

Kandidatuppsats i OPUS-programmet med inriktning i
arbetsvetenskap
vid
Institutionen för pedagogik 2009-2010

***"ATT VARA FLEXIBEL I MIN POSITION ÄR
VÄLDIGT VIKTIGT..."***

**- En kvalitativ studie om
flexibilitetens konsekvenser.**

Linus Holmgren och Petter de Miranda



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Arbetets art: Kandidatuppsats inom arbetsvetenskap

Titel: ”Att vara flexibel i min position är väldigt viktigt”

- En kvalitativ studie om flexibilitetens konsekvenser.

Engelsk titel: “To be flexibel in my position is important”

-A qualitative investigation about consequences of flexibility.

Nyckelord: krav, kontroll, numerär flexibilitet, funktionell flexibilitet

Handledare: Pär Larsson

Examinator: Mary-Anne Holfve-Sabel

Bakgrund: Det postindustriella samhället har fått en ny syn på arbetaren där man ska vara självgående mångkunnig och flexibel, vilket är helt andra krav än de som fanns under industrialismen. Då en allt större konkurrens infinner sig på arbetsmarknaden, får företagen även en möjlighet att ställa ibland till synes orimliga krav på sina medarbetare. Att medarbetare idag ska vara flexibla har blivit ett allt större krav, oavsett vilken befattning man har. Flexibla medarbetare blir mer åtråvärda att behålla, till skillnad från den som inte är flexibel. Den flexibla arbetaren blir mer lönsam för det företag han verkar i. Anledningen till detta nya synsätt på arbetaren uppkom i samband med att nya villkor började ställas på företagen som krävde att de skulle vara mer flexibla samtidigt som de skulle kunna agera snabbare för att bemöta och hantera arbetsmarknadens krav (Allvin 2006:29).

Syfte: Vårt syfte är att undersöka om och i så fall varför flexibiliteten på anställda inom en organisation kan ha en negativ påverkan på individen och hur denna påverkan ställs i relation till arbetet.

Metod: Vi har utfört nio stycken intervjuer i vårt arbete där vi valt en kvalitativ ansats.

Huvudresultat: De krav som ett flexibelt arbete innebär på SÄS är bland annat ett högt arbetstempo med många bollar i luften. Detta kan i sin tur leda till minskad kontroll över sitt arbete om man inte har den kompetens som arbetet kräver och framför allt om man inte är flexibel som person. Det ständiga sparandet på resurser i form av personalreduktion är en form av flexibilitetsanpassning från organisationen, vilket respondenterna kunde uppleva som frustrerande och irriterande. Att arbeta med minimala resurser ställer krav på individen att vara flexibel för att klara av sitt arbete. Det som framkommit är att begreppet flexibilitet kan användas ur ett arbetstagarperspektiv såväl som ett arbetsgivarperspektiv. Dessa perspektiv har samma målsättning och verkar för att effektivisera verksamheten. Ur resultatet framkom att respondenterna var nöjda med sitt arbetssätt men att kvaliteten på utförandet av arbetsuppgifter ofta kunde variera då resurserna på avdelningen inte var tillräckliga.

Förord

Till en början vill vi rikta ett stort tack till alla involverade i denna studie. Utan er hade det varit svårt att genomföra denna uppsats. Vi vill tacka de respondenter som tog sin tid i början av december 2009 som lät oss komma till deras arbetsplats, Södra Älvsborgs Sjukhus och intervjua dem. Tack för att ni bidrog med era upplevelser och berättelser kring flexibilitet. Till sist vill vi tacka vår handledare Pär Larsson för alla råd, idéer och inspiration till att genomföra uppsatsen.

Borås, februari 2010.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND AV VALD ORGANISATION	1
1.2 INLEDNING KRING FLEXIBILITET	1-2
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	2
1.4 AVGRÄNSNING	2
1.5 FÖRFÖRSTÅELSE.....	2
1.6 BEGREPPSDEFINITION	2-3
1.7 DISPOSITION	3
2. TIDIGARE FORSKNING	4
2.1 FÖRDELAR MED FLEXIBELT ARBETE	4
2.2 FLEXIBILITETENS KONSEKVENSER	4-5
2.3 FLEXIBILITETENS FÖRUTSÄTTNINGAR	5-6
3. TEORETISK UTGÅNGSPUNKT	7
3.1 FUNKTIONSFLEXIBILITET.....	7
3.2 NUMERÄR FLEXIBILITET	7
3.3 KRAV -KONTROLL -STÖD MODELLEN	7-8
3.4 SAMMANSTÄLLNING AV TEORI	8
4. METOD	9
4.1 VETENSKAPLIGT PERSPEKTIV	9
4.2 VAL AV METOD SAMT MOTIVATION TILL VALD METOD.....	9
4.3 GENOMFÖRANDE	9
4.3.1 EMPIRISKT URVAL	9-10
4.4 KVALITATIVA INTERVJUER.....	10
4.4.1 INTERVJTILLFÄLLET	10
4.4.2 SEMISTRUKTURERAD INTERVJU	10
4.4.3 INTERVJUGUIDE.....	10-11
4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	11
4.6 BEARBETNING OCH ANALYS	11
4.7 TILLFÖRLITLIGHET OCH TROVÄRDIGHET	11-12
5. RESULTAT	13
5.1 ATT ARBETA EFFEKTIVT MED FLEXIBILITETEN STÄNDIGT INNEBOENDE	13-14
5.1.1 ATT VARA TILLRÄCKLIG PÅ ARBETET	14
5.1.2 PÅVERKAN PÅ PRIVATLIVET	14-15
5.2 KONTROLL ÖVER ARBETET	15
5.2.1 FLEXIBILITETENS PÅVERKAN PÅ CHEFSKAPET	15-16
5.3 SAMMANSTÄLLNING ÖVER DEN UPPLEVDA FLEXIBILITETEN	16-17
5.4 SJUKSKÖTERS KORNAS UPPLEVDA KRAV PÅ FLEXIBILITET	17
5.4.1 ATT ARBETA EFFEKTIVT	17
5.4.2 PÅVERKAN PÅ PRIVATLIVET	17-18
5.5 UPPLEVD KONTROLL ÖVER ARBETET	18
5.6 SAMMANSTÄLLNING ÖVER DEN UPPLEVDA FLEXIBILITETEN	18-19

6. RESULTATANALYS	20
6.1 DE STÄLLDA KRAVEN PÅ FLEXIBILITET	20-21
6.2 FLEXIBILITETENS KONSEKVENSER FÖR AVDELNINGSCHEFERNA	21-22
6.3 FLEXIBILITETENS KONSEKVENSER FÖR SJUKSKÖTERSKORNA.....	22
7. SLUTDISKUSION	23-24
7.1 METODDISKUSSION.....	24
8. FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	25
9. KÄLLFÖRTECKNING	26-27
BILAGA 1 INTERVJUGUIDE	28-29

1. Inledning

1.1 Bakgrund av vald organisation

Södra Älvsborgs sjukhus är ett sjukhus av fyra inom sjukhusgruppen i Västra Götaland. SÄS, som man förkortar Södra Älvsborgs sjukhus bedriver länssjukvård inom alla specialiteter och till viss del regionsjukvård inom onkologi och strålbehandling.

SÄS arbetar starkt hälsofrämjande och vill sätta sina patienter i fokus. Därför har man valt att arbeta med ett processororienterat arbetssätt som kräver en hög flexibilitet från de anställda. Man beskriver inom SÄS två viktiga orsaker till detta arbetssätt:

- Det sätter på ett naturligt sätt patientperspektivet i fokus.
- Det ger förutsättningar till en förbättringskultur där kontinuerlig uppföljning och analys av uppnådda resultat leder till fortsatt förbättringsarbete.

SÄS har även en vision som man strävar efter att arbeta med. Visionen lyder: ”Södra Älvsborgs Sjukhus - Det attraktiva sjukhuset. Vi vill att sjukhuset ska vara attraktivt både för patienter, personal, samverkanspartners och ägare ” (Internet 1).

1.2 Inledning kring flexibilitet

Flexibilitet är ett begrepp som använts under en längre tid för både arbetsgivare och arbetstagare som ett ledord för vad arbetsgivare förväntar sig från sina arbetstagare. Under industrialismen var effektiviseringen ett ledord där arbetsgivarna ville få ut så mycket som möjligt från sina medarbetare genom att sätta rätt man på rätt plats och så vidare. Frederick Taylor presenterade i början av 1900-talet två skrifter vars teorier kan sammanfattas i två teser. *Det finns ett bästa sätt att utföra ett arbete* och *rätt man på rätt plats* (Sandkull & Johansson 2000:28).

Dagens postindustriella samhälle har fått en ny syn på arbetaren där man ska vara självgående mångkunnig och flexibel vilket är helt andra krav än de som fanns under industrialismen. Daniel Bell är en av de främsta uttolkarna av postindustrialismen och menar att den nya samhällsformen kännetecknas av produktionen av tjänster som medför nya arbeten, där utbildningen ställs i större fokus (Hansen & Orban 2002:18f). Då en allt större konkurrens infinner sig på arbetsmarknaden, får företagen även en möjlighet att ställa ibland till synes orimliga krav på sina medarbetare. Att en medarbetare idag ska vara flexibel, är ett krav som blivit allt mer vanligt oavsett vilken befattning man har. En flexibel medarbetare blir mer åtråvärd att behålla än den som inte är flexibel då denne blir mer lönsam för det företag han verkar i. Däremot kan man vara flexibel på olika sätt, vilket vi kommer komma in på senare i vår undersökning. Vad man inte tänker på när man talar om flexibla medarbetare är den negativa påverkan den för med sig som kan drabba både medarbetaren men även slå tillbaka på företaget i olika former. Då begreppet flexibilitet är något som tolkas positivt, är vår avsikt att undersöka dess negativa påverkan och vilka orsaker som kan ligga till grund för denna.

Från att ha varit ett industrialistiskt samhälle har vi nu gått till att bli ett informationssamhälle där kunskap och självutveckling har blivit några av nyckelorden i arbetslivet. Det industrialistiska samhällets grundsten var en effektivisering vid utförandet av arbetet och krävde inte mycket intelligens från medarbetaren, men kunde däremot vara fysiskt påfrestande då man ofta gjorde samma arbetsmoment om och om igen. Utöver detta var arbetaren oerhört hårt kontrollerad då man menade att det fanns ett ”bästa sätt att utföra sin arbetsuppgift på”(Sandkull & Johansson 2000:28).

Det nya arbetslivet innebär en större frihet för arbetaren samtidigt som det också innebär ett större ansvar. Anledningen till detta nya synsätt på arbetaren uppkom i samband med att nya villkor började ställas på företagen som krävde att de skulle vara mer flexibla samtidigt som de skulle kunna agera snabbare för att bemöta och hantera arbetsmarknadens krav. Författaren menar att dessa anpassningar som företagen måste förhålla sig till sprids ner till individen i allt större utsträckning och påverkar nya yrkesgrupper som tidigare inte varit påverkade (Allvin 2006:29f).

1.3 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka om och i så fall varför flexibiliteten på anställda inom en organisation kan ha en negativ påverkan på individen och hur denna påverkan ställs i relation till arbetet.

Våra frågeställningar till denna undersökning ställs till de avdelningschefer och sjuksköterskor som vi intervjuat och är följande.

- Hur avdelningschefer och sjuksköterskor upplever krav på flexibilitet på arbetsplatsen?
- Vilken möjlighet till kontroll på arbetsplatsen har avdelningscheferna och sjuksköterskorna?
- Hur upplever våra respondenter de konsekvenser som kan uppstå av ett flexibelt arbete.?

1.4 Avgränsning

Flexibilitet är ett begrepp som innefattar olika områden. Vi har därför valt att avgränsa vårt syfte till att se vilka konsekvenser flexibiliteten medför hos de anställda på SÄS. I Analysen valde vi att utgå från två analysmodeller. Den första var Atkinsons *The flexible firm* som handlar om numerär, funktionell och löneflexibilitet (Atkinson & Meager 1986). I denna modell har vi valt att avgränsa oss från den sista kategorin som vi inte ansåg relevant för vårt syfte. Den andra modellen vi använde oss av var Karasek & Theorells *krav- kontroll- stöd modell* (Theorell 2003:35).

1.5 Förförståelse

När vi påbörjade vårt arbete hade vi en förförståelse för flexibiliteten som ett samlat begrepp som stod för något positivt. Vår uppfattning var att flexibiliteten var något som uppmuntrades men inte krävdes av de anställda. Under vårt arbete har vi fått en ny inblick om hur brett begreppet flexibilitet är och vad dess innebörd betyder.

1.6 Begreppsdefinition

Begreppet flexibilitet kan innebära olika saker beroende på vem man frågar och beroende på vilka sammanhang man vill koppla det till. Anne Grönlund har i boken "Flexibilitetens gränser" definierat begreppet flexibilitet genom följande citat. "*Den grundläggande betydelsen av ordet flexibilitet är förmåga att reagera på eller anpassa sig till förändringar*" (Grönlund 2004:20).

Detta menar Anne är den allmänna uppfattningen och får även medhåll av Jan Ch Karlsson och Birgitta Eriksson (2000) som i deras bok "Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor" skriver följande citat. "*Allmänt sett kan man säga att ordet flexibilitet syftar på en förmåga att reagera på förändringar*"(Karlsson & Eriksson 2000:19).

1.7 Disposition

Nedan presenterar vi en del av den tidigare forskning som är gjord i ämnet för att ge en bättre förståelse för vad som ingår i begreppet flexibilitet. Därefter följer vår teoretiska utgångspunkt som i sin tur följs av resultatdelen där vi presenterar vad som framgått i våra intervjuer. Efter detta presenterar vi vår analys, diskussion och förslag på vidare forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer vi redogöra för vad den tidigare forskningen funnit inom ämnet för vårt valda område.

För att inte ge en motsägelsefull bild av flexibilitetens innebörd kommer vi inte bara redogöra för flexibilitetens negativa konsekvenser utan även de fördelar som den innebär. Vi beskriver även de förutsättningar som flexibiliteten kräver från både samhälle, organisation och individ för att den ska vara gynnsam. Med detta tror vi oss kunna få en bra vägledning för att nå upp till vårt valda syfte och kommer därför senare i arbetet jämföra vårt empiriska resultat med den tidigare forskningen.

2.1 Fördelar med flexibelt arbete

Helen Peterson har skrivit en artikel om hur flexibiliteten påverkar arbetstagarna och deras arbetsvillkor i arbetslivet (Arbetsmarknad & Arbetsliv nr.2 2007). Studien innefattar 25 personer som alla arbetar som IT- konsulter i Stockholmsområdet. När Helen genomförde denna undersökning så hade hon för avsikt att problematisera flexibiliteten och se hur den hade påverkat arbetstagarna, både positivt och negativt. Hennes artikel utgick från respondenternas upplevelser och det är det som hon baserar sitt resultat på i artikeln. Flexibilitet för arbetstagarna är något som är viktigt inom den flexibla forskningen. Helen Peterson skriver i sin artikel att det leder till en större frihet för arbetstagarna att arbeta med flexibilitet. Autonoma arbetsuppgifter gör att man upplever ett stort förtroende, då man får en större kontroll över sitt arbete genom flexibilitet. Enligt Peterson känner arbetstagaren sig positiv till att inte ständigt känna sig övervakad av sin närmsta chef samtidigt som man känner ett stort förtroende från sin arbetsgivare, då man upplever att arbetsgivaren verkligen litar på sina arbetstagare och låter dem sköta arbetet utifrån sina egna arbetsätt.

Jan Ch Karlsson (2006) har i sin artikel "*Bra och dålig flexibilitet- en litteraturöversikt*" sammanfattat de olika perspektiven på flexibilitet för att tydliggöra dess positiva respektive negativa påverkan på såväl arbetstagare som arbetsgivare. Artikeln är en del av ett kapitel i en engelsk bok som Karlsson skrivit och heter "*Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*". Karlsson hänvisar bland annat till management litteraturen som lovordar flexibla arbetsorganisationer och menar att dessa blir mer effektiva, lönsamma samtidigt som de anställda känner en större tillfredsställelse på sin arbetsplats. (Arbetsmarknad & Arbetsliv nr.3 2006)

Anne Grönlund (2004) beskriver flexibilitetens för- och nackdelar i boken "*Flexibilitetens gränser*". Något hon anser positivt med flexibelt arbete är funktionell flexibilitet som från början är forskaren Atkinsons begrepp vilket vi kommer redogöra mer ingående för i vår teoridel. Den funktionella flexibiliteten anser Anne vara positiv då den innebär att man kan växla mellan flera arbetsuppgifter vilket leder till att man utvecklas inte bara som människa utan även på arbetsplatsen (Grönlund 2004:140).

2.2 Flexibilitetens konsekvenser

Allvin (2006) har skrivit om flexibilitet och menar att ett flexibelt arbete från den anställdas perspektiv innebär att själv sätta ramarna för vad som behöver göras och vad som inte behöver göras. Detta innebär i sin tur att medarbetaren får göra ständiga prioriteringar av arbetsuppgifter med en egen bedömning av vad som är viktigast för stunden. Arbetsformer av detta slag leder till att gränserna blir otydliga för vad som ingår i ens arbetsuppgifter och inte. Rädslan för att inte räcka till eller att sätta ribban för lågt är stor bland de individerna med

dessa arbetsvillkor. Anledningen till detta är att de normer och kulturer inom de flesta företag idag förväntar sig att de anställda ska anstränga sig bortom sin förmåga, då arbetet saknar tydliga ramar. Denna rädsla leder till att många vantrivs på arbetet eftersom man känner sig tvungen till att acceptera arbetsvillkor som är orimliga för att inte hamna utanför. De hälsoproblem detta för med sig till individen, ligger på individens bord att ta itu med i form av att ransonera sina prioriteringar och ställa motkrav till arbetsgivaren. (Allvin 2006:17f)

Det negativa som Peterson fann i sin studie var bland annat att arbetstagarna aldrig känner sig riktigt säkra på att få behålla sitt arbete. Man beskriver en rädsla för att flexibiliteten blir till något man tar för givet vilket kan medföra beskärningar i personalstyrkan. Att ständigt känna denna rädsla var något som många respondenter beskrev i artikeln. Detta medförde ett bristande förtroende från arbetstagarna till arbetsgivarna.

Den tidigare forskning som Karlsson (2006) hittat om negativ flexibilitet är bland annat empiriska undersökningar som visat att flexibilitet är något som är negativt för den anställda men positivt för arbetsgivaren. Här hänvisar Karlsson bland annat till Capellis forskning som visar att aktieägarnas allt starkare maktposition gentemot företagsledningen resulterar i högt ställda krav på vinstmaximering. Flexibilitetens följd av detta blir att arbetsgivare får högre produktivitet och vinster, medan de anställdas arbetsmoral och disciplin minskar. Detta eftersom nedskärningar som ofta kommer med flexibla organisationer, slagit hårt och påverkat de anställdas relation till arbetsgivaren. Vidare menar man att det ökade ansvaret och autonomin som kommer med det flexibla arbetet, i de flesta fallen endast kommer som en form av högre arbetsintensitet. De arbetslag som bildas i flexibla organisationer menar man även den har en negativ påverkan då trycket från ledningen flyttas in i arbetslagen själva (Capelli 1997:91).

Karlsson hänvisar till Treus forskning som finner att den osäkerhet som flexibiliteten innebär för de anställda återspeglar sig i arbetsorganisationens resultat eftersom den hämmar de anställdas drivkraft och motivation. Däremot poängteras att detta endast gäller för arbetsgivare som inte hanterar sina anställda på rätt sätt (Treu 1992).

Grönlund (2004) beskriver vad flexibiliteten kan ha för konsekvenser för arbetslivet, men även för privatlivet. En konsekvens som hon beskriver är kontrasten med ett väldigt flexibelt arbete och privatlivet som kan leda till att man allt lättare tar med sig sitt arbete hem. Att arbeta självständigt och inte få uppehåll till det andra i ens liv som exempelvis familj och fritid är något som beskrivs som en negativ konsekvens med ett flexibelt arbete (Grönlund 2004:202).

2.3 Flexibilitetens förutsättningar

Karlsson skriver om Piore & Sabel (1984) som menar att företag som måste anpassa sig till snabbt föränderliga marknadsnischer bör lägga vikt vid samarbete med sina anställda i stället för kontroll och poängterar den sociala relationens betydelse i form av tillit till deras anställda som dessutom måste få ständigt nya kunskaper och färdigheter för att klara av sådana förändringar.

Peterson är på samma spår och redogör för tre områden som ofta glöms bort av organisationerna när man inför flexibilitet i företag. Dessa områden är chefs uppmärksamhet, guidning och stöd. När detta brister, blir de anställda vilseledda och frustrerade i sina arbetsroller. Anledningen till att ett flexibelt arbete blir allt mer vanligt på

arbetsmarknaden är enligt Alvin för att företagen är mer kostnadseffektiva än tidigare. Skillnaden nu mot förr är att man idag anpassar sin organisation i större utsträckning efter hur marknaden ser ut. För att göra detta krävs en flexibilitet inte bara från organisationen utan även från den anställda inom organisationen (Allvin 2006:17).

Även behovet av att balansera och förena flexibilitet och säkerhet är en förutsättning för att uppnå en god flexibilitet. Det handlar om säkerheten för anställdas inkomst och anställning, men även om en numerisk, funktionell och löneflexibilitet som en förutsättning för företag och arbetsmarknader att anpassa sig till förändringar. För att klara sådana förändringar krävs en välfärdsstatlig politik. Denna balans av säkerhet och flexibilitet för de anställda har även kommit till att bli ett begrepp man kallar ”flexicurity” (Wilthagen & Tros 2004:169f).

Karlsson menar att ”flexicurity” handlar om att undvika eller balansera negativa konsekvenser av flexibilitet. Säkerheten blir till följd en beroende variabel för om flexibiliteten är positiv eller negativ. Få studier har förts kring ämnet och en av de gjorda visar att utvecklingen i Europa i huvudsak har inneburit mer flexibilitet och mindre säkerhet för de anställda (Seifert & Tangian 2006).

Allvin talar om två vägar att gå för att uppnå flexibilitet. Den ena vägen kallar man för flexibilitet genom förtroende och den andra för flexibilitet genom utbytbarhet. Flexibilitet genom förtroende innebär att arbetarna själva i högre grad ska fatta egna beslut och bygger på ett sådant sätt på förtroende. Flexibilitet genom utbytbarhet innebär att organisationen ska göra sig oberoende av individen. För att uppnå en hög flexibilitet krävs också att individerna har ett antal kunskapskrav för att behärska flexibiliteten. Dessa krav är uppdelade i fyra olika dimensioner. Den kognitiva kunskapsdimensionen avser de tekniska kunskapskrav som ställs på individen inom dennes arbetsuppgifter. Den sociala kunskapsdimensionen avser de kunskapskrav som ställs på individen för att kunna förhålla och anpassa sig på ett bra sätt gentemot andra människor. Den samhälleliga kunskapsdimensionen avser de krav som ställs på individen för att kunna förhålla sig till sociala och kulturella sammanhang, vilket arbetet är en del av. Den existentiella kunskapsdimensionen avser de krav som är ställda för att individen ska få en förståelse om sig själv som arbetskraft. Helheten av dessa kunskapsdimensioner är en förutsättning för att individen ska klara av att arbeta i det flexibla arbetet. Konsekvenserna det flexibla arbetet för med sig på individen är en ökad stressnivå och en känsla av otrygghet, trötthet och utbrändhet, samtidigt som den för med sig en frihet. Det nya arbetslivet utifrån dessa förutsättningar skapar ett stort gap mellan hopplöshet och depression till frihet och kontroll (Allvin 2006:9).

3. Teoretisk utgångspunkt

Följande teorier använder vi oss av för att öka vår förståelse kring flexibilitet samt för att kunna identifiera de motsättningar som framgår från vår empiri.

3.1 Funktionsflexibilitet

Atkinsons modell över olika former av flexibilitet strategier utgavs 1984 och har sedan dess blivit mycket uppmärksammat och tolkad av andra forskare. Atkinsons modell bygger på en kärngrupp av kompetenta arbetare som är svåra att ersätta och har därför trygga anställningsförhållanden, bra lönevillkor och kontinuerlig kompetensutveckling. Denna kärngrupp kallar Atkinson för funktionsflexibilitet. Funktionsflexibilitet innebär att kärngruppen består av kompetenta heltidsarbetare som utgör kärnan i verksamheten genom att tillämpa deras kompetens på olika områden i företaget när och var än företaget behöver dem. När företaget förändras och utvecklas, utvecklas kärngruppen parallellt med den för att få den kompetens och kvalifikation som krävs för att hantera de nya arbetsuppgifterna. Arbetarna inom denna grupp förväntas även utvecklas på flera områden inom företaget om så skulle behövas (Atkinson & Meager 1986).

3.2 Numerär flexibilitet

Vid sidan av denna kärngrupp finns de perifera grupperna med en svagare anknytning till företaget i form av sämre anställningar som till exempel behovs eller deltidstillsatta. Denna grupp arbetare menar Atkinson ska tillhöra den numerära flexibiliteten. Den numerära flexibiliteten innebär att antalet arbetade timmar företaget genererar, varierar genom antingen övertid eller behovstillsatta (Atkinson & Meager 1986). Detta sker som en åtgärd för att anpassa antalet arbetade timmar utifrån verksamhetens eller marknadens behov och är en rationaliseringsåtgärd för företagets vinstintressen. Det är kompetenskraven på företagen som gör det möjligt att använda olika flexibilitetsstrategier eftersom tillämpningen av numerär flexibilitet kräver en kort upplärningstid för att den ska vara lönsam.

3.3 Krav-Kontroll-Stöd Modellen

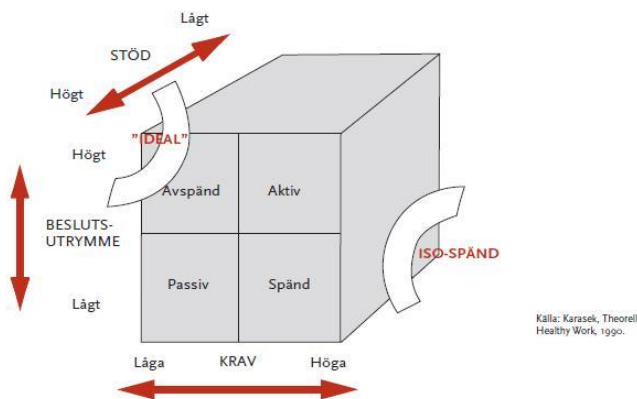
Robert Karasek och Töres Theorell (2003) har tagit fram krav- och kontrollmodellen som ett verktyg för att påvisa att hjärt- och kärlsjukdomar hänger samman med spända arbetssituationer. Modellen visar de olika konsekvenserna människan får av låga och höga krav i kombination med låg eller hög kontroll över sin arbetssituation (Allvin 2006:140f). Man talar om förmågan att hantera sin kontroll som en kompetens och att denna kompetens medför ett stort beslutsutrymme för arbetaren att hantera de höga krav som kan tänkas ställas. Beslutsutrymmet innefattar två stycken grundkomponenter som avser olika former av kontroll över arbetet. Den första grundkomponenten kallar man för "auktoritet över beslut" som i sin tur innefattar två delkomponenter som man kallar för uppgiftskontroll och deltagande i beslutsfattande. Uppgiftskontroll avser den anställdas kontroll att hantera sitt arbete. Detta kan dels handla om vilken påverkan man har över hur arbetet ska utföras, vilka arbetsuppgifter som ska utföras, prioritering av arbetsuppgifter, när de utförs samt när man får ta rast från arbetet. Deltagande i beslutsfattandet handlar om den anställdas inflytande över arbetstider, påverkan i olika beslut som fattas på verksamheten men också att ha möjligheten att komma med förslag till förändringar. Den andra grundkomponenten är färdighetskontroll vilket avser den enskildes kompetens att utöva kontroll över sin arbetssituation. Exempel på detta är den anställdas förmåga att hantera sina arbetsuppgifter även när oväntade situationer uppstår. De två grundkomponenter vi beskrivit slås däremot ihop som ett begrepp när man talar om

kontroll. Detta begrepp kallar man för beslutsutrymme, vilket Karasek och Theorell definierar som ”den enskilde arbetstagarens utrymme för beslut som ett samlat begrepp.”

Förutom kontroll, innehåller modellen ytterligare två dimensioner. Psykiska krav i arbetet samt stöd från arbetskamrater och chefer. Faktorer som påverkar stödet är arbetsgruppens sammanhållning och organisatoriska frågor såsom struktur. För att uppnå ett bra socialt stöd från både kollegor och chefer är det även viktigt att de anställda har en gemensam bild av det mål man vill nå (Theorell 2003).

Utifrån kombinationen av hög och låg kontroll med höga och låga krav, visar modellen i vilken av de fyra kategorier den anställda hamnar i.

Dessa fyra kategorier är aktiva arbeten, passiva arbeten, spänd arbetssituation och avspänd arbetssituation. Modellen visar att de arbeten som innefattar höga krav och låg kontroll ligger i riskzonen för arbetsrelaterad ohälsa, då de orsakar en hög nivå av stress. Vidare visar modellen att låga krav och liten kontroll leder till en ofrivillig stress vilket i sin tur även det kan bidra till ökad ohälsa. De positiva effekterna som modellen visar är kombinationen av höga krav och hög kontroll som leder till ökad stimulans. Den tredje dimensionen är som vi redan beskrivit det sociala stödet. Kombinationen av ett spänt arbete och ett dåligt socialt stöd leder till en ytterligare ökad risk för ohälsa och är den sämsta kategorin i modellen. Denna kombination kallas för iso-spänt arbete där iso är en förkortning av isolation. (Theorell 2003:35f).



Figur 1, Karasek och Theorells krav- kontroll- stöd modell, (Theorell 2003:35)

3.4 Sammanställning av teori

Den tidigare forskningen vittnar om att flexibiliteten kräver ett ökat ansvar från den anställda på flera olika nivåer. Den vittnar även om att ramarna inom arbetsuppgifterna suddas ut. I empirin ser vi att det flexibla arbetet ställer höga krav på såväl chefer som sjuksköterskor men också att kontrollen över arbetet kan minska i perioder med högre arbetsintensitet. Den funktionella flexibiliteten anser vi gå hand i hand med Karasek & Theorells modell, då den behandlar förutsättningarna som kärngruppen inom en organisation kräver för att behålla kontrollen över sin arbetssituation. Vi valde även att ta med den numerära flexibiliteten då den förklarar en del av det organisatoriska förhållningssättet till flexibilitet genom antalet arbetade timmar i relation till behovet i verksamheten. Detta var något vi kunde se i form av arbetad övertid från sjuksköterskorna och avdelningschefernas flexitid.

4. Metod

Följande kapitel kommer att redovisa vilken metod som vi har valt och förklara denna mer ingående. Vi kommer även att föra en diskussion kring vår metod, följt av att vi beskriver det empiriska urvalet och tillvägagångssättet. Vi redovisar även de etiska aspekterna som vi har tagit i beaktning samt hur vi genomförde våra intervjuer. Till sist i kapitlet kommer vi beskriva de problem som uppkom under studiens gång.

4.1 Vetenskapligt perspektiv

I denna studie har vi valt att utgå ifrån ett hermeneutiskt förhållningssätt när vi har byggt upp denna studie. Alvesson & Sköldberg (1994) beskriver det hermeneutiska förhållningssättet som något där man skapar sin helhetsbild genom att först sätta sig in i de små delarna. (Alvesson & Sköldberg 1994:116). Att kunna studera olika delar inom det valda ämnet samt att kunna studera helheten är en viktig grund inom det hermeneutiska förhållningssättet. Det resultat som framkommer ur ett hermeneutiskt förhållningssätt är direktkopplat till den kontext eller sammanhang som resultatet är fäst vid. Utan sammanhanget och kontexten är det svårt att förstå sig på resultatet ur det hermeneutiska perspektivet (Widerberg 2002:26).

4.2 Val av metod samt motivation till vald metod

Att välja rätt metod till denna studie ansåg vi inte vara speciellt svårt. Då man talar om två olika metodområden kvalitativ och kvantitativ så ansåg vi att den kvalitativa metoden var den som passade oss bäst i vår studie. Då vårt syfte med denna studie var att undersöka om och i så fall varför flexibilitet inom en organisation kan ha en negativ påverkan på individen, ville vi förstå våra respondenter och intervjua dessa. Att kunna se hur respondenterna förhöll sig under intervjun med kroppsspråk och hur de uttryckte sig var något vi ansåg viktigt. Alvesson & Sköldberg skriver att den kvalitativa metoden utgår ifrån studiesubjektens förståelse och inte utifrån forskarens egna idéer som till viss del kan styra en kvantitativ metod (Alvesson & Sköldberg 1994:10). De argument som har precis redovisats ovan är förklaringar till varför vi valde den metod som vi har valt. Att förstå sig på avdelningscheferna och sjuksköterskorna om vad de ansåg kring flexibilitet var något som var grundläggande till att vi valde kvalitativ metod och inte kvantitativ.

4.3 Genomförande

I detta avsnitt kommer vi redovisa hur själva genomförandet fortlöpte. Med hjälp av det empiriska urvalet som skedde så redovisas genomförandet mer ingående i nedanstående text.

4.3.1 Empiriskt urval

Vi tog kontakt med SÄS eftersom vi hade en förförståelse sedan tidigare om hur organisationen var uppbyggd. Då vi genomförde ett tidigare arbete vid organisationen, sökte vi kontakt med olika avdelningschefer och sjuksköterskor. Respondenterna kom vi i kontakt med via SÄS telefonväxel som gav oss nummer till vilka vi kunde ringa. När vi skulle intervjua våra respondenter, hade vi för avsikt att intervjua tio respondenter. Efter att vi intervjuat vår nionde respondent, upplevde vi oss mätta med de svar vi fått och ansåg att vi kunde bygga vårt resultat efter detta. Kvale skriver att man kan uppleva en mättnads känsla under studiens gång då man kan uppleva att man inte får någon ny information utifrån nya intervjuer (Kvale 1997:98).

Urvalet av de som vi valde att intervjua genomfördes via ett strategiskt urval. Vi visste på förhand att det var avdelningschefer och sjuksköterskor vi ville intervjua. Trost beskriver det

strategiska urvalet med att man har bestämt vad det är man vill studera och sedan vilka man skall studera (Trost 1997:106). Anledningen till att vi valde oss av ett strategiskt urval berodde på att vi visste vilka vi ville intervjua och vad vi ville intervjua dem om. Vi valde att intervjua både sjuksköterskor och avdelningschefer för att få en bredare förståelse för flexibilitetens påverkan. Ser man till det strategiska urvalet om variation på kön är det något, vi är medvetna om, då studien berör nio stycken respondenter där vi har båda könen representerade. Trost skriver att man önskar finna en variation med ett strategiskt urval (Trost 1997:107).

4.4 Kvalitativa intervjuer

I vår studie valde vi att genomföra kvalitativa intervjuer med våra respondenter. Vi utförde enskilda individuella intervjuer med varje respondent för att på ett sådant sätt förstå våra respondenter. Detta ansåg vi vara mycket viktigt då det var den enskilda respondentens upplevelser kring flexibilitet som vi ville fånga. Kvale skriver om enskilda intervjuer som något där man som intervjuare faktiskt söker information om den som man intervjuar, dess erfarenheter, åsikter och attityder (Kvale 1997:97).

4.4.1 Intervjutillfället

Under intervjutillfället tog vi oss till respondenternas arbetsplatser och utförde våra intervjuer där. Intervjuerna var mellan 30-45 minuter långa och dessa intervjuer bandades. Anledningen till att vi bandade intervjuerna var för att vi inte ville missa viktiga detaljer. Kvale beskriver detta som ett samtal mellan två parter om ett tema med ömsesidigt intresse för varandra (Kvale 1997:117). Efter att vi hade spelat in våra intervjuer så transkriberade vi ner dessa på papper för att lättare kunna analysera dessa.

Vår avsikt under intervjuerna var att styra frågorna i den riktning vi ville vilket minskade respondenternas möjlighet att sväva ut från ämnet. Kvale beskriver detta som en maktasymmetri där det är intervjuaren som styr samtalsämnena och kan definiera vissa situationer (Kvale 1997:119).

4.4.2 Semistrukturerad intervju

När man använder sig av den kvalitativa intervjun är det viktigt att bestämma sig för vilken intervjuform som är viktig att använda sig av. Den intervjuform som vi använde oss av var den semi- strukturerade intervjuformen. May beskriver denna form som ett mellanting mellan den strukturerade intervjuformen och den ostrukturerade. Frågorna kan vara specificerade men intervjuaren har en större frihet i denna intervjuform än om man skulle standardisera frågorna. Man beskriver denna intervjuform som något bra för intervjuaren som vill att sin respondent skall *förtydliga, fördjupa* och *utveckla* sina svar (May 2001:150f).

Vi använde oss av en intervjuguide som byggde på strukturerade frågor, men tillät oss att kunna fördjupa och utveckla våra respondenters svar. Om vi valt en annan intervjuform tror vi inte att de svar som framkommit, på samma sätt lett till det resultat som vi har fått fram.

4.4.3 Intervjuguide

Innan vi gick ut på arbetsplatserna för att intervjua våra respondenter hade vi utformat en intervjuguide. Denna intervjuguide kom att utforma sig utefter olika teman som var kopplade till det uppsatta syftet med hela studien. Vi utformade tre olika teman, *flexibilitet för individen, flexibilitet på arbetsplatsen och flexibilitetens påverkan*.

För att kunna låta våra respondenter vara så beskrivande i sina svar som möjligt, ställde vi alltid fördjupande och utvecklande följdfrågor som i sin tur ledde till en bredare förståelse av respondentens upplevelser och dess svar.

4.5 Etiska övervägande

Gällande de etiska övervägandena, var det något som vi informerade våra respondenter om. De etiska övervägandena var, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* informerar respondenten om intervjun och om de vill ställa upp på den. Vi informerade våra respondenter genom ett telefonsamtal följt utav att vi presenterade studiens syfte innan intervjun startade. *Samtyckeskravet* är att respondenten måste uppge sitt samtycke med att utföra intervjun och att respondenten kan avsluta intervjun när som helst och inte heller behöver inte svara på de frågor som respondenten inte vill svara på. Detta är något man kan förtydliga genom att intervjuaren informerar om detta innan intervjun startar. Vi gick tillväga på så sätt att vi informerade de intervjuade med samtyckeskravet och att de fick bryta intervjun när de ville och att de inte behövde svara på frågor som de kunde uppleva som stötande. *Konfidentialitetskravet* handlar om att man inte lämnar ut respondenterna i texten utan värnar om deras integritet. Vi talade om för våra respondenter att deras medverkan kommer att behandlas anonymt. *Nyttjandekravet* är att vi inte kommer att använda insamlat material mer än till denna studie och att allt material kommer att raderas efter studiens gång (Trost 1997:93f). Vi anser att vi har haft de etiska övervägandena ständigt med oss i vår studie. Det är viktigt för oss att ingen i vår studie känner sig utlämnad.

4.6 Bearbetning och analys

Bearbetningen och analysen av materialet i studien är utfört efter en hermeneutisk traditionell analysmetod. May skriver om denna metod som något där forskaren måste granska sin egen meningsuppbyggnad i kontext till vad som sägs i texten. Att först analysera det mest förnuftiga som ledde till att studien formulerades är en viktig del i denna analys metod (May 2001:220). Att kunna tolka sin text utifrån denna analysmetod är en grundsten där den hermeneutiska spiralen är en viktig del. Spiralen i denna analysmetod handlar om att man måste kunna tolka sin egen text i dess olika delar för att kunna komma fram till en helhets bild. Kvale beskriver den hermeneutiska spiralen på ett sätt där de små olika meningarna tolkas i sin kontext mot helheten vilket kan påverka den stora helhetsbilden när man analyserar (1997). Thurén beskriver i sin text att förförståelsen är en stor del av vad som kan påverka ett resultat när man tolkar det. Med hjälp av den hermeneutiska spiralen anser han att det är en bra analysmetod att övervinna hinder mellan förförståelse och verklighet (2007). Den hermeneutiska spiralen och den traditionella hermeneutiska analysmetoden är två viktiga aspekter för oss när det kommer till att analysera arbetet.

4.7 Tillförlitlighet och trovärdighet

När det gäller att bedöma den tillförlitlighet och trovärdighet som finns i arbetet kan man göra det utifrån termer som reliabilitet och validitet. Bryman skriver att kvalitativ forskning är svårt att bedöma utifrån kvantitativa kriterier (Bryman 1997:134). Validitet och reliabilitet är inte bara till för kvantitativa studier, utan går även bra att applicera inom den kvalitativa forskningen.

Validiteten avser trovärdigheten i studien medan reliabiliteten avser tillförlitligheten. Vi anser att det i denna studie är en stark grad av både validitet och reliabilitet. För att kunna skapa en hög validitet krävs en medvetenhet om syftet och frågeställningarna genom hela studien, vilket vi också haft (Kvale 1997:214).

Reliabiliteten i denna studie som vi har utfört anser vi är trovärdig, då vi inte haft för avsikt att ställa ledande frågor. Att ställa ledande frågor skulle sänka tillförlitligheten då respondenten blir mer subjektiv än objektiv (Kvale 1997:213). Detta var något vi var medvetna om och bidrog till att vi fick ny kunskap inom ämnet.

Vi har även använt oss av en bandspelare för att inte missa viktiga detaljer i intervjuerna och på detta sätt ytterligare stärkt reliabiliteten. Då vi valde att utföra en semistrukturerad intervjuform, tillät denna oss att få en bredare förståelse än vad en strukturerad intervjuform hade gjort. Detta för att vi kunde ställa följdfrågor som stärkte de svar vi fått och på så sätt också bidrog till en starkare trovärdighet. Den semistrukturerade intervjuformen hjälpte oss stärka validiteten eftersom intervju svaren blev bredare och mer uttrycksfulla än om vi hade arbetat med en strukturerad intervjuform.

5. Resultat

I kapitlet kommer vi att presentera det resultat som har framkommit ur intervjuerna. Resultatet kommer att redovisas under olika rubriker som är direktkopplade till våra frågeställningar.

När vi genomförde intervjuerna så har vi intervjuat nio stycken respondenter, som tidigare nämnts vid Södra Älvsborgs Sjukhus. Då det var fem stycken avdelningschefer och fyra stycken sjuksköterskor så innebar det att vi har fått två olika respondentgrupper som vi kommer att behandla i resultatet. Vi benämner dem som hon eller han då vi har haft både män och kvinnor som har ställt upp i denna studie, men för att det skall framkomma inom vilken respondentgrupp dem tillhör så kommer vi även att redovisa detta.

En annan viktig aspekt gällande de respondenter som vi har intervjuat så har de arbetat på både mottagningar och vårdavdelningar vilket gör att förutsättningarna för ett flexibelt arbete på respektive avdelning skiljer sig åt. Detta för att man på vissa vårdavdelningar tar emot akutfall vilket man inte gör på mottagningarna. Dessutom har en del vårdavdelningar verksamhet dygnet runt vilket alla mottagningar inte har. Dock är detta inget som vi kom att särskilja, då vårt syfte inte är att jämföra de olika avdelningarna åt. De svar vi fått från våra respondenter under intervjuerna, kommer vi nu redogöra för genom att dela in svaren vi fått under tre kategorier som motsvarar våra frågeställningar. Detta gör vi med avsikt för att ge läsaren en bättre överblick genom en tydlig koppling från vårt valda syfte till resultat. Samtliga av våra respondenter ansåg sig själva vara flexibla både på och utanför arbetet.

5.1 Att arbeta effektivt med flexibiliteten ständigt inneboende

I texten nedan kommer vi att redogöra för det resultat som framkom ur våra intervjuer med avdelningscheferna med fokus på de krav de upplever. När man belyser vad respondenterna upplever som krav med att arbeta med ett flexibelt arbete så kan man märka att ett starkt krav på dem är att kunna beskära i personalstyrkan i rådande lågkonjunktur och bristande ekonomi inom organisationen. En respondent beskriver detta:

Att ständigt ha en massa saker i huvudet är påfrestande, att kunna skära ner min personal samtidigt som jag skall vara ute på avdelningen och i vissa fall hjälpa patienter. Felrisken ökar ju självklart. Ju mer du kan fokusera på en sak ju mer rätt och riktig blir den (Respondentgrupp avdelningschefer)

Att uppleva det flexibla arbetet som ett krav var något som tre av fem respondenter inom denna grupp beskrev som en konsekvens. De två andra avdelningscheferna upplevde inga beskrivningar inom den egna personalstyrkan.

Att arbeta med flera arbetsuppgifter samtidigt i ett högt tempo är ett krav som respondenterna upplever inom denna respondentgrupp.

Men skulle jag känna att det går över min kompetens och det jag har rätt att fatta beslut om, så får man ha en viss magkänsla med vad man skall ta till sig, där man har viss befogenhet liksom. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Avdelningscheferna upplever det som viktigt för dem att utföra rätt saker. De upplever även att om de skulle ta till sig vissa arbetsuppgifter skulle det kunna leda till en bristande utveckling för dem själva och att den spetskompetensen man har blir hämmad.

För det kan man känna är nackdelen med att arbeta flexibelt då man kan uppleva det att man inte utvecklar sig hela tiden. Då man hela tiden måste bredda sig och då kan man inte, det blir svårt då att samtidigt bli väldigt duktig på en specifik bit och det är väl något som man kan uppleva som baksidan, och vad jag har uppfattat från andra likväl, att man kan känna en frustration i det, att man känner att man tappar. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Att arbeta som avdelningschef inom organisationen är något som kräver att man skall bredda sig hela tiden. Du som avdelningschef måste kunna prioritera och välja rätt arbetsuppgift som skall utföras. När det gäller att välja rätt arbetsuppgift vid kritiska tillfällen då man kan vara mitt uppe i en annan arbetsuppgift upplevdes inte som svårt. En respondent beskriver följande:

Och då blir det ju alltid så att den arbetsuppgiften som är patientrelaterad går först, för finns det en patient inblandad som skall tas om hand, på mottagningen, som i måndags morse, vi hade en sjuklucka, ingen som kunde gå dit, och då lägger ju jag mitt administrativa jobb åt sidan för att gå ner och ta emot patienten. (Respondentgrupp avdelningschefer)

5.1.1 Att vara tillräcklig på arbetet

En konsekvens som avdelningscheferna upplever som ett krav på sin arbetsplats är att alltid framstå som ett mellanting mellan chef och medarbetare. Cheferna har en administrativ roll samtidigt som de har en roll inom organisationen som går ut på att ta hand om sin personal, täcka sjukluckor, vara ute på golvet och att ta hand om patienterna. Avdelningscheferna har beskrivit en känsla av att inte räkna till vid vissa moment som en konsekvens, då det ständigt uppkommer nya arbetsuppgifter med ett arbete som är starkt präglad av flexibilitet.

I denna positionen är man lite som spindeln i nätet så att säga. Man får lösa frågor åt många håll, vilket till viss mån kan vara krävande då man ibland beslutar om något som personalen uppskattar men inte ledning eller en patient, helt klart (Respondentgrupp avdelningschefer)

Överlag så beskriver respondenterna det flexibla arbetet som en positiv upplevelse.

Jag tycker att det är stimulerande. Jag känner det inte som någon press eller att det skulle vara negativt eller så. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Eller som en annan respondent uttrycker det:

Jag känner att vara flexibel i min position är väldigt viktigt och jag är flexibel av mig. (Respondentgrupp avdelningschefer)

5.1.2 Påverkan på privatlivet

Avdelningscheferna beskriver en känsla av att privatlivet till viss del blir hämmat när man arbetar i en så pass stark och krävande organisation. Att inte kunna planera sin dag efter arbetet på grund av att man måste arbeta övertid vid vissa hektiska perioder är något som fyra av fem respondenter inom denna respondentgrupp beskriver. En respondent beskriver fenomenet övertid för henne inom hennes yrkesroll jämfört mot tidigare yrkesroll som sjuksköterska.

Mm, ja det har det blivit mer än vad jag hade det förr då jag bara var sjuksköterska med patientansvar, och då jobbade man över vid vissa tillfällen men man kunde ändå lämna över, 5min hit eller dit liksom, men övertid har det blivit mer av helt klart. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Tre av dessa fem beskriver även att det är svårt att släppa allt arbete när man går hem för dagen. Att vissa arbetsmoment och bitar följer med hem beskriver respondenterna som vanligt förekommande.

Det är väl när man kommer hem och måste få ur sig saker och ting så gubben får ta emot en radda där det förekommer ju. Vi är väl kanske varandras bollplank han har ju tystnadsplikt och jag har tystnadsplikt. Sen är det ju inte så att vi sitter och lämnar ut folk utan det är ju arbetsuppgiften eller saken som sådan som man ventilerar och vill ha stöd. (Respondentgrupp avdelningschefer)

5.2 Kontroll över arbetet

Varierande arbetsuppgifter är något som alla avdelningscheferna upplever, vilket har beskrivits tidigare. Att kunna besluta vilken arbetsuppgift som är viktigast för tillfället och stunden, att inte drabbas av panik med många ”bollar i luften” utan att kunna kontrollera situationen och att prioritera rätt är något som tre av fem avdelningschefer upplever som utmanande och spännande.

Jag håller många bollar i luften samtidigt jag är på många ställen och blir tillfrågad om jag kan ingå i nya projekt och så. (Respondentgrupp avdelningschefer)

De två andra respondenterna beskriver detta som något som kan vara påfrestande och stressande, då man alltid har mycket att göra. En respondent av de två beskriver detta på följande sätt:

För att, ja.. vissa situationer, det är så svårt att säga vilka situationer som jag skulle kunna påverka och ha full kontroll på, det handlar så mycket om akut verksamhet, vi har till viss del planerade patienter men så har vi ju akut verksamhet också, där det kan vara inläggningar med kort varsel och kör det ihop sig på avdelningen. Vilket kan leda till att det kör ihop sig för mig (Respondentgrupp avdelningschefer)

De två avdelningscheferna som upplever den bristande kontrollen över sitt arbete med mycket variation över arbetsuppgifterna är två chefer som har haft sin arbetsroll inom organisationen i högst fem år. De tre andra avdelningscheferna har alla erfarenhet av sin arbetsroll i minst 10 år.

5.2.1 Flexibilitetens påverkan på chefskapet

Trots att avdelningscheferna upplever sig själva som flexibla innebär inte detta att de övriga medarbetarna är det. Fyra av dessa fem avdelningschefer kan se ett problem med att arbeta med en medarbetare som inte är så flexibel som det förväntas att den skall vara. En respondent uttrycker:

Så visst är det så att man får putta på vissa mer än vad man får putta på andra. Vilket också betyder att man får hantera sina medarbetare till viss del (Respondentgrupp avdelningschefer)

Eller att:

Men visst kan det bli en trötthet när det kommer en ny grej till liksom, när man har lagt tid på den andra om hur man skall utföra en viss arbetsuppgift. Men nu så går vi åt det hållet där det är viktigt att medarbetaren är flexibel och är dem inte det så kan vara lite frustrerande stundtals. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Den avdelningschef som beskriver att det inte är något större problem poängterar vikten med att alla inom organisationen är så pass flexibla som det förväntas.

Det är väldigt viktigt det här att man kan hjälpa varandra att tar du det så tar jag det, både vad gäller arbetsturer och arbetsuppgifter. Det behövs ju i en sån här verksamhet som är så oförutsägbar och flexibel på nåt sätt, personalen måste kunna lita på varandra. (Respondent 2 inom respondentgrupp avdelningschefer)

5.3 Sammanställning över den upplevda flexibiliteten

För att på ett enkelt sätt koppla ihop vad som har varit positivt och negativt med flexibiliteten för respondenterna så har vi valt att sammanställa detta för att ge en mer konkret bild på vad som har framgått.

Avdelningscheferna är alla överens om att man upplever det som positivt för dem att arbeta med ett flexibelt arbete. Två faktorer som avdelningscheferna ser som positivt med sitt arbete är att de får ett större ansvar över sin arbetsdag och arbetstid, samt att man aldrig vet hur nästa dag kommer att se ut.

Ingenting är likadant varje dag på arbetsplatsen, att känna den variationen och inte arbeta med monotona arbetsuppgifter är rofyllt för mig. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Eller:

Jag kan ju påverka min arbetstid. Det är inget direkt arbete där jag måste komma klockan sju på morgonen och gå hem klockan 16, nej jag kan styra mitt arbete efter vad jag själv känner är nödvändigt. (Respondentgrupp avdelningschefer)

De fem olika avdelningscheferna har olika uppfattning om vad som är negativt med att arbeta med ett flexibelt arbete. Fyra av fem avdelningschefer vill påpeka tre viktiga faktorer som kan leda till negativa upplevelser med att arbeta så pass strikt med den flexibiliteten som finns närvarande inom organisationen. Dessa tre faktorer är att *högt arbetstempo vid vissa tillfällen* leder till att arbetet ökar vilket blir negativt i sin helhet. *Arbetsbördan ökar* med att ständigt arbeta flexibelt. *Upplevelsen av stress* som leder till en negativ arbetsupplevelse under arbetsdagen. En respondent beskriver:

Ju mer flexibelt det är ju mer ökar arbetsbördan, vilket inte är positivt i alla fall. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Eller:

Ibland kan det gå för snabbt. Man kan ju lära sig då att man inte hade tillräckligt med tid för allt. (Respondentgrupp avdelningschefer)

Fyra av fem avdelningschefer beskrev det som negativa upplevelser att arbeta med en ständig flexibilitet inom organisationen. Något alla fem avdelningschefer kunde uppleva som något negativt som påverkade dem var att man i vissa lägen var tvungen att arbeta övertid

5.4 Sjuksköterskornas upplevda krav på flexibilitet

I nästkommande del av resultatet kommer vi att redogöra för vad som har framkommit ur intervjuerna med sjuksköterskorna. Den första underrubriken kommer att redovisa för hur sjuksköterskorna upplever flexibiliteten med inriktning på de krav som ställs.

5.4.1 Att arbeta effektivt

De fyra sjuksköterskorna som deltog vid denna studie var alla överens vad de kunde uppleva som krav. Flexibiliteten upplevdes som ett krav då de hela tiden förväntades vara beredda på flera saker på arbetsplatsen. Att kunna ha flera ”järn i elden” som de själva uttryckte det var ett stort krav för dem.

Håller du på med någonting och det visar sig att du måste göra en annan sak så måste du kunna göra det och göra det bra. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

Två av de fyra inom denna respondentgrupp poängterade vikten av att kunna vara bra på de flesta arbetsuppgifter som kunde uppkomma under en arbetsdag. Sjuksköterskorna är riktade till att arbeta vårdande mot patienter och att vara bra på det man gör så att ingen patient far illa.

Ett annat krav som alla fyra sjuksköterskorna beskrev som viktigt för dem var att kunna prioritera sin egen flexibilitet. Detta innebär för dem att kunna bryta upp från en arbetsuppgift och gå vidare till en annan.

Det är hela tiden att vi ska prioritera vad som är viktigt och vad som kan vänta. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

Kraven för sjuksköterskorna på arbetsplatsen inom den flexibilitet som finns tillgänglig för dem är direktkopplade till vad patienten är i behov av. Sjuksköterskorna utför visst administrativt arbete, genom dokumentation och att skriva journaler. Att kunna prioritera sin flexibilitet utefter vad en patient behöver var något som de såg som ett stort krav med sin flexibilitet.

Arbetet kan ju gå ut på att vårda och ta hand om patienter och se och anpassa deras behov. Då blir man flexibel. Jag kan ju se vad folk behöver innan dom ser det själva. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

5.4.2 Påverkan på privatlivet

Sjuksköterskorna upplever sig själva som den som är först på plats inom organisationen och den som går hem sist. Att inte kunna planera något inom sitt privatliv timmarna efter avslutat arbetspass är något de upplever som ett outtalat krav på dem.

Du kan ju inte planera in något efter ditt arbete för då kommer du ju alltid försent. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

Övertid är något som är påfrestande för de fyra sjuksköterskorna. De upplever att de allt som oftast inte hinner hem i tid eftersom de inte hinner slutföra sina arbetsuppgifter.

Men om man säger som att jag slutar när min arbetstid är över så händer det väldigt sällan att jag kommer iväg då. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

När arbetsdagen är slut är det viktigt att få tid för sig själv för att kunna ”varva ner” från arbetet och reflektera över dagen. De fyra sjuksköterskorna som har varit med i denna studie pendlar till och från arbetet och påstår att pendeltiden är ypperlig för dem att kunna varva ner och reflektera vilket medför att arbetet inte går ut över det privata livet när man väl kommit hem.

5.5 Upplevd kontroll över arbetet

Två av de fyra sjuksköterskorna kan uppleva att de har större kontroll över sitt eget arbete än vad närmsta chef har. Detta beror enligt dem själva på att de har varit inom organisationen längre än vad den närmsta chefen har varit.

Ibland så kan jag tänka att jag skall fråga om råd till henne, men sen så, nej jag kan ju detta och är bra på det, så varför? (Respondent 1 inom respondentgrupp sjuksköterskor)

Sjuksköterskorna beskriver en känsla av maktlöshet när arbetsledningen på avdelningen man verkar i beskär personalstyrkan. Detta leder till att avdelningarna blir underbemannade och kontrollen över arbetet minskar, samtidigt som förtroendet för arbetsledningen brister.

Vi är jätteunderbemannade och det blir bara värre och värre. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

5.6 Sammanställning över den upplevda flexibiliteten

Likt vad som skrivs ovan för avdelningscheferna, har vi valt att sammanställa de positiva och negativa upplevelserna för sjuksköterskorna.

För sjuksköterskorna är det viktigt att vara ständigt flexibel. Yrkesrollen skulle inte fungera om man inte skulle kunna förhålla sig till det flexibla arbetssättet enligt respondenterna. Flexibiliteten är inte alltid positiv och inte alltid negativ.

Två av de fyra sjuksköterskorna som intervjuades under denna studie hade mer än 40 års erfarenhet inom vården och upplevde det som positivt med ett flexibelt arbete. De menar att erfarenheten och rutinen är en stor fördel att ha med sig när man arbetar i en flexibel organisation.

Eftersom jag har varit här i 40 år så tycker jag ju att det är kul att vara här och då känner jag att det jag kan det gör jag. Jag har inte massa läsningar att bussen går utan jag gör det jag ska. Jag är gammal i gamet. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

Den tredje sjuksköterskan beskrev att det är positivt för henne med ett arbete som gör att hon får möta mycket olika och nya människor, samt att det är roligt med varierande arbetsuppgifter.

Sjuksköterskorna upplever att de blir utnyttjade på sin arbetsplats. Exempel på detta är den ständiga overtiden och merarbete som de lägger ner för att hinna med sina arbetsuppgifter.

Kan detta göra att man känner sig utnyttjad? Ja på ett sätt kan man ju säga det för det klirrar ju inte i kassan när man löneförhandlar. Egentligen är det för jäkligt att jag som slutar fem inte kan gå fem. (Respondentgrupp sjuksköterskor)

En av dessa fyra kunde uppleva det som en kamp mot sig själv och mot sin familj då man inte alltid kunde hämta sitt barn på dagis och komma hem till middagen i tid. Alla är överens om att det flexibla arbetets baksida för en sjuksköterska är att inte kunna planera sitt privatliv fullt ut, då övertiden som tidigare har beskrivits alltid är närvarande. De anser även att lågkonjunkturen har bidragit till ytterligare merarbete då nedskärningar har genomförts inom organisationen.

6. Resultatanalys

I kapitlet redogör vi för det resultat som framkommit och kopplar detta till den tidigare forskning, för att analysera detta utifrån de teorier vi har använt oss av.

6.1 De ställda kraven på flexibilitet

I vår tidigare forskning redogjorde vi bland annat för Allvin (2006) forskning kring flexibelt arbete, som visar att de anställda själva sätter ramarna för vad som behöver göras och vad som inte behöver göras. Effekten av detta ledde till ständiga prioritetsbedömningar över vad som är viktigast för stunden. Detta är något som också framgår i vår empiri från både avdelningschefer och sjuksköterskor.

I vår teoridel redogjorde vi för Atkinsons modell över funktionell och numerär flexibilitet. Den funktionella flexibiliteten enligt Atkinson består av en kärngrupp som i vårt fall kan relateras till avdelningscheferna. Arbetet för dem kräver en arbetsrotation mellan olika områden där avdelningschefen själv gör en bedömning över vad som är viktigast för stunden. Sjuksköterskorna gör även dessa prioriteringar men håller sig hela tiden inom samma område, det vill säga vård och omsorg. Däremot förekommer viss dokumentation. För avdelningscheferna kan det i stället handla om vakanser, schemaläggning, utveckling och uppföljningsarbete såväl som vård av patient. Oavsett vilken typ av arbetsuppgift man gör, kräver rollen som både sjuksköterska och avdelningschef att man kan hantera flera arbetsuppgifter samtidigt. Det som upplevs krävande är att hinna med att utföra de arbetsuppgifter som finns, men även att kunna släppa en sak för att påbörja en annan utan att glömma bort det man tidigare inte hann avsluta.

Den numerära flexibiliteten innebär att antalet arbetade timmar företaget genererar, varierar genom antingen övertid eller behovsanställda (Atkinson & Meager 1986). Vad som framkom ur intervjuerna var att avdelningscheferna hade flexibel arbetstid som innebar att de själva kunde bestämma när de skulle stanna kvar extra eller gå hem tidigare. Sjuksköterskorna kände sig tvungna att stanna kvar och arbeta övertid då den ordinarie arbetstiden inte räckte till för vad som behövde utföras.

Capelli (1997) menar att nedskärningar är ett vanligt förekommande i flexibla organisationer och att följden av detta blir att arbetsdisciplinen och arbetsmoralen minskar för de anställda. Vidare menar han att det ökade ansvar och autonomin som sägs komma med ett flexibelt arbete, endast kommer som en form av högre arbetsintensitet vilket stämmer väl in i vår empiri. I vår empiri ser vi att just arbetsintensiteten är väldigt hög för både avdelningschefer och sjuksköterskor. Däremot framgår att arbetsdisciplinen och arbetsmoralen är väldigt hög hos båda parter. Att arbetsmoralen och arbetsdisciplinen är hög beror på att samtliga respondenter var måna om sina patienter där man i första hand såg till deras behov för att göra deras vistelse på sjukhuset så bra som möjligt.

Vår uppfattning är att dessa arbetsförhållanden med hög arbetsintensitet är accepterade från de anställda för att de arbetar med människor som är i behov av vård. Även om respondenterna kunde uppleva det som påfrestande att arbeta efter dessa förutsättningar, såg de inte det som ett hinder så länge patienterna fick den vård de behövde. Vad gäller nedskärningarna kan vi se att detta var något som samtliga avdelningschefer upplevde som psykiskt ansträngande och krävde reflektion över, vilket vi kommer behandla senare i vår analys. Vår uppfattning är att nedskärningar inte är ett ovanligt förekommande på SÄS. Detta framgick från de avdelningschefer vi intervjuat som inte sällan satt i sådana processer med

sina anställda. Atkinsons (1986) teori om numerär flexibilitet innebär att flexibla organisationer använder sig av behovs och deltidsanställda, samtidigt som övertid och flexitid tillämpas. Anledningen till detta är att antalet arbetade timmar i organisationen ska anpassas efter de krav som verksamheten eller arbetsmarknaden kräver.

6.2 Flexibilitetens konsekvenser för avdelningschefer

Det som framgått i vårt resultat är att ett flexibelt arbete innebär ett högt arbetstempo samtidigt som man ska hantera många bollar i luften. Några av respondenterna beskrev en känsla av att inte räkna till i vissa arbetsmoment som en konsekvens av det flexibla arbetslivet. I vår teoridel redogjorde vi bland annat för Karasek & Theorells Krav- kontroll - stöd modell där det framgår att kontrollen över arbetet ska ses som en kompetens och att denna kompetens i sin tur medför ett beslutsutrymme för att hantera de krav som ställs. Beslutsutrymmet innebär vilken påverkan man har över hur, när och vilka arbetsuppgifter som ska utföras (Theorell 2003:32). Påverkan över arbetstider och olika beslut som fattas samt förmågan att hantera sina arbetsuppgifter när oväntade situationer uppstår är ytterligare konsekvenser av att arbeta i en flexibel organisation. Avdelningscheferna har en stor påverkan över ovanstående komponenter och såg det även som en utmaning att hantera de oväntade situationer som uppstod trots att man som vi beskrev ovan, kunde känna sig otillräcklig i vissa arbetsmoment.

En annan konsekvens som framgick från avdelningscheferna var att det flexibla arbetet hämmade den personliga utvecklingen, då bredden av arbetsuppgifter som det flexibla arbetet innebar inte tillät dem att specialisera sig och bli extra bra på ett specifikt arbetsmoment. Detta var även något man upplevde som en frustration. Drar vi paralleller till Atkinsons innebörd av den funktionella flexibiliteten kan vi konstatera att denna arbetsrotering som den innebär, hämmar utvecklingen av specialisering. Det i sin tur kan leda till frustration från arbetstagaren.

Tre av de fem intervjuade avdelningscheferna upplevde att de tog med sig arbetet hem men att detta inte var något som påverkade dem negativt. Däremot kunde vi se att detta till viss del varierade utifrån vilken livssituation man befann sig i. En avdelningschef befann sig tillfälligt i en livssituation som krävde väldigt mycket tid och energi. Detta menade respondenten var något som aldrig skulle hålla i längden då detta bidrog till en negativ påverkan på utförandet av arbetsuppgifterna. Kontrollen över arbetet minskade under svårare privata situationer. Grönlund (2004) menar att det flexibla arbetet kan leda till en negativ påverkan på privatlivet, eftersom kontrasten med ett väldigt flexibelt arbete och privatlivet kan leda till att man allt lättare tar med sig sitt arbete hem. Att arbeta självständigt och inte få uppehåll till det andra i ens liv som familj och fritid är något som beskrivs som en negativ konsekvens med ett flexibelt arbete.

De upplevelser som avdelningscheferna hade kring det flexibla arbetet var huvudsakligen positiva även om dessa typer av ovanstående konsekvenser framgick. Detta gör det svårt för oss att placera de inom en given ram i krav- kontroll- stödmodellen. Däremot kan vi således konstatera att de ligger mellan ett spänt och aktivt arbete. Ett spänt arbete innebär enligt Theorell (2003) en ökad risk för arbetsrelaterad ohälsa, då de orsakar en hög nivå av stress vilket på ett tydligt sätt framgår från respondenterna. Detta för att kontrollen över arbetet minskar vilket också framgår. På samma gång upplever de en hög stimulans av sitt arbete. Dessa kriterier innebär enligt krav- kontroll- stödmodellen ett aktivt arbete med höga krav och hög kontroll.

Någon tid för reflektion upplevdes inte hinna med på arbetstid för avdelningscheferna, som istället använde transportsträckan till och från jobbet till att reflektera över olika beslut och händelser som inträffat på arbetet. Det som krävde mest tid för reflektion var personalreduktion och löneförhandling med personal. Orsaken till detta var att man ville vara säker på att man fattat rätt beslut. Fanns det inte tid till detta kunde det upplevas som psykiskt ansträngande.

6.3 Flexibilitetens konsekvenser för sjuksköterskor

Peterson (2007) fann i sin studie att arbetstagarna kände en rädsla för att bli uppsagda då flexibiliteten medför nedskärningar i personalstyrkan. I sin tur ledde detta till ett bristande förtroende från arbetstagarna till arbetsgivarna. Den numerära flexibiliteten som Atkinson talar om, berör främst de anställda med sämst anställningsvillkor eller de perifera grupperna som de också kallas. I vår studie ingår dock endast en anställd med behovsanställning. Denna respondent upplevde en viss oro över att inte få tillräckligt med arbetstimmar men ansåg sig ändå känna ett förtroende till närmsta chef.

Samtliga sjuksköterskor upplevde att arbetstiden ofta inte räckte till för att slutföra deras arbetsuppgifter. Detta var till synes först något som de inte hade något emot mer än att det kunde vara svårt att planera sin fritid efter avslutat arbetspass. Senare framgick dock att detta var något som två av sjuksköterskorna kände irritation och frustration över. Eftersom de arbetar med patienter i behov av vård känner de att de inte har möjligheten att arbeta i ett lugnare arbetstempo som markering till cheferna att sätta in fler resurser. När personalreduktion sker, innebär detta att sjuksköterskorna anpassar sig för att se till patientens bästa.

Cheferna upplevs utnyttja sjuksköterskornas arbetsmoral i form av nedskärning av resurser då de vet med sig att sjuksköterskorna kommer arbeta ännu hårdare för att se till patientens behov. I vår studie framgår att sjuksköterskorna arbetar hårdare i form av högre arbetstempo men även övertid för att säkerställa att patienten har fått den vård som krävs. Samtliga sjuksköterskor menar att kvaliteten blir lidande när arbetstempot ökar, då man inte har möjligheten att lägga den tid som egentligen krävs på de olika arbetsuppgifterna.

7. Slutdiskussion

I följande kapitel diskuterar vi begreppet flexibilitet och de reflektioner som har växt fram hos oss när vi har framställt detta arbete. Till sist diskuterar vi utifrån ett kritiskt förhållningssätt och om förförståelsen har avspeglat sig.

När man ser till vad som har framkommit ur resultatet och vad vi redovisat i den tidigare forskningen så är begreppet flexibilitet ett öppet begrepp med många innebörder för de respondenter som vi intervjuat. Att vara tillgänglig på sin arbetsplats och att kunna göra flera arbetsuppgifter i ett högt arbetstempo samtidigt som man tappar sin spetskompetens är något som framkommit i resultatet.

Flexibiliteten påverkar respondenternas utförande av arbetsuppgifter och har även visat sig påverka privatlivet. När man har talat med respondenterna inom denna studie så har hälften av alla svarat att privatlivet till viss del blir hämmat. Vi anser det vara positivt med flexibelt arbete, men att inte kunna styra över sitt privatliv vid sidan om arbetet är något vi upplever som negativt.

Våra respondenter upplever det flexibla arbetet överlag som positivt. Man trivs i organisationen och med det flexibla arbetssättet. Vi har kunnat se att respondenterna är lojala mot sin arbetsgivare och ibland gett svar som gett en bättre bild än vad verkligheten är för att inte ställa SÅS i dåliga dagar.

Med ett flexibelt arbete är det inte alltid man har all kontroll på vad som skall göras, hur det skall göras, då det alltid är krav som ställs på respondenterna om hur de skall genomföra sina arbetsuppgifter. Att inte ha full kontroll på vad man utför på sin arbetsplats är något som vi tror kan leda till stress hos respondenterna, och något man kan få en intention av när man intervjuar dem. Visserligen vill inte alla respondenter framhäva att det är mödosamt att arbeta i ett högt arbetstempo och att stress blir påtagligt vid vissa arbetsmoment. Vad vi ändå tror är att i det långa loppet inom denna organisation där man ständigt arbetar med ett högt arbetstempo, kan leda till att man som enskild individ får känna på baksidan med flexibiliteten, att flexibiliteten leder till utbrändhet.

Vidare kan man dra paralleller med vad som skrivs i den tidigare forskningen om att ett flexibelt arbete påverkar arbetstiderna. I resultatet är det något som respondenterna diskuterar i denna studie. Man kan komma in sent till arbetet och det spelar ingen roll om man arbetar över en timme eller går en timme tidigare så länge man avsätter den tid som krävs. Avdelningscheferna upplever detta som något positivt. Sjuksköterskorna beskriver en känsla av ett bristande stöd från närmsta chef när man kan bli tilldelad någonting som behövs göras på arbetsplatsen som i sin tur går ut över deras arbetstid.

Det samhället som vi lever i präglas av ett starkt tjänstesamhälle som blir påtagligt när man kommer till ett sjukhus och får uppleva detta ur en oberoende synvinkel, då vi inte har någon koppling till organisationen. Jämfört med att man tidigare i industrisamhället producerade produkter så är det till viss del något som man kan se som likhet på ett sjukhus inriktat mot att arbeta så effektivt som möjligt mot sina patienter.

Det flexibla arbetssättet medför ett högt arbetstempo, ett arbetstempo som medför att du som individ hinner med mer patienter på en dag och hinner utföra de arbetsmoment som man skall göra. Hur vi då kan dra den kopplingen till industrisamhället med dess produktion, är det något vi upplever som en produktion av tjänster som du utför på ett sjukhus präglad av flexibilitet.

Det som vi ändå vill ta fasta på i diskussionen är att det flexibla arbetssättet är en positiv upplevelse och bra arbetsätt. Det är inte mycket respondenterna beskriver som negativt men det finns vissa aspekter som vi har fångat upp. Vi vill tydliggöra att samtliga respondenter inom denna studie är nöjda med det flexibla arbetet.

7.1 Metoddiskussion

Vald metod av denna studie var kvalitativ vilket vi tidigare har redovisat. Men hur skulle arbetet se ut om det vore kvantitativt? När vi tänker på hur detta skulle ha avspeglat sig i resultatet tror vi att det möjligtvis framkommit mer brister i en kvantitativ enkäts undersökning, baserad på samma syfte. Varför så är fallet är något vi diskuterat och tror att när man som respondent får utföra en enkät anonymt, går man in i sig själv mer än vid en kvalitativ intervju. Vad vi menar med detta är att när man utför intervjuer kvalitativt tror vi att respondenterna fortfarande har en medvetenhet att man vill visa ett positivt anseende utåt för organisationens bästa. En känsla av att man kan bli upptäckt av medarbetare är något som man kanske kan känna omedvetet. Därför kan det kvantitativa förhållningssättet ha varit till fördel då det som sagt anspelar mer på anonymitet. Trots att vi har förhållit oss kritiska är vi ändå nöjda med det kvalitativa förhållningssättet som vi valde.

Förförståelsen som vi tidigare nämner i denna studie är något som till viss del påverkat resultatet. Det som vi då syftar på är att vi hade en kännedom av hur stort begreppet som vi valde, flexibilitet, är och att det finns så mycket uppfattningar och innebörder av detta begrepp. Detta var något vi var medvetna om, men att göra kvalitativa intervjuer med respondenterna har ständigt gett oss nya vinklar och aspekter på vad begreppet innebär för respondenterna.

Vår egen förförståelse baserades också på att flexibilitet ansågs vara positivt, något som man märker under studiens gång att den inte alltid är. På så vis så vill vi framhäva att den egna förförståelsen har påverkat.

8. Förslag på vidare forskning

Att utföra denna studie inom en offentlig organisation har varit spännande. Vi anser att man skulle kunna utföra denna studie kvantitativt vilket då kan leda till nya aspekter. Ett annat förslag på hur man skulle kunna utföra en liknande studie utifrån ett flexibilitetsperspektiv är att belysa en annan offentlig sektor såsom skolvärlden.

Vi ser vidare att man även kan rikta in sig på ett företag inom den privata sektorn och utföra en studie om flexibilitet hos dem. Hur resultatet då skulle te sig är något som vi finner intressant.

Det vore även intressant att dra paralleller mellan klass och makt till flexibiliteten för att undersöka vem som äger flexibiliteten och påverkar kravet i den.

9. Källförteckning

Böcker

Alvesson, M. & Sköldberg, K. 1994. *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Upplaga 1:1. Lund. Studentlitteratur

Allvin, M. 2006. *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Upplaga 1:3. Malmö. Liber

Atkinson, J & Meager, N. 1986. *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. London. National Economic Development Office.

Backman, J. 2008. *Rapporter och uppsatser*. Upplaga 2:1. Lund. Studentlitteratur.

Brown, R K. 1997. *Changing shape of work*. London. Palgrave Macmillian.

Bryman, A. 1997. *Kvantitet och kvalitet: i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund. Studentlitteratur.

Cappelli, P. 1997. *Change at work*. Oxford University Press. New York.

Grönlund, A. 2004. *Flexibilitetens gränser*. Umeå. Borea bokförlag.

Hansen, L & Orban, P. 2002. *Arbetslivet*. Lund. Studentlitteratur

Karlsson Ch & Eriksson B. 2000. *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*. Lund. Arkiv Förlag

Kvale, S. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 1:17. Lund. Studentlitteratur.

May, T. 2001 *Samhällsvetenskaplig forskning*. Upplaga 1:8. Malmö. Studentlitteratur.

Piore, M. & Sabel, C. 1984. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York. Basic Books.

Sandkull, B. & Johansson, J. 2000. *Från taylor till Toyota*.

Seifert, H. & Tangian, A. 2006. *Globalization and deregulation: does flexicurity protect atypically employed?*. Dusseldorf.

Theorell, T. 2003. *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?: Kunskapssammanställning*. Upplaga 2. Bollnäs. Statens folkhälsoinstitut.

Thuren, T. 2007. *Vetenskapsteori för nybörjare*. Upplaga 2:2. Malmö. Liber.

Treu, T. 1992. *International labour review, vol 131*. Kapitlet, *Labour flexibility in Europe*.

Trost, J. 1997. *Kvalitativa intervjuer*. Upplaga 2. Lund. Studentlitteratur.

Wilthagen, T. & Tros, F. 2004. *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*

Internetkällor

Internet 1: Södra Älvsborgs sjukhus. <http://sas.vgregion.se/sv/Sodra-Alvsborgs-Sjukhus/Sodra-Alvsborgs-sjukhus/Om-sjukhuset/> Hämtat 2009-12-27

Artiklar

Karlsson, J. *Bra och dålig flexibilitet: en litteraturöversikt*. 2006. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, nr 3. Karlstad Universitet

Peterson, H. *Flexibilitet och förtroende i avreglerande organisationer: ett arbetstagarperspektiv*. 2007. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, nr 2. Karlstad Universitet

BILAGA 1

Intervjuguide

Upplysning till respondentent

- Materialet vi samlar in från intervjun kommer endast vi, vår handledare, examinator och examinationsgrupp att ta del av.
- Intervjun kommer att bandas.
- Syftet med vår undersökning
- Respondentent är inte tvungen att svara på de ställda frågorna och kan avbryta intervjun när han/hon vill.

Bakgrundsfrågor

- Ålder?
- Yrkesroll?
- Tidigare yrkesroller?
- Tidigare utbildning?
- Civilstånd?

Flexibilitet hos individent

- Vad är flexibilitet för dig?
- Hur kan du själv påverka din egen flexibilitet?
Stödfrågor:
Prioritering?
Kommunikation?
- Anser du dig själv vara en flexibel person och i så fall varför?
- Var och när är det viktigt för dig att vara flexibel?
Stödfrågor:
Familj?
Arbetsplatsent?
- Vilka motsättningar får detta?
- Anser du att det är viktigt att vara flexibel? Motivera

Flexibilitet på arbetsplatsent

- Hur yttrar sig flexibilitetent på din arbetsplats?
Stödfrågor:
Är det en flexibel arbetsplats?
Finns det utrymme för flexibilitet?

- Vad förväntar sig arbetsgivaren från medarbetaren?
- Innebär flexibiliteten på din arbetsplats merarbete för dig? Ge exempel
 - Stödfrågor:*
 - Dina medarbetare*
 - Din chef eller överordnad*
- Är övertid ett vanligt förekommande fenomen på din arbetsplats?
- Kan man släppa allt arbete när man går hem eller följer vissa delar med en hem efter arbetstid?

Flexibilitetens påverkan

- Vilken påverkan har det flexibla arbetet på övriga livet?
 - Stödfrågor:*
 - Familj
 - Sociala livet
 - Humör
- På vilket sätt har ditt privatliv påverkat din arbetsprestation?
 - Stödfrågor:*
 - Ser du några samband med detta?
- Vad anser du är negativt med ett flexibelt arbete?
- Vilka risker innebär ett flexibelt arbete för dig?

Övrigt

- Är det något övrigt du vill tillägga eller någon aspekt du anser vi har förbisett?