (1997) som menar på att distansarbetet bidrar till försämrade kommunikation och att samarbetet blir mindre effektivt vilket i sin tur minskar produktiviteten.

På alla de tre företagen finns det en enighet om att det inte är bra om anställda arbetar för mycket på distans. De anser att det finns en vikt av att anställda träffas och bygger gemenskap, samarbetar och utbyter idéer vilket är en bidragande orsak till att anställda ofta väljer att arbeta på kontoret. Att kunskapsutbytet ökar när anställda är fysiskt närvarande på kontoret, är också något som stöds av Coradi, Heinzen och Boutellier (2015). På Spotify och Ericsson betonar man att när de har arbetsuppgifter där de behöver hitta kreativa och innovativa lösningar är det viktigt att anställda är fysiskt närvarande. Chefer och HR-personal betonar också vikten av att de i sina roller behöver vara på plats för att medarbetare ska kunna nå dem. I praktiken visar det sig att anställda på Spotify och Ericsson inte arbetar så mycket på distans utan ca 1 gång i månaden och även om de anställda på Hyper Island arbetar mer på distans, ca 1-2 dagar i veckan, arbetar de anställda ändå mestadels på kontoret.

Vi ifrågasätter därför att distansarbetet får så stor negativ påverkan på anställdas produktivitet eftersom anställda har frihet att lägga upp sitt arbete på ett sådant sätt att det förbättrar arbetsprestationerna och således ökar produktiviteten. Anställda är medvetna om när det är viktigt för dem att vara fysiskt närvarande på kontoret och är på kontoret då det är nödvändigt för deras arbete. Dessutom framkommer det i studien att anställda på de respektive företagen i praktiken arbetar mestadels på kontoret.

Detta är således ett tecken på isärkoppling (Mayer & Rowan, 1997) på så sätt att de i studien säger att företagen är mycket flexibla men i praktiken arbetar inte alla så flexibelt, i alla fall inte när det kommer till dimensionen distansarbete för det gör dem inte alltid effektiva och produktiva. Denna isärkoppling (Mayer & Rowan, 1997) är störst på Ericsson. Att det flexibla arbetet alltid leder till produktivitet är alltså en rationaliserad myt (Mayer & Rowan, 1997) eftersom resultatet visar på att i vissa fall minskar produktiviteten som följd av det flexibla arbetet vilket har att göra med typen av företag, arbetsuppgifter och vilken företagskultur som råder.

Distansarbete och öppet kontorslandskap är något som gör att företagen får möjlighet att minska sina kontorskostnader då de inte behöver lika många arbetsplatser för sina anställda eftersom de är flexibla att arbeta på en annan plats. Öppna kontorslandskap och distansarbete blir ett sätt för företagen att minska de fasta kostnaderna och utifrån ett finansialiseringsperspektiv (Thompson, 2003) leder det till ökat mervärde för företaget vilket i sin tur gynnar ägarna.

Detta är också något Ahrne och Brunsson (2011) skulle säga visar på organisationernas försök till att fatta beslut men att det inte alltid blir som de förväntar sig att det ska bli. I hur stor utsträckning anställda får välja att distansarbete, är något som alla de tre företagen reglerar. Således fattar företagen beslut om elementet regel (Ahrne & Brunsson, 2011). Däremot regleras distansarbetet på olika sätt på de olika arbetsplatserna. På Ericsson och Hyper Island får anställda större frihet att själva välja när de distansarbetar och det finns inga bestämda regler om exakt när anställda får distansarbete och inte. På företagen är det viktigt att anställda meddelar och stämmer av med sina kollegor eller chef beroende på situationen om de vill distansarbete. Medan på Spotify finns det en enhetlig uttalad, men inte nedskrivna regel på företaget om att anställda ska arbeta på kontoret och får distansarbete av endast vissa privata skäl. Det är också viktigt på Spotify att den anställde alltid stämmer av med de denne arbetar med om den ska distansarbete. Det visar således på att företagen också fattar ett beslut om elementet övervakning (Ahrne & Brunsson, 2011) på så sätt att arbetsgivarna ibland vill och kräver att de anställda meddelar när de distansarbetar.

5.2.3 Flexibla arbetets påverkan på anställdas engagemang & motivation

Det flexibla arbetet leder generellt sätt till ökat engagemang och i endast vissa avseenden leder det till minskat engagemang. Att anställda får frihet under ansvar gör dem mer motiverade och engagerade vilket i sin tur leder till att de trivs och presterar bättre. De anställda blir således mer hängivna till företaget. Det flexibla arbetet ger anställda en känsla av att arbetsgivaren har förtroende för dem då de inte blir kontrollerade vilket också bidrar till att de blir mer engagerade i sitt arbete. Den ökade friheten och flexibiliteten bidrar till en god moral och en positiv syn på de anställda. En anställd på Spotify beskriver det på följande sätt:

Risken med om företaget kontrollerar anställda är att de känner sig som “robotar” och “förbrukningsvaror” snarare än som människor. Om

anställda blir för kontrollerade riskerar också det att de vill göra revolt och vill försöka ta sig ur.

Informanten menar således att för mycket kontroll medför en negativ syn på anställda och leder till att anställda blir motstridiga. En tillit skapas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i och med att anställda upplever sig mindre kontrollerade samt att arbetsgivaren litar på att den anställde kan ta mer ansvar i arbetet. Möjligheten för anställda att utföra arbetet i sin egen takt, att själva få avgöra hur, var och när arbetet utförs samt att få anpassa sitt arbete till sitt privatliv leder således till ökat engagemang. Detta bidrar till en kultur av att anställda vill ge mer av sig själva t.ex. är anställda villiga att arbeta övertid och arbetar på kvällarna bland annat läser de sin e-post. Vi anser således att det flexibla arbetet leder till en ”win-win” för både anställda och arbetsgivare. Anställda blir nöjda och känner sig motiverade och engagerade medan arbetsgivarna får effektivare, engagerade anställda som presterar bättre och är mer produktiva.

Vårt resultat om att det flexibla arbetet leder till ökat engagemang (Casper & Harris, 2008; Ng et al., 2006; Richman et. al., 2008) och i sin tur till ökat produktivitet stöds av forskning (Galinsky, Sakai & Wigton, 2011). Även andra forskare (Friedman, 1992; Klindžić, Marić & Matija, 2019; Shockley & Allens, 2012) menar på att det flexibla arbetet leder till ökad produktivitet. Att företagen ser till att öka anställdas engagemang är något Kossek (2005) beskriver som ett sätt att se till att anställda är effektiva när de arbetar på kontoret och på distans.

Att de anställda blir mer engagerade, motiverade, effektivare och presterar bättre är något som bidrar till ökad lönsamhet för företagen. Det flexibla arbetet är utifrån ett finansialiseringsperspektiv (Cushen & Thompson, 2016) ett medel som används för att gynna aktieägarna. Ägarna inför ekonomiska mätningar och kalkyler av anställdas prestationer för att visa på mervärde nyttan och således styr och formar ägarna anställda till att vilja sträva mot ökad lönsamhet vilket bidrar till att företagen uppnår sina finansiella mål.

Beslutet företagen fattar gällande regler, hierarki och sanktioner (Ahrne & Brunsson, 2011) är något som bidrar till att engagemanget och motivationen ökar som följd av ett flexibelt arbetssätt. Företagen fattar nämligen beslut om elementet regler på så sätt att det är mer avreglerat gällande hur, vart och när arbetet utförs. Detta medför att anställda själva får sätta

sin prägel på arbetet vilket leder till ökat engagemang. Dessutom öppnar den svaga hierarkin, nämligen det ökande ansvaret och makten för den anställde, upp för att anställda får driva sitt arbete framåt på ett sätt som får dem engagerade. Det flexibla arbetet blir också en positiv sanktion då det ökar motivationen och anställdas engagemang.

5.2.4 Flexibla arbetets påverkan på stress och hälsa

I resultatet framgår det att informanterna överlag anser att det flexibla arbetet får en positiv inverkan på stress och hälsa och således ökar produktiviteten utom i vissa undantagsfall. Av informanterna är chefer mest skeptiska till de positiva effekterna av det flexibla arbetet på stress och hälsa.

Resultatet visar på att informanterna överlag upplever att det flexibla arbetet inte påverkar deras stressnivå på ett negativt sätt. Detta då de själva har frihet att styra över hur, vart och när de utför sitt arbete så att det minskar stressen, men i vissa hänseenden leder det till ökad stress. Det blir upp till individerna själva att dra gränsen mellan arbetet och privatlivet för att hantera sin stress vilket inte alltid är så lätt.

Den huvudsakliga källan till stress som det flexibla arbetet medför är att gränsen mellan privat- och arbetslivet suddas ut. Anställda upplever också en stress över att vara tillgängliga jämt även om detta inte är ett krav från arbetsgivaren. Det finns dock en kultur på företagen av att anställda är tillgängliga även utanför arbetstid och när som helst på dygnet. Detta är dock vanligare på Ericsson och Hyper Island än på Spotify. Om anställda inte är duktiga på att hantera inflödet av mail och chattmeddelanden leder det till försämrade arbetsprestationer. Detta eftersom det bidrar till splittrat fokus och att det tar längre tid för anställda att återgå till att fokusera på arbetet. Vi anser detta ibland leder till minskad produktivitet.

Även om ökad tillgänglighet och svårigheter i att dra gränsen mellan privat- och arbetsliv bidrar till stress anser flera av informanter att de har möjlighet att själva reglera detta så de inte blir stressade. Sådär beskriver en informant från Hyper Island:

Jag känner det själv om jag är stressad och går hem och sätter mig och jobbar en hel dag så känner jag att stressnivån går ner och jag blir mycket lugnare. Och det är många som säger det att det är jätteskönt att när de är

stressade att sitta och jobba hemma för det är det inte lika mycket grejer som folk kommer få. Så jag är helt övertygad att bli mindre stress, absolut.

Informanten menar att det flexibla arbetet minskar stressen eftersom anställda får möjligheten att välja att sitta och arbeta hemifrån i lugn och ro. Det flexibla arbetet påverkar inte bara anställdas stressnivå utan också fysiska hälsa och bidrar till ökad produktivitet, däremot förhåller sig chefer lite kritiska till detta. En informant på Ericsson beskriver hur det flexibla arbetet påverkar hälsan positivt på följande sätt:

Det vet man ju själv liksom om man inte ger sitt ut i morgonrusningen och sitter på bussen när man är halvkrasslig [...] Man kan vara hemma istället och vara produktiv trots det och om folk bara utnyttjade det mer således så smittar man inte sina kollegor och dels blir man ju friskare fortare om man gör så.

I citatet ovan framkommer det att om anställda arbetar hemifrån när de är förkylda minskar det risken för att kollegor blir smittade och det bidrar till att anställda snabbare åter frisknar. Ett av företagen har också insett att det flexibla arbetet leder till minskad sjukfrånvaro vilket de tror har att göra med att färre väljer att sjukskriva sig och istället distansarbete. Chefer i studien ifrågasätter att anställda faktiskt är produktiva och effektiva när de arbetar hemifrån när de är förkylda eller tar hand om sjukt barn. De tror därför det kanske egentligen får en negativ påverkan på ekonomin för företaget då det får som följd att företaget betalar ut full lön istället för sjukpenning.

Vår studie visar på att det flexibla arbetet ibland medför ökad stress vilket är i linje med tidigare forskning (Grzywacz, Carlson & Shulkin, 2008; Mellner, 2016). Problemet uppstår i och med att anställda får ökat ansvar vilket stöds av det Allvin et al. (2012) argumenterar för. Stressen uppstår också som följd av användandet av digitala kommunikation-applikationer t.ex. mail och meddelanden i arbetsgrupper ökar i och med ett flexibelt arbetssätt. Att det flexibla arbetssättet skulle leda till utbrändhet (Grzywacz, Carlson & Shulkin, 2008) är dock inget vi finner stöd för i denna studie.

Dock anser vi att utifrån studiens resultat bidrar det flexibla arbetet överlag till minskad stress eller ingen påverkan på stress då anställda själva får frihet att planera sitt arbete på ett sätt som

håller stressnivån nere. Det enda som medför stress är svårigheter i gränsdragning mellan privat- och arbetsliv samt den ständiga uppkopplingen, men detta verkar vara något som de anställda har möjlighet att hantera då de har en flexibilitet i sitt arbete. Dessutom är det inget som arbetsgivarna förväntar sig av dem. Att det flexibla arbetet leder till förbättrad psykiska hälsa och ökad tillfredsställelse med arbetet hos de anställda är också något som stöds av forskning (Ropponen, Käsälä & Rantanen, 2016). Även om chefer ifrågasätter att anställda presterar bra och är effektiva när de arbetar hemifrån med sjuka barn eller är själva sjuka och anser att det medför kostnader för företaget tror vi att ändå de tjänar på det av flera skäl. Det blir mer produktivt om anställda arbetar när de är sjuka än om de inte arbetar överhuvudtaget. Samtidigt lönar det sig i längden att anställda arbetar flexibelt för det får dem att arbeta mer och bli mer engagerade i sitt arbete. Detta så länge förstås det inte leder till att det tar längre tid för anställda att åter friskna och att det leder till utbrändhet. Vi tror således att det flexibla arbetet överlag leder till minskad stress och förbättrade prestationer vilket ökar produktiviteten för anställda och företaget. Tidigare forskning menar också på att det flexibla arbetet ökar anställdas och företagets produktivitet (Freidman, 1992; Galinsky, Sakai & Wigton, 2011; Klindžić, Marić & Matija, 2019; Shockley & Allens 2012).

Att chefer är kritiska till att anställda arbetar effektivt när de är hemma med sjuka barn eller själva är sjuka är något som enligt Thomson (2003) inte gynnar ägarna då det inte ger mervärde för företaget. Samtidigt anser vi att det är mer lönsamt och produktivt att anställda arbetar när de är sjuka än att inte arbeta alls. Det flexibla arbetet medför dessutom att anställda arbetar övertid och är villiga att arbeta under obekväma arbetstider och under deras privatid vilket ökar företagets produktivitet. På lång sikt är det flexibla arbetet något som medför ökad mervärde till företagen. Således är det utifrån ett finansialiseringsperspektiv (Thomson, 2003) ett arbetssätt som insätts för att gynna ägarna. Det flexibla arbetets positiva påverkan på stressen och hälsan hos de anställda leder till ökad produktivitet vilket i sin tur ger mervärde till företagen. Även om anställda ibland upplever att de blir stressade av det flexibla arbetet har de möjlighet att hantera det. Att det flexibla arbetet alltid leder till ökad produktivitet är något som Mayer och Rowan (1997) anser är en rationaliserad myt då anställda inte alltid är så produktiva och effektiva med ett flexibelt arbetssätt t.ex. då de ibland blir stressade.

Ahrne och Brunsson (2011) skulle säga att företagen har fattat ett beslut om en förändring av elementet hierarki. Detta på så sätt att ansvaret förskjuts från arbetsgivaren till den anställde

gällande att ta ansvar för sitt arbete. På så sätt kan man se stressen av att vara uppkopplad och möjligheten att själv minska stressen genom att anpassa till ett privatliv som en konsekvens av att anställda har mer ansvar och frihet över sitt arbete. Företagen har också fattat ett beslut om elementen regler och övervakning (Ahrne & Brunsson, 2011). Att ge anställda mer frihet över att planera sitt arbete vilket bidrar till minskad stress är en regel som företagen fattar ett beslut om. Samtidigt som beslutet om flexibilitet medför en oklar regel gällande när anställda förväntas vara tillgängliga och arbeta vilket leder till ökad stress. Beslutet om elementet övervakning (Ahrne & Brunsson, 2011) innefattar att arbetsgivaren övervakar sjukfrånvaron och mäter resultatet i siffror för att tydligare kunna se hur lönsam deras verksamhet är.

5.3 Sammanfattning

Resultatet av vår studie visar att det flexibla arbetet överlag är uppskattat av de anställda, det skapar större frihet kring hur, var och när anställda arbetade, sparar restid och möjliggör för en bättre balans mellan arbete- och privatliv. Införandet av flexibelt arbete leder till ökat engagemang, större motivation, lojalitet, minskar stress och bidrar till bättre hälsa överlag bland de tre företagen. Det flexibla arbetet bidrar också till att anställda blir mer effektiva och produktiva samt gör det möjligt för dem att bättre kunna uppnå målen och deadlines. Detta i sin tur leder till bättre resultat, ökad produktivitet och attraktionskraft för företagen. Studien visar också på fyra motiv till införande av ett flexibelt arbete nämligen; 1) för att ta hänsyn till efterfrågan på ett flexibelt arbetssätt och tillgodose anställdas familje- och privatliv, 2) ett sätt för företagen att expandera sin verksamhet och arbeta globalt, 3) att de anställda arbetar bättre när de själva får välja arbetssätt, 4) öppna kontorslandskap kräver ett flexibelt arbete. Dessa upplevda motiv bidrar i sin tur till ökad lönsamhet och därför anser vi att en viktig bakomliggande förklaring till varför företag inför flexibla arbetssätt är av ekonomiska skäl.

6. Diskussion

Syftet med denna studie är att svara på två frågeställningar: 1) vad anställdas uppfattning är gällande motiven till att företag inför ett flexibelt arbetssätt och 2) vad anställdas uppfattning är gällande hur produktiva de upplever sig vara i sitt arbete med ett flexibelt arbetssätt. I resultatet framkommer det fyra huvudsakliga upplevda motiv till att företag inför ett flexibelt arbetssätt. Det första motivet är att tillgodose anställdas privat- och arbetsliv och för att ta

hänsyn till efterfrågan på ett flexibelt arbetssätt. Den andra motivet är att företag inför ett flexibelt arbetssätt för att kunna arbeta globalt och expandera sin verksamhet. Den tredje motivet är att de anställda arbetar bättre när de själva får välja arbetssätt. Det fjärde motivet är att öppna kontorslandskap kräver ett flexibelt arbetssätt. Resultatet visar också på att anställda anser sig mer produktiva i sitt arbete på lång sikt med ett flexibelt arbetssätt, men på kort sikt blir anställda ibland mer produktiva och ibland mindre produktiva i sitt arbete som följd av det flexibla arbetet.

En intressant likhet mellan resultaten i denna studie och tidigare forskning är att företagen inför ett flexibelt arbetssätt med motiven att behålla och attrahera skicklig personal (McNamara, Brown & Pitt-Catsouphe; 2012), öka konkurrenskraften (Friedman, 1992) och minska personalomsättningen. Ytterligare motiv som informanterna uppger i denna studie är i linje med motiven som framkommer i tidigare forskning nämligen att det flexibla arbetet gör det möjligt för företagen att expandera verksamheten (Brown & Pitt-Catsouphe, 2012; Friedman, 1992; Goodstein, 1994; Webster, 2018) och förbättrar företagets varumärke vilket gynnar deras lönsamhet. Flexibiliteten företagen inför gällande plats bidrar till minskade kontorskostnader och resekostnader då anställda arbetar på distans vilket bidrar till ökad lönsamhet. Således anser vi att utifrån anställdas upplevda uppfattningar om skälen till införande av flexibelt arbete verkar det yttersta motivet vara att företagen vill öka sin lönsamhet. Vi tror därför ekonomiska skäl nog är ett avgörande motiv för införande av flexibelt arbete. Detta stöds av forskning som också menar att beslut om införande av flexibla arbetssätt är ekonomiskt grundade (Goodstein, 1994; McNamara, Brown & Pitt-Catsouphe, 2012). Samtidigt är anställdas motiv till införandet av flexibelt arbetssätt i denna studie endast baserat på deras upplevelser och är en motivering som ges i efterhand. Det är inte informanterna i denna studie som är de som från början bestämde och fattade besluten om att det flexibla arbetet skulle införas på deras respektive företag. Detta även om arbetsgivarna som intervjuades i denna studie har ansvar för att se över det flexibla arbetet och ytterst sätt fattar beslut om huruvida de anställda får arbeta flexibelt. Enligt informanterna tycks det vara så att det inte nödvändigtvis är ledningen som fattar alla beslut om införande av flexibelt arbete, utan besluten fattas också av chefer på respektive avdelning. Således kan vår studie inte besvara exakt varför företagen inför ett flexibelt arbete utan bidrar med en reflektion över tänkbara motiv till dess införande.

I denna studie anser informanterna att det flexibla arbetet ökar deras produktivitet i arbetet. Vi ser utifrån studiens resultat att kopplingen mellan att det flexibla arbetet alltid leder till ökad produktivitet är en rationaliserad myt (Myer & Rowan, 1997). Studien visar att anställda upplever att det flexibla arbetet på kort sikt gör dem både mer och mindre produktiva i sitt arbete, men att det i längden gör dem mer produktiva. På kort sikt medför det flexibla arbetet stress för vissa av våra informanter, vilket stöds av Mellner (2016), vilket i sin tur får en negativ inverkan på deras prestationer och hur produktiva de är i sitt arbete. I studien framkommer andra negativa konsekvenser av det flexibla arbetet t.ex. minskad kreativitet som följd av att anställda inte är närvarande i arbetsgruppen. Men dessa negativa konsekvenser av flexibelt arbete är inte något som påverkar anställdas prestationer i så hög grad, då anställda är medvetna om baksidan av det flexibla arbetet och planerar sitt arbete för att undvika det. I resultatet synliggörs en isärkoppling (Myer & Rowan, 1997) där företagen ger ett sken av att arbeta mycket mer flexibelt än vad de gör i praktiken. Således anser vi att det flexibla arbetet på kort sikt ökar anställdas produktivitet i arbetet eftersom anställda har möjlighet att planera sitt arbete och i praktiken arbetar de inte så pass mycket flexibelt att det får så stora negativa följder för hur produktiva de är i sitt arbete. Vår studie visar också på att anställda upplever att det flexibla arbetet bidrar till mindre stress, ökar deras engagemang (Richman et al., 2008) och motivation (Galinsky, Sakai & Wigton, 2011) vilket i sin tur gör dem mer produktiva i sitt arbete på lång sikt. I likhet med vår studie visar Shockley och Allens (2012) att flexibla arbetsätt generellt ökar produktiviteten. Även om anställda upplever sig produktiva i sitt arbete genom det flexibla arbetet är det svårt att i denna studie påvisa om det stämmer i praktiken då denna studie baseras på anställdas upplevelse. Trots att det finns mycket likheter mellan vår studie och det som framkommer i tidigare forskning går det inte att generalisera vår studie till att hela företag blir mer produktiva av det flexibla arbetet. För att bevisa detta krävs en större studie med en annan metod. Dock bidrar vår studie med en förståelse för hur det flexibla arbetet upplevs påverka anställdas produktivitet i deras arbete.

Ett huvudresultat i denna studie är att det flexibla arbetet enligt informanterna får dem att bli mer produktiva i sitt arbete vilket vi tror bidrar till ökad lönsamhet för de studerade företagen. Detta är något utifrån ett finansialiseringsperspektiv som gynnar ägarna för företagen då de använder sig av anställda och arbetet för de strävar efter finansiella mål (Cushen & Thompson, 2016; Thomson, 2003). Det råder inget tvivel om att ekonomiska skäl är fundamentala för hur företagen organiserar sin verksamhet. Men vi anser att finansialiseringsperspektivet betonar i för hög grad det ekonomiska och rationella

perspektivet på beslutet om flexibelt arbete. Detta då finansialisering undersöker ägarnas intresse, anställda, arbetet och företaget med utgångspunkt i att allt görs för att öka mervärde (Cushen & Thompson, 2016; Thompson 2003). Därmed missar de att identifiera andra aspekter kring varför företagen inför ett flexibelt arbete t.ex. icke-rationella förklaringar eller om flexibla arbetssätt har uppkommit som en följd av företagskulturen. Att företagen alltid fattar beslut med motivet att gynna ägarna och öka mervärdet för företaget kan enligt Myer och Rowan (1997) ses som en rationaliserad myt. Således anser vi inte att finansialiseringsperspektivet tar tillräckligt hänsyn till rationaliserade myter eller betydelse av institutioner vilket ger ett annorlunda perspektiv. Samtidigt tonar nyinstitutionell teori ner behovet företagen har av produktivitet och tar inte så stor hänsyn till ekonomiska faktorer. Således kompletterar de två perspektiven varandra och ger en bättre förståelse till fenomenet flexibelt arbete.

Införandet av det flexibla arbetet leder till att företagen behöver göra förändringar i sin struktur vilket förklaras med Ahrne och Brunssons (2011) teori om organisationer som ett försök till beslutande ordningar i fem konstituerade element; regler, hierarki, övervakning, medlemskap och sanktioner. Detta perspektiv bidrar med att ge ett ramverk som förklarar besluten företagen fattar för att övergå till ett flexibelt arbetssätt i respektive företag. Det förklarar också vad det är som har förändrats på företagen vilket ger en bättre förståelse för konsekvenserna av det flexibla arbetet och således hur anställda upplever det påverkar deras produktivitet i arbetet. Däremot anser vi att Ahrne och Brunssons (2011) syn på organisationer ger ett brett perspektiv och inte en fördjupad bild av hur företagen fattar beslut. Detta då deras teori om de fem elementen finns var som helst och således går att applicera på vilken organisation som helst. Deras teori brister i att förklara varför organisationer inför ett flexibelt arbetssätt. Således kompletterar även detta perspektiv nyinstitutionell teori då Ahrne och Brunsson tar hänsyn till organisationer i större utsträckning snarare än institutioner. Till skillnad från Ahrne och Brunssons (2011) teori brister finansialiseringsperspektivet och nyinstitutionell teori att förklara hur företagen fattar beslut utan de lyfter fram varför de fattar dessa beslut och således bidrar följande tre perspektiv i denna studie till att ge en bättre förståelse för flexibelt arbete.

Sammanfattningsvis är slutsatsen att det bakomliggande motivet till införande av det flexibla arbetet utifrån de anställdas upplevelser verkar vara av ekonomiska skäl, företagets strävan efter att öka lönsamheten. Men som nämnts tidigare bidrar denna studie endast med anställdas

upplevelser och reflektioner kring företagens motiv till införandet av flexibelt arbete och inte de exakta orsakerna. Vidare är det flexibla arbetet överlag uppskattat av de anställda vid de studerade företagen, det skapar större flexibilitet, sparar tid, möjliggör för en bättre balans mellan arbete- och privatliv vilket leder till ökat engagemang, motivation, minskad stress, bättre hälsa, och bättre prestationer. Slutsatsen är att anställda upplever att det flexibla arbetet bidrar till att öka deras produktivitet i arbetet på lång sikt. Men att i hur stor utsträckning det ökar deras produktivitet skiljer sig åt mellan anställda beroende på vad de har för arbetsuppgifter och vilket företag de arbetar på.

6.1 Fortsatt forskning

Ett förslag till fortsatt forskning är att undersöka om motiven till införandet av flexibelt arbete har att göra med att företag försöker efterlikna andra företag och öka sin legitimitet och att det således inte är ett strikt ekonomiskt och rationellt beslut. Detta eftersom chefer och företagsstyrelser inte alltid fattar rationella beslut är det möjligt att det finns alternativa eller kompletterande bidragande faktorer till att det flexibla arbetssättet införs. Det vore också intressant att undersöka närmare huruvida det flexibla arbetet bidrar till stress, utbrändhet och utmattning för att se om det kan medföra negativa konsekvenser på anställda produktivitet i arbetet på långt sikt. Detta då Grzywacz, Carlson och Shulkin (2008) hävdar att stress och utbrändheten ökar om en arbetsplats har ett mycket flexibelt arbetssätt. Medan vår korta studie inte kunde påvisa ett sådant resultat.

7. Referenser

Ahrne, G., & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: The significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83–104.

Ahrne, G. & Eriksson-Zetterquist, U. (2015). ”Intervjuer” i Ahrne, G. & Svensson, P. (Red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder* (s. 34–53). Stockholm: Liber.

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). “Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt” i Ahrne, G. & Svensson, P. (Red.), *Handbok i Kvalitativa Metoder* (s.17–31). Stockholm: Liber.

Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). Frikopplad eller fränkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och Hälsa* 1999:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

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

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

Allvin, M., & Aronsson, G. (2003). The future of work environment reforms: Does the concept of work environment apply within the new economy? *International Journal of Health Services*. 33(1), 99-111.

Allvin, M., & Movitz, F. (2017). Whose Side is Technology on Really?: On the Interdependence of Work and Technology. I N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (Red), *An Introduction to Work and Organizational Psychology : An International Perspective* (3:e uppl.,

s. 121–136). Chichester: West Sussex. Hämtad 2019-05-23 från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-342082>

Andersson, E., Broberg, O., Gianneschi, M., & Larsson, B. (2016). Vardagslivets finansialisering – introduktion till ett forskningsfält. I Andersson, E., Broberg, O., Gianneschi, M., & Larsson, B. (Red.), *Vardagslivets finansialisering* (s.8–22). Göteborg: Centrum för konsumtionsvetenskap.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.

Casper, W. J. & Harris, C. M. (2008). Work–life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95–109.

Coradi, A., Heinzen, M., & Boutellier, R. (2015). Designing workspaces for cross-functional knowledge-sharing in R & D: the “co-location pilot” of Novartis. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 236–256.

Cushen, J., & Thompson, P. (2016). Financialization and value: Why labour and the labour process still matter. *Work, Employment & Society*, 30(2), 352–365.

Dahlberg, K.; Dahlberg, H & Nyström, M. (2008) Reflective Lifeworld Research

Denscombe, M. (2018) *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Di Blasio, S., Shtrepi, L., Puglisi, G. E., & Astolfi, A. (2019). A Cross-Sectional Survey on the Impact of Irrelevant Speech Noise on Annoyance, Mental Health and Well-being, Performance and Occupants’ Behavior in Shared and Open-Plan Offices. *International journal of environmental research and public health*, 16(2), 280.

Fejes, A. & Thornberg, R. (2015) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber

Friedman D.E. (1992) Work and Family: The New Strategic Plan. I Schweiger D.M., Papenfuß K. (Red) *Human Resource Planning*. Gabler Verlag

Galinsky, E., Sakai, K. & Wigton, T. (2011). Workplace Flexibility: From Research to Action. *The Future of Children; Princeton*. 21(2), 141–161.

Goodstein, J. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work–Family Issues. *The Academy of Management Journal*, 37(2), 350–382.

Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work & Family*, 11(2), 199–214.

IWG. (2018). The workspace revolution: reaching the tipping point. IWG. Hämtad 2018-03-27 från: www.iwgplc.com

Kossek, E. E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families: Gaps in implementation and linkages to individual and organizational effectiveness. I Bianchi, S. M., Casper, L. M., Christensen, K. E. & Berkowitz King, R. (Red), *Work, family, health and well-being*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 97–116.

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

Lindgren, S. (2014) Kvalitativ analys. I Hjerm, M; Lindgren, S. & Nilsson, M., *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys* (s.29-43). Malmö: Gleerups.

McNamara, T. K., Brown, M., & Pitt-Catsoupes, M. (2012). Motivators for and barriers against workplace flexibility: Comparing nonprofit, for-profit, and public sector organizations. *Community, Work & Family*, 15(4), 487-500.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*. 9 (2), 146–164.

Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M. & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489.

Perlow, L. A. (2001). Time to Coordinate: Toward an Understanding of Work-Time Standards and Norms in a Multicountry Study of Software Engineers. *Work and Occupations*. 28 (1), 91–111

Potter, J., & Hepburn, A. (2005). Qualitative interviews in psychology: problems and possibilities. *Qualitative Research in Psychology*, 2(4), 281–307.

Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E. & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work, & Family*, 11(2), 183–197.

Richardson, J. (2010). Managing flexworkers: holding on and letting go. *The Journal of Management Development*, 29(2), 137–147

Ropponen, A., Käsälä, M., Rantanen, J. & Toppinen-Tanner, S. (2016). Organizational Initiatives for Promoting Employee Work-Life Reconciliation Over the Life Course. A Systematic Review of Intervention Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 6(3), 79–100.

- Shockley, K. M. & Allen T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), 217–231.
- Stavrou, E.T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross-national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (8), 923–947.
- Telenor. 2019. Ny rapport från Telenor: Chefer skeptiska när arbetstagare jobbar utanför kontoret. Telenor. Hämtad 2019-04-03 från: <http://press.telenor.se/pressreleases/ny-rapport-fraan-telenor-chefer-skeptiska-naer-arbetstagare-jobbar-utanfoer-kontoret-1737532>
- Thompson, P. (2003). Disconnected capitalism: Or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, Employment & Society*, 17(2), 359–378.
- Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Van der Zwan, N. (2014). Making sense of financialization. *Socio-Economic Review*, 12(1), 99–129.
- Webster, S. (2018). *Flexible Work Arrangements: Technology Enabling Emerging Populations of Millennials and Baby Boomers*. Temple University, ProQuest Dissertations Publishing.

8. Bilagor

8.1 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Hur gammal är du?
- Hur länge har du arbetat på företaget?
- Vad är din titel i företaget och hur ser din roll ut på företaget? Vad har du för typ av arbetsuppgifter?
- Kan du kort berätta om hur din avdelning och verksamhetsområde ser ut?
- Hur många är ni på er arbetsplats?

Specifika frågor

Flexibelt arbete i praktiken

- Hur ser det flexibla arbetssättet ut på din avdelning? Verksamhetsområde? Företaget i stort?
- Hur kommunicerar ni med varandra?
- Hur väl kan du själv bestämma över dina arbetstider?
- Under en vecka hur ser dina arbetstider ut? Hur ofta i veckan flexar du?
- Hur väl kan du planera vart du utför ditt arbete (plats)?
- Hur ofta arbetar du på distans? Vart då? Varför?
- Hur mycket frihet har du att bestämma över hur du utför ditt arbete?

Orsaker

- När började er avdelning/verksamhet/företaget arbeta flexibelt?
- Är det uttalat på företaget och din avdelning att ni har ett flexibelt arbetssätt?

- Enligt dig, varför tror du företaget/din avdelning arbetar flexibelt?
- Finns det Ekonomiska skäl bakom det här?
- Försöker ni efterlikna andra organisationer?

- Finns det tekniska skäl?
- Är det för att öka produktiviteten?
- Är det för att ta hänsyn till anställdas arbets- och familjeliv?

- I vilka situationer fungerar det inte för din avdelning/ditt företag att arbeta flexibelt?
Hur kommer det sig?

- Varför arbetar du flexibelt?
- I vilka situationer fungerar det inte för dig att arbeta flexibelt? Hur kommer det sig?

Konsekvenser på individnivå

- Hur upplever du det flexibla arbetet?
- Fördelar och nackdelar?
- Hur påverkar det flexibla arbetet ditt engagemang i arbetet? Ex. Känner du att självständigheten att bestämma över hur, var och när du utför ditt arbete gör dig mer engagerad?
- Hur påverkar det de andra anställdas engagemang?
- Hur påverkar det flexibla arbetet din hälsa? (ex. stress)
- Hur påverkar det de andras anställdas hälsa?
- Hur påverkar det flexibla arbetet dina prestationer? Hur påverkar det flexibla arbetet möjligheten att uppnå målen och deadlines?
- Hur påverkar det de andra anställdas prestationer och möjlighet att uppnå målen och deadlines?

Konsekvenser på företagsnivå

- Vilka konsekvenser får det flexibla arbetet för anställda inom din avdelning? Hur tror du andra på din avdelning upplever det flexibla arbetet?

Observatörens frågor

- Observatörens övriga frågor
- Hur upplever du det flexibla arbetet påverkar produktiviteten?

Avsluta med om de har något att tillägga

- Har du något mer du tänker på som du skulle vilja tillägga?

Tacka!

- Tack för att du tog dig tiden att göra denna intervju! Det är mycket uppskattat!