



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

“Är det möjligt att uppnå ett hållbart arbetsliv på en arbetsmarknad som är under ständig förändring?”

En kvalitativ studie om arbetstagares förhållningssätt gentemot den
digitaliserade och förändrade arbetsmarknaden

Emma Johansson och Erika Sköldberg

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2022
Handledare:	Rasmus Ahlstrand

Abstract

Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT 2022
Handledare: Rasmus Ahlstrand
Examinator: Per Månson
Nyckelord: Byråkratisering, digitalisering, individualisering, flexibilitet, kontrollmöjligheter, hållbart arbetsliv

Syfte: Syftet med denna uppsats är att analysera hur digitalisering och förändring av organisationsstruktur och styrformer påverkar arbetslivet. Med hjälp av tolv kvalitativa intervjuer problematiseras begreppet hållbart arbetsliv och vad det innebär i relation till de utmaningar som dagens arbetsmarknad står inför.

Teori: Det teoretiska ramverket som anläggs för studien bygger på teori om byråkratiseringens utveckling, digitaliseringsprocessen, individualiseringsprocessen, gränsdragnings teori samt teoretisk modell för hållbarhet.

Metod: En kvalitativ studie genomfördes med hjälp av tolv kvalitativa intervjuer inom olika yrkesområden som sedan transkriberades och tematiserades utifrån skapade teman, för att sedan analyseras löpande i resultatredovisningen utifrån det teoretiska ramverket.

Huvudresultat: Intervjuresultatet visar att digitaliseringen och förändrade styrformer bidrar till nya utmaningar till att uppnå hållbarhet i arbetslivet. Gränsdragningsproblematiken visar sig vara en utmaning i arbetslivet. Resultatet visar att arbetstagare idag behöver skapa och upprätthålla gränskontroller samt finna arbeten som är motståndskraftiga när verksamheter effektiviserar.

Förord

Vi vill rikta stort tack till de informanter som valt att ställa upp på intervju, utan er hade denna uppsats inte varit möjlig. Vi vill även säga tack till dig som gav oss uppsatsidén, du vet vem du är. Även ett stort tack till vår handledare Rasmus Ahlstrand för dina kloka råd, ditt tålamod och för den hjälp du har gett oss under denna skrivprocess. Sist men inte minst, ett stort tack till våra familjer som har behövt lyssna på vårt ständiga prat om uppsatsen under denna vår.

Göteborg, juni 2022.

Emma Johansson och Erika Sköldberg

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Syfte och frågeställningar	7
2. Bakgrund	7
2.1 Bakgrund till uppsatsidé	7
3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv	8
3.1 Organisationsstrukturer och organisationsförändringar	8
3.1.1 Byråkratisering och New public management.....	8
3.1.2 Sustainable Work Systems	11
3.1.3 SwAge-modellen	12
3.2. Digitaliseringsprocessen.....	14
3.2.1 Flexibilitet.....	15
3.2.2 Gränsdragning mellan arbete och fritid	16
3.3 Individualisering	17
3.3.1 Attityder och värderingar om arbetets värde	18
3.3.2. Identitet genom arbete och kontrollmöjligheter	19
4. Metod	20
4.1 Kvalitativ metod	20
4.2 Intervjumetod	21
4.3 Utformning av intervjufrågor.....	22
4.4 Urval	23
4.5 Genomförande av intervjuer	24
4.6 Analysmetod	25
4.7 Validitet och reliabilitet	26
4.8 Metoddiskussion.....	27
4.9 Etiska reflektioner	28
5. Resultatredovisning	30
5.1 När organisationsstrukturer inte överensstämmer	30
5.2 Förhållningssätt gentemot utmaningar.....	35
5.3 Motivation och drivkrafter till arbete	38
6. Sammanfattande slutdiskussion	42
6.1 Redogörelse av studiens huvudresultat.....	42
6.2 Reflekerande slutdiskussion	46
6.3 Framtida forskning	47

7. Referenslista.....	48
Bilagor	51

1. Inledning

De senaste decenniernas utveckling på arbetsmarknaden gör att det talas i folkmun om 'det nya arbetslivet'. Vad är det som förändrats och spelar det någon roll för hur arbetslivet kan bli hållbart?

Genom digitaliseringen och den tekniska utvecklingen har individers spelregler förändrats på arbetsmarknaden (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2008:17). Dessutom har konkurrenskraften mellan företag och organisationer ökat som ett resultat av de organisatoriska effektivitetstrategierna som följt i spåren av managementbyråkratins utveckling (Hall, 2012:55). Verksamheter behöver kunna anpassa sig efter hastiga förändringar och möta krav och utmaningar från omvärldens påtryckning, som en följd av effektiviseringen genom den tekniska utvecklingen.

För individer på arbetsmarknaden innebär de nya spelreglerna nya utmaningar för att uppnå varaktighet i arbetslivets ständiga svängningar. Klockslaget för när arbetsdagen börjar eller slutar är inte lika självklar idag. Vi kan i större utsträckning starta arbetsdagen i lugn och ro efter att vi har följt våra barn till skolan eller avbryta arbetsdagen för att hinna med ett brådskande ärende. Arbetslivet har idag gett oss en större frihet till att arbeta när det tidsmässigt passar en själv bäst och med det följer ett individuellt ansvar att utföra de arbetsuppgifter uppdragsgivaren har gett oss. Förskjutningen mot ett allt större individuellt ansvar i arbetslivet utgör en risk för att arbetsdagen aldrig slutar och en förväntan på arbetstagaren att ständigt vara digitalt uppkopplad och nåbar för sin omgivning. Till följd av en allt större frihet i arbetslivet genererar det nya utmaningar för individer att uppnå ett hållbart arbetsliv.

Med hållbart arbetsliv beskriver Gillberg (2018:16) att arbetslivet skall vara långvarigt och gångbart. Arbetslivet skall vara utformat på ett sådant sätt som förebygger att arbetstagare blir sjuka, där de kan vara gångbara i arbetslivet under lång tid. En annan innebörd av begreppet belyser ett tryggt arbetsliv med goda arbetsvillkor och ett förebyggande arbetsmiljöarbete (Regeringskansliet, 2021). Dessutom framhålls ofta vikten av personaltrivsel på arbetsplatser och hur personaltrivsel gör det möjligt för företag och arbetsgivare att behålla kompetens och minska risken för hög personalomsättning (Netigate, 2021).

Med andra ord tar denna uppsats avstamp i "det nya arbetslivet" och den identifierade problematiken om ett hållbart arbetsliv som digitalisering och förändrade styrformer innebär.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att analysera hur digitalisering och förändring av organisationsstruktur och styrformer påverkar arbetslivet. Genom ett arbetsvetenskapligt förhållningssätt och med hjälp av kvalitativa intervjuer är vi intresserade av att problematisera begreppet hållbart arbetsliv och vad det innebär i relation till de utmaningar som dagens arbetsmarknad står inför. Uppsatsen utgår från följande frågeställningar:

- Varför och på vilket sätt har digitalisering och förändrade styrsystem förändrat arbetslivet?
- Hur förhåller sig arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden till de utmaningar som digitalisering och förändrade styrningssystem innebär?
- Vad innebär ett hållbart arbetsliv för arbetstagare på dagens arbetsmarknad?

2. Bakgrund

Under bakgrund presenteras uppkomsten till uppsatsidén. Denna har legat till grund för uppsatsens utformning. Vi har därefter tagit inspiration från grundarens förhållningssätt till arbetslivet och därmed utformat ett teoretiskt ramverk som presenteras i kapitel 3.

2.1 Bakgrund till uppsatsidé

'The Creators' kom till efter att två egenföretagare i samband med pandemin upplevde avsaknaden av ett socialt arbetssammanhang. Uppkomsten till uppsatsidén initierades från en av grundarna till "The Creators". Utifrån sitt intresse om vad ett "hållbart arbetsliv" innebär, efterfrågade grundaren till "The Creators" mer forskning kring begreppet. Grundaren hörde därför av sig till institutionen för sociologi och arbetsvetenskap på Göteborgs universitet, för att se över intresset hos studenter om att utforska begreppet hållbart arbetsliv.

”The Creators” utger sig för att vara ett ”Community”, där de utgår från en gemensam lokal belägen i västra Sverige med 6 arbetsplatser för egenföretagare att arbeta ifrån. I relation till pandemin ersattes de tidigare fysiska kundmötena med digitala möten, vilket gjorde att saknaden av social tillhörighet och sammanhang som egenföretagare blev alltmer påtaglig för grundarna. Därigenom tillkom idén om att finna en gemensam lokal med ett antal sittplatser för andra egenföretagare med liknande behov. Detta för att kunna bemöta den avsaknaden av ett socialt sammanhang som de flexibla arbetssätten kan medföra som egenföretagare. De som sitter i ”The Creators” lokaler har inställningen till att hållbarhet i arbetslivet uppnås genom att samspela med varandra, delge varandra tankar och idéer samt inspirera varandra. Den gemensamma lokalen är placerad i närområdet av hemmen till de som är en del av ”The Creators”. Därmed slipper de långa resvägar, vilket gör att även det miljömässiga perspektivet på hållbarhet vävs in under ”The Creators” uppfattning om vad som är ett ”hållbart arbetsliv”.

3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv

Som ett led i att analysera de utmaningar som ett hållbart arbetsliv innebär, tar detta kapitel avstamp i de förändrade styrformer och organisationsförändringar som genomsyrat den svenska arbetsmarknaden under de senaste årtiondena. Därefter presenteras två modeller om hur man uppnår hållbarhet utifrån ett organisationsperspektiv samt hur man uppnår hållbarhet i arbetslivet som arbetstagare. Teoretiska perspektiv som beskriver digitaliseringsprocessen, gränsdragningsprocessen och individualisering kommer även att presenteras. Avslutningsvis förklaras teorier med en sociologisk utgångspunkt om hur individer hanterar utvecklingen av arbetslivet.

3.1 Organisationsstrukturer och organisationsförändringar

3.1.1 Byråkratisering och New public management

Hall (2012) beskriver utvecklingen av organisationers styrformer på arbetsmarknaden utifrån tre perspektiv: det långa, mellanlånga och korta perspektivet. Det långa perspektivet hänvisar till den historiska uppkomsten av människors organisering och stryningstänkande som sträcker sig från 1700-talet och framåt. Då talades det om begreppet ’governmentality’ och innebörden av begreppet var dubbeltydigt. Begreppet syftade till att organisationers beslutfattare skulle öka kontrollen över verksamheter och samtidigt kunna påverka befolkningens mentalitet och

disciplin. Tillsammans skulle verksamhetsledningen styra människors vilja till utförande av arbete och därmed kontrollera och införa en självdisciplin i medborgarna (Hall, 2012:48). Under 1700-talet började man föra statistik över den svenska befolkningen. Statistiken som förs i Tabellverket i Sverige under 1700-talet lägger grunden för en statlig styrning och kartläggning av befolkningens hälsa och liv (Hall, 2012:49). Teorier om organisering tar fart efter andra världskriget och forskningen kring organisering domineras i USA. Organisationerna ses som mekaniska system där människan är en del av den statiska mekaniska organisationen. Föreställningar om fenomenet *organisation* etableras med standarder inom massproduktionen i början av 1900-talet (Hall, 2012:49). Frederick Taylor utvecklar effektivitetstrategier inom massproduktionen och får uppkallat taylorismen efter sig. Samhällsvetenskapen och organisatoriska ideologier växer fram i Sverige såväl i andra länder under detta århundrade. Styrningen inom industrin ligger i framkant under denna tidsepok jämförelsevis med politisk och byråkratiskt styrda organisationer. Hall (2012:50) poängterar att politiskt och byråkratiskt styrda organisationer har en större överlevnadskraft jämförelsevis med privata företags styrsätt. Dock uppfattas offentliga verksamheter som mindre effektiva jämfört med privata företag eftersom beslutsprocesser i offentliga verksamheter sker genom långa och byråkratiska led. Men då de offentliga verksamheterna i högre grad innehåller mer stabila och överlevnadsmässiga krafter, tar många privata företag efter offentliga verksamheters organisering (Hall, 2012:50).

Det mellanlånga perspektivet utgår från tiden efter världskrigen, då den offentliga och privata sektorns styrformer kunde utökas genom ökad tillgång till ekonomiska och mänskliga resurser. I Sverige under mitten av 1900-talet utökar och expanderar den offentliga sektorn avsevärt som en följd av efterkrigstidens politik om landets återuppbyggnad. Den offentliga sektorn är då i behov av vad Hall (2012:51) beskriver som en ny och effektivare administration. Under samma tid utvecklas organisationsideologier som bygger på att organisationer kan styras likartat oberoende på vilken verksamhet som bedrivs. Organisationsideologin som utvecklas då, kännetecknas av det som vi idag benämner som New Public Management. NPM-konceptet är målstyrt och applicerbart inom flera verksamheter och har en kundorienterad inriktning, vilket den offentliga sektorn i Sverige vid denna tid är i behov av (Hall, 2012:31).

Införandet av New Public Management sker inte bara i offentliga verksamheter i Sverige utan även privata verksamheter i början av 1980-talet. Forskningen på effektiva och kostnadsbesparande organisationer domineras av den amerikanska forskningen om konsult- och managementkoncept (Hall, 2012:54). Managementkonceptet lovordar besparingar, har

stora kapital att använda, bättre marknadsföring och därmed möjligheten att utlova framgång genom verksamhetsmodellerna (Hall, 2012:54). Under denna period argumenterar Hall (2012:54) för att det råder en stor efterfrågan på managementkoncept med en målinriktad styrform. Managementkoncept styr därmed utbudet över hur verksamheter kan organiseras i Sverige. Konsultverksamheterna som säljer standardiserade organisationsmodeller kan även styra utbudet med sina koncept (Hall, 2012:55). Köparna i detta avseende är därmed mer intresserade av managementideologi som lovordar besparingar än att begripa kunskapen om NPM, då den anses dyr och problematiskt att begripa. Då managementideologin trendar och samtidigt lovordar framgång och besparingar, blir NPM attraktivt för verksamhetsledningen att införa i Sverige under denna tidsepok (Hall, 2012:55).

Slutligen, det tredje och kortare perspektivet börjar under 1980-talet då den offentliga sektorns utgifter steg avsevärt. När effektiviserings- och besparingsstrategier inom verksamheterna utvecklas, kan det förklaras vara en bakgrund till att managementkoncepten kunde etableras inom offentliga sektorn i Sverige vid denna tid (Hall, 2012:57). Genom införandet av de effektiva och kostnadsbesparande organisationsmodellerna inom byråkratiska verksamheter, beskriver Hall (2012: 57) att en ökad rikedom skapades. Verksamhetsledningens innehavare i offentliga verksamheter som implementerade dessa styrformer blev därmed rikare. Skiftet i styrsätt, från det traditionella och byråkratiska till NPM-koncept ledde till större rikedom i form av kunskap om vinstdrivande koncept. Den utvecklade verksamhetsmodellering gjorde att man kunde lägga tid på att mäta, kontrollera och utvärdera verksamheter mot vinstdrivande och därmed nedskärning av utgifter (Hall, 2012:57). Utveckling av NPM och införandet av den nya styrningsreformen under 1980-talet kan även förstås som en maktöverföring (Hall, 2012:59). Konflikter inom den offentliga sektorn samt att den har politisk påverkan förskjuts i stället och lämnas över till managementmodellen. Genom styrningssystemets förutsägbarhet och dess stabila organisationsmodell minimeras politiska konflikter och olika intressesfärer mellan olika grupper i verksamheterna (Hall, 2012:59). Offentliga verksamheter är och kommer alltid finnas i en politisk sfär, samt att verksamheten i sig skapar en egen politik (Hall, 2012:178). Managementkonceptet utövar i sin tur en retorik inom verksamheter som bygger på en lojalitet mot organisationen för de professionella yrkespersonerna inom den, vilket verksamhetsledningen utnyttjar för sin egen vinst och rikedom (Hall, 2012:180). Författaren menar att organiseringen som en politisk fråga och hur verksamheten framställs genom den retorik som förs, är ett viktigt synsätt gällande förståelsen av utvecklingen av managementbyråkratin (Hall, 2012:50).

3.1.2 Sustainable Work Systems

Sustainable work system är en teoretisk modell som innefattar hur organisationer som system kan uppnå hållbarhet (Docherty, Kira & Shani (2009:8). Att studera en organisation som ett system grundas i de flertalet av processer som ständigt pågår i och runt om en organisation (Ahrenfelt, 2013:75). En organisation påverkas ständigt och kontinuerligt av både av yttre och inre krafter som organisationen behöver förhålla sig till (Ahrenfelt, 2013:73). Några exempel på yttre krafter är politiska beslut och teknikutveckling. Det kan också vara förändringar i den konkurrensbild som finns gentemot andra organisationer som är verksamma på samma marknad. De inre krafterna utgörs av de som arbetar inom själva organisationen där exempelvis attitydförändringar hos medarbetare är en inre kraft som en organisation kan behöva förhålla sig till.

Ett *sustainable work system* är enligt Docherty m.fl. (2009:5) en organisation som är motståndskraftig mot omvärldsförändringar och samtidigt tar hänsyn till de resurser som organisationen bygger sin verksamhet på. Inom en organisation beskriver Docherty m.fl. (2009:5) att det främst finns fyra resurser att ta hänsyn till för att skapa ett *sustainable work system* vilka är: ekonomiska, ekologiska, mänskliga och sociala resurser. Med de mänskliga resurserna menas i detta fall den arbetskraft som de anställda genererar till organisationen genom sitt arbete. Docherty m.fl. (2009:4) menar att dessa resurser behöver kunna återskapas och återhämtas utan att de förbrukas för att sedan kunna användas igen, om ett *sustainable work system* ska kunna uppnås i en organisation. Verksamhetsledningen behöver då fokusera på långsiktiga strategier som exempelvis kontinuerligt lärande och innovation, snarare än att bara fokusera på kortsiktiga och statistiska strategier så som effektiviseringar genom produktivitet och vinster. Balansen mellan långsiktiga och kortsiktiga strategier är en grundfaktor för att inte riskera att de ekonomiska och mänskliga resurserna bränns ut.

Som Docherty m.fl. (2009:3) menar behöver en organisations verksamhetsledning ta hänsyn till de anställdas arbetskapacitet samtidigt som de förhåller sig till olika omvärldsförändringar som kan komma att ändra kraven och förutsättningarna för organisationen. Genom att genomföra exempelvis kostnadseffektiviseringar eller omstruktureringar i organisationen kan verksamhetsledningen applicera strategier som de anser vara lämpliga för att möta förändringar i omvärlden. Vidare beskriver Docherty m.fl. (2009:4) hur det är en utmaning för verksamhetsledningen att bygga ett hållbart system som möjliggör en organisations

ekonomiska överlevnad samtidigt som de tar hänsyn till de mänskliga och sociala resurserna. Med andra ord, det är en utmaning för verksamheter att förhålla sig till de krav som omvärlden ställer på organisationen utan att det blir på bekostnad av att de anställdas hälsa. Därav finns det en risk att de anställdas arbetsmiljö försämras vilket kan resultera i en sämre prestationsförmåga i arbetet där de riskerar att inte kunna återhämta sig under intensiva perioder.

3.1.3 SwAge-modellen

En teoretisk modell som är utvecklad för att påvisa att olika faktorer bidrar till ett hållbart arbetsliv har utvecklats av Nilsson (2019:40). Modellen heter *sustainable working life in all ages* (SwAge) och anlägger flera ställningstaganden som individer gör antingen medvetet eller omedvetet för om individen kan eller önskar arbeta (Nilsson, 2020:3; Nilsson, 2021:15). SwAge-modellen används som underlag på flertalet myndigheter och inom företagshälsovård för att identifiera och förebygga olika risker i arbetssituationer. SwAge-modellen används även på företag av företagsledning tillsammans med systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för att upptäcka och förebygga områden i arbetslivet, så att medarbetare skall ha en god och hållbar arbetssituation (Nilsson, 2019:40).

Modellen är omfattande och teoretisk och bygger på fyra arbetsrelaterade områden som benämns som olika bestämningsområden. Dessa menar Nilsson (2018:11) att individer förhåller sig till och därefter bedömer om en arbetssituation anses som hållbar. Samtliga av de fyra arbetsrelaterade områden presenteras genom makro, meso och mikroperspektiv vilket motsvarar samhällsnivå, organisatorisk och företagsnivå och slutligen individnivå (Nilsson, 2018:11). Nedan presenteras en sammanfattning av modellens fyra områden utifrån SwAge-modellens individperspektiv.

1. Bestämningsområde Arbetsmiljöns hälsoeffekter på individen:

Den mentala arbetsmiljön är viktig för trivsel och välbefinnandet. Upplever individen en trivsel med arbetet och uppskattning i arbete ökar det välbefinnandet och motivation till att stanna i yrkeslivet (Nilsson, 2018:22). Stress i arbetet påverkar om lusten finns kvar för individen till att delta i sociala situationer. Stress leder även till sämre prestationer. Sämre mentala arbetsmiljöer som innehåller hög stress, oklarheter gällande mål och information och brist på social interaktion i arbetsgrupper bidrar till att individer vill lämna arbetet. Nilsson (2018:22)

menar att ett hållbart arbetsliv präglas av kontroll över arbetet, delaktighet, förtroende och en känsla av ett sammanhang.

2. Bestämningsområde privatekonomi:

Detta område berör den privatekonomiska situationen som en individen befinner sig i. Om en individ upplever att arbetet bidrar till en önskad ekonomisk situation och en ekonomisk trygghet blir det naturligt för individen att stanna på en sådan arbetsplats (Nilsson, 2018:27). Beroende på vilken inkomst individer har kan den privatekonomiska situationen fungera som en drivkraft eller motivation till hur individer arbetar (Nilsson, 2018:27).

3. Bestämningsområde socialt stöd och gemenskap:

Utifrån detta bestämningsområde förhåller sig individer till flera aspekter av socialt stöd och gemenskap, både det sociala umgänget i en arbetssituation och utanför arbetssituationen i det privata livet.

Socialt umgänge och delaktighet med familj och fritidsintressen kan påverka individer i arbetslivet till hur mycket de önskar arbeta (Nilsson, 2018:30). Ett större socialt umgänge utanför arbetet kan bidra till att individen vill och önskar lägga mer tid där, än i arbetet. Är det sociala umgänget större i arbetet kan det motivera individen till att vilja arbeta mer (Nilsson, 2018:30). De individer som i större utsträckning har möjlighet till att kunna kombinera arbete och fritid stannar längre i den arbetssituationen, än de individer som inte har samma möjlighet.

Den arbetssociala situationen innebär stöd, stöttning och gemenskap från arbetsgivare och arbetskollegor i en arbetssituation (Nilsson, 2018:31). För de individer som upplever att de ingår i ett större socialt sammanhang via arbete, upplever trygghet genom kollegor och chef samt får stöttning från sin chef tenderar att trivas bättre och vilja stanna kvar i en sådan arbetssituation (Nilsson, 2018:33). Upplever individen att den sociala tillhörigheten och stöttningen är låg i arbetslivet men god i privatlivet kan det räcka för fylla individens behov av gemenskap. Individen kan då finna arbetssituationen som tillfredsställande ändå (Nilsson, 2018:33).

4. Bestämningsområde meningsfullhet till utförande av uppgift:

För de individer som värderar sitt arbete och sina arbetsuppgifter högt och ser arbetet som en del av deras identitet blir mer motiverade till att arbeta, menar Nilsson (2018:34). Kan individer

undvika arbetsuppgifter som är enformiga, repetitiva och fysiskt påfrestande ger det individer upplevelsen av att vilja arbeta (Nilsson, 2018:35). Arbetsuppgifter som stimulerar individens kompetens, medför meningsfullhet till individens arbetssituation, skapar engagemang och bidrar till ett socialt sammanhang ger fördelar för individen till att vilja arbeta (Nilsson, 2018:36). Arbetstillfredsställelsen kan även öka om individer upplever att deras kompetens tas tillvara på, upplever en kontinuerlig kompetensutveckling och om de får användning av sina arbetserfarenheter i arbetat (Nilsson 2018:37). Är individens egen identitet knuten till yrket och bidrar till kreativitet och möjligheter att utvecklas i arbetet bidrar det till att fortsätta vara yrkesverksam (Nilsson, 2018:37).

3.2. Digitaliseringsprocessen

Som ett led av teknisk och organisatorisk utveckling har arbetets karaktär förändrats på arbetsmarknaden. I allt större utsträckning har intensiteten i arbetet ökat då det finns större möjligheter till att kunna arbeta snabbare och effektivare på grund av tekniska och digitala medel (Docherty m.fl., 2009:13). Den tekniska utvecklingen genom dator- och kommunikationsteknik har blivit bättre, vilket företag har behövt anpassa sig till och därav behövt omorganisera sina verksamheter för att följa med i utvecklingen. Arbetet kan idag levereras i högre hastighet, till en större mängd platser som kan vara frigjord från tid och rum.

Gillberg (2018:16) beskriver hur premisserna för arbete och dess organisering har förändrats genom de två processerna, digitalisering och globalisering. Genom utvecklingen av digital teknik möjliggörs globaliseringen på sådant sätt att arbetet kan förflyttas över nationella gränser. Dessa två processer har påverkat arbetslivet på sådant sätt att de förändrar anställningsförhållanden för anställda. Strukturerna för anställning, trygghet och omställning utmanas kontinuerligt då digitaliseringen och globaliseringen innebär nya möjligheter för organisationer att kunna utveckla sina verksamheter. Detta kan då komma att utmana anställningsförhållandena för de anställda då anställningar försvinner för att ersättas med teknik eller för att verksamheter läggs ner och flyttas utomlands.

Tidigare var arbetslivet mer bundet och styrt till en specifik arbetsplats med fasta anställningar och bestämda tider för när arbetet skulle utföras (Gillberg, 2018:15). Idag, genom de två processerna förändras plats- och tidsbundenheten och det förväntas i högre utsträckning att vi

arbetar mer flexibelt. Som en del av digitaliseringsprocessen tillkommer därav begreppet flexibilitet då digitaliseringen kan förstås som en process som lett till nya möjligheter att utföra arbetsuppgifter och arbete obundet till en specifik plats eller tid (Gillberg, 2018:40).

3.2.1 Flexibilitet

Termen av flexibilitet betyder att någon eller något kan böjas eller tänjas. I arbetssammanhang kan begreppet förklara verksamheters anpassningsmöjligheter utefter förändrade förutsättningar (Håkansson & Isidorsson, 2017:203). Flexibilitet anses många gånger som något positivt och önskvärt då en part i en organisation kan anpassa sig efter nya utmaningar eller behov. Håkansson & Isidorsson (2017:203) menar dock att det är viktigt att påtala för vem flexibiliteten är positiv då motsatsen av flexibilitet kan innebära instabilitet för den andra parten. Gillberg (2018:31) poängterar att flexibiliteten i arbetssammanhang är omdiskuterad och att det inte är självklart när effekterna är positiva eller negativa för en arbetstagare i en organisation. Villkoren för flexibilitet kan se olika ut för olika typer av verksamheter. I en del verksamheter är flexibiliteten ett krav från arbetsgivaren medan i andra verksamheter kan arbetsgivaren erbjuda flexibilitet för arbetstagarna. Skillnaden mellan dessa villkor av flexibilitet menar Gillberg (2018:31) påverkar om effekterna blir antingen positiva eller negativa för arbetstagaren.

En generell uppdelning av flexibilitetens betydelse i arbetssammanhang kan göras dels utifrån ett arbetstagarperspektiv och dels utifrån ett organisationsperspektiv (Gillberg, 2018:32). När flexibilitet används som ett krav i en organisation, förutsätter arbetsgivaren att arbetstagare ska kunna vara anpassningsbara. Man talar då främst om numerär flexibilitet i en organisation. Det innebär att en verksamhet består av en kärngrupp där det ingår anställda med tryggare anställningsvillkor som omringas av tillfälliga och inhyrda anställningar (Håkansson & Isidorsson, 2017:214). Flexibiliteten i detta sammanhang är till för arbetsgivarens vinning att kunna öka arbetskraften vid behov och därmed hyra in eller anställa medarbetare tillfälligt (Håkansson & Isidorsson, 2017:214). Arbetstagare som ingår i en verksamhets kärngrupp är dessutom betydligt svårare att ersätta jämfört med de arbetstagare som anställs tillfälligt (Håkansson & Isidorsson, 2017:213). Kärngruppen har starkare verksamhetsnära insikter och högre kompetens, tillsvidareanställningar och högre inkomster och därmed grundas verksamhetens överlevnad utifrån dessa nyckelpersoner (Håkansson & Isidorsson, 2017:214).

I andra typer av verksamheter har det beskrivits ovan att arbetsgivaren kan erbjuda anställda flexibilitet. När flexibiliteten erbjuds kan det innebära större frihet för arbetstagaren gällande när arbetet skall utföras och större självbestämmande över hur arbetsuppgifter ska utformas (Gillberg, 2018:32). Denna typ av flexibilitet ger arbetstagaren större kontroll över arbetssituationen om när, var och hur arbetet utförs. För en del arbetstagare upplevs denna typ av flexibilitet skapa större engagemang i arbetslivet när arbetstagare får inflytande i olika delar av verksamhetens beslut (Gillberg, 2018:32). En del arbetstagare kan å andra sidan uppleva att förväntningar stiger i arbetslivet och därmed upplever att flexibiliteten skapar stress. Flexibiliteten som ger arbetstagare större självbestämmande över arbetssituationen kan i första hand låta tilltalande, men Gillberg (2018:32) menar att individers olika preferenser och upplevelser av flexibiliteten alltid styr om flexibiliteten är positiv eller negativ.

Brulin & Ekstedt (2003:389) problematiserar flexibiliteten och flexibla arbetsmetoder som införts i en del offentliga verksamheter. Exempelvis så har flexibiliteten inom sjukvården inneburit att medarbetarna har fått större inflytande över att planera och strukturera arbetslagets arbetstider. Författarna menar att det till viss del bidrar till en god arbetssituation då medarbetare sinsemellan kan planera sina arbetstider efter familjesituation eller egna preferenser (Brulin & Ekstedts, 2003:389). Denna typ av flexibilitet förutsätter en struktur där en kärngrupp med behörig kompetens alltid behöver finnas för att verksamheten ska fungera. Inom sjukvården har olika kompetenser olika roller för verksamhetens funktion. Författarna menar då att när medarbetarna får inflytande till att bestämma själva när de lägger sin arbetstid ändå måste planera att kärngruppen innehar de kompetenser som behövs för arbetspassen. Flexibiliteten i det avseendet går att förstå som att personalen får ha önskemål på de arbetstider de önskar, men kravet kvarstår att kärngruppen alltid måste ha ett specifikt antal kompetenser.

3.2.2 Gränsdragning mellan arbete och fritid

Digitaliseringsprocessen är en drivande faktor till att gränser mellan sociala och organisatoriska aktiviteter luckras upp då tekniska hjälpmedel ökar mängden uppkopplade människor mot omvärlden (Mellner & Aronsson, 2018:166). Gränser och trösklar mot omvärlden blir därav allt mindre vilket gör att organisationens gränser blir alltmer genomträngliga med teknikens hjälp. För individen innebär uppluckringen av gränser förändrade förhållanden mellan arbetet och privatlivet. Därav påverkas gränsdragningsprocessen om hur gränser konstrueras, markeras och upprätthålls. Mellner &

Aronsson (2018:166) beskriver hur gränsdragningsprocessen utgår från två huvudstrategier om hur arbetet utförs. Den ena strategin innebär att arbete och privatliv hålls separerade under arbetsdagen i separata sfärer, även kallat segmentering. Den andra strategin kallas för integrering och innebär verksamhet i de båda sfärerna då arbete och privatliv varvas under en arbetsdag eller under en hel arbetsvecka. I relation till teorier om gränsdragningsprocessen beskriver Mellner & Aronsson (2018:167) hur begreppen genomtränglighet och flexibilitet blir relevanta. Vid en hög genomtränglighet av gränserna och en stor flexibilitet i arbetet genom var och när arbetet utfärdas, blir sfären för integrering alltmer öppen. Det innebär en risk för att arbetsaktiviteter invaderar på privatlivet om gränserna mellan arbete och privatlivet är tunna då en individ blir nåbar genom exempelvis telefonsamtal, mail eller sms. Om individen inte lyckas etablera kontroll över gränserna finns en risk att denne invaderas av arbete. Med begreppet gränskontroll behandlas individens upplevda kontroll över sin egen gränsmiljö och i vilken grad individen själv känner att den kan styra över sina gränser mellan privatliv och arbete.

3.3 Individualisering

En trend som vuxit sig allt större i samhället de senaste decennierna är individualiseringen (Gillberg, 2018: 21). Jämsides med allt starkare marknadsideal och nyliberala värderingar har denna trend gjort sig synlig på arbetsmarknaden. Detta har kommit till uttryck genom att marknader och verksamheter har avreglerats vilket möjliggjort egenföretagande i en annan utsträckning än förr. Entreprenörskapet lyfts fram som ett arbetssätt som genererar tillväxt och möjliggör sysselsättning som en lösning på arbetslöshet. Gillberg (2018:22) menar att det vuxit fram en diskurs om att "*Var och en är sin egen lyckas smed, förväntas ha driv och vara en entreprenör*" i relation till den process av individualisering som gör sig synlig på arbetsmarknaden.

Marknadsidealen gör sig även synliga på arbetsmarknaden genom att individen framställs som en produkt som ska marknadsföras och göra sig synlig för potentiella arbetsgivare. Att individen gör sig anställningsbar kan sammanfattas under anställningsbarhetsbegreppet vilket innefattar en flexibilitet och tillgänglighet i relation till arbetsgivaren (Gillberg, 2018: 22). Tryggheten i en anställning grundas idag snarare i hur anställningsbar individen är. Allt större krav ställs på individens förmåga till att kunna anpassa sig utefter de krav som ständigt skiftar på arbetsmarknaden, där kontinuerlig kompetensutveckling är ett sätt att rusta sig för nya omständigheter. Gillberg (2018:17) menar att det skett en ansvarsförskjutning från det

kollektiva till individen, där allt större ansvar läggs på individens förmåga att planera, organisera sin tid och sina arbetsuppgifter. I det flexibla och individualiserade arbetslivet förväntas det att individen själv ska kunna planera sitt arbete och planera långsiktigt samtidigt som den ska kunna vara rörlig och snabbt kunna ställa om efter förändrade omständigheter.

3.3.1 Attityder och värderingar om arbetets värde

Ett område som människor har värderingar om är arbete och deras arbetsliv (Berglund, 2017:467). Vilka attityder människor har grundar sig i de värderingar som individer bär på, som möjliggör för dem hur de skall orientera sig i världen (Berglund, 2017:466). Genom dessa värderingar kan individer sedan göra bedömningar i huruvida olika arbetssituationer skall uppfattas och hanteras. Det kan innefatta bedömningar om hur en arbetssituation är bra eller dålig, om vad som är eftersträvansvärt eller inte samt vad som är viktigt. Exempel på sådana värderingar gäller för individens trygghet, självbestämmande eller makt. Enligt Schwartz (1999:24) definieras värderingar som föreställningar om det som önskas uppnås, som fungerar som en guide för individer att följa vid olika ställningstaganden. Därigenom kan man förklara individers handlingar. Vidare beskriver Berglund (2017:466) hur dessa grundläggande värderingar kan spela roll för individens handlingsbenägenhet, vilket handlar om hur individer ställer sig till att avgöra om något är värt att eftersträva, erhålla, uppnå eller förverkliga utifrån vad som erkänns som viktigt för dem. Enligt Schwartz (1999:25) är explicita och implicita ställningstaganden gällande värderingar karaktäriserade från den kultur och samhälle som individer vuxit upp kring, genom vardaglig exponering av lagar, normer, seder och organisatorisk praxis. Detta möter individen exempelvis på under flera delar av livet, som under skolgång, arbetslivet och andra sociala sammanhang.

Enligt Porter & Lawler (1968) går det att göra en skillnad mellan arbetets inneboende värde och mellan arbetets yttre värde (Berglund, 2017:467). I det inneboende värdet inryms arbetets uppgifter och om de upplevs som värdefulla för individen, där uppgiften kan ge individen möjlighet till självständighet och utveckling. Arbetets yttre värden handlar om de egenskaper hos arbetet som ger individen exempelvis lön och anställningstrygghet. Dessa kan användas av individen i andra sammanhang utanför arbetslivet och ge individen möjligheter till att uppnå andra mål såsom ett rikt familjeliv eller en rik fritid. Vidare beskriver Berglund (2017:467) att det är ett omtvistat fält om huruvida individer gör värderingarna om arbetets inre eller yttre värden. Det finns de som argumenterar för att individens yttre värden genom exempelvis trygghet först måste vara tillgodosedda, innan de inre värdena gällande arbetets inneboende

egenskaper kan lyftas fram och värderas av individen. Andra forskare argumenterar i stället för att arbetets inneboende värden är utgångspunkten, relaterat till de basala psykologiska behoven vilka behöver uppfyllas före de yttre värdena. Individen behöver känna trygghet i det inneboende värdet före de yttre faktorer belönas.

3.3.2. Identitet genom arbete och kontrollmöjligheter

Arbetsmarknaden innehåller mängder av olika yrken, professioner och olika yrkestillhörigheter. Beroende på hur en individ identifierar sig med sitt eget yrke kan det ge någon form av status. Svensson & Eriksson (2009:8) menar att yrket är en social organiseringsprincip eller i mer vardagsspråk, en klassificering och därmed en föreställning om en persons identitet, levnadsvillkor, eller kontrollmöjligheter genom arbetet. Ett yrke kan ofta sammanfalla med en viss utbildning som i sin tur har en naturlig tillskriven arbetsplats på arbetsmarknaden. En del utbildningar ger inte en sådan naturlig tillskriven arbetsplats då titeln efter examen är applicerbar inom flera fält och arbetsplatser (Svensson & Eriksson, 2009:9). Författarna menar att utbildningen och yrkestiteln kan ge ett visst uttryck av både individens sociala och ekonomiska ställning i samhället (Svensson & Eriksson, 2009:9). Yrken inom byråkratiska organisationer har en mer bestämd och förutsagd position, då sådana organisationer har en given plats och funktion som behöver fyllas. Inom de olika organisationsleden inom byråkratiska organisationer kan leden per automatik och genom den hierarkiska positionen yrket har, tillskriva individen sin klassificering. Yrket bär med sig arbetsvillkor, olika privilegier samt en social ställning (Svensson & Eriksson, 2009:9). Olika behov och krav i en organisation kan därmed styra vilka yrkesutbildningar som är nödvändiga för att fylla en viktig funktion i en verksamhet. En del positioner i en organisation, med högre och mer avancerad utbildning kan därmed stänga ute andra personer som saknar den kompetensen som krävs för positionen. Exempelvis har läkare och sjuksköterskor olika roller i en verksamhet. Läkare har kompetens som en sjuksköterska och kan fylla en sjuksköterskas funktion medan en sjuksköterska inte har kompetensen att fylla en läkares funktion i en verksamhet. Författarna menar att när yrkesutbildningar kan stänga ute andra yrkesutbildningar leder det till en distinktion mellan olika yrkens inflytande i en verksamhet. På ett allmänt plan kan det förklara skillnaden mellan manuella yrken och intellektuella yrken, tjänstemanna- och arbetaryrken eller till den graden, lågstatus- eller högstatusyrken (Svensson & Eriksson, 2009:10).

För att övergå till yrkets karaktär och vad Svensson & Eriksson (2009:9) menar med kontroll i arbetet kan JD-R modellen förklara faktorer i arbetet som påverkar kontrollmöjligheterna (Schreurs, Van Emmerik, De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2011:50). JD-R står för *Job Demands-Resources Model* och kan översättas till arbetskrav- och resursmodellen. Modellen bygger på olika arbetskrav och arbetsresurser och dessa två faktorer kan förklara delar av kontrollmöjligheter i yrket som antingen ger positiva eller negativa effekter för den yrkesverksamma individen (Schreurs, m.fl., 2011:50). Arbetskraven (JD) innefattar fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska krav som kräver en kognitiv eller emotionell förmåga för att hantera arbetsuppgifterna. Arbetsresurserna (JR) är de aspekter av fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter som främjar arbetets krav, underlättar arbetets innehåll och bevarar och utvecklar personlig och kunskapsmässig kompetens (Schreurs, m.fl., 2011:50). Arbetskrav- och resursmodellen är en övergripande modell som kan tillämpas för att beskriva olika yrkesmiljöer. En generell distinktion mellan två olika yrkesmiljöer kan kategoriseras som white-collar och blue-collar. Den generella skillnaden som beskrivs mellan dem är att blue-collar yrken arbetar främst fysisk med maskiner, material, verktyg, utrustning eller produkter. Deras arbetsmiljö skiljer sig från white-collars yrkesmiljöer genom att yrkesmiljöerna kan anses mer fysiskt farliga och tunga. Denna yrkesmiljö innefattar också mer regelstyrning av en chef eller gruppleddare (Schreurs, m.fl., 2011:53). Medan white-collars yrkesmiljöer innehåll består av data, ord, symboler, strategier, information-och kunskapshantering. Arbetsinnehållet inom White-collar yrken karaktäriseras även som mer utmanande och utvecklande samt att dessa individer har större kontroll och inflytande över sin arbetssituation och yrkesmiljö (Schreurs, m.fl., 2011:53). Schreurs m.fl (2011:53) menar även att arbetskraven (JD) och arbetsresurserna (JR) skiljer sig åt för respektive gruppering av yrkesmiljöer och de olika grupperingarna prioriterar olika gällande krav och resurser för sin arbetssituation.

4. Metod

4.1 Kvalitativ metod

Den kvalitativa metoden skiljer sig från den kvantitativa genom att data i den kvalitativa kan förklaras som "mjukdata" (Ahrne & Svensson, 2015:9). Den kvalitativa metoden har länge ansetts vara ett alternativ till den kvantitativa metoden. Den kvalitativa metodens genombrott kom under mitten av 1900-talet och ansågs bli vetenskapligt giltig relativt sent, jämfört med den kvantitativa metoden (Ahrne & Svensson, 2015:10). Dock har den kvalitativa metoden

historisk sett används av flertalet stora forskare såsom Melville Daltons managementforskning från 1956, William Whytes sociologiska studier från 1943 och inte minst av Ervings Goffmans studier under 50–60-talet som baserades på etnografiska observationer (Ahrne & Svensson, 2015:10). Den kvantitativa metoden inom samhällsvetenskap har tidigare betraktats förklara möjligheten att studera samband inom det samhällsvetenskapliga fältet. Dock riktas kritik mot användningen av kvantitativa metoder inom samhällsvetenskapen. Kritiken är att sociala interaktioner och sociala fenomen inte är lämpliga att studera med matematiska samband. Därför ger den kvalitativa metoden andra förutsättningar att studera sociala fenomen genom exempelvis intervju eller etnografin. Den kvalitativa metoden kan därmed studera hur makt överförs, används, hur konflikter och meningsskiljaktigheter uppstår. Samhällsvetenskapliga mekanismer och fenomen som existerar i denna miljö upptäcks därmed bättre genom den kvalitativa metoden jämförelsevis med den kvantitativa metoden inom detta fält (Ahrne & Svensson, 2015:12).

För att kunna uppfylla uppsatsens syfte föll valet därmed på att genomföra studien genom kvalitativ metod. Målet blir med en kvalitativ metod att samla in och ordna observationen från verkligheten, för att därefter forma begrepp och förståelse av företeelserna (Eneroth, 1984:81). Vi skribenter blev intresserade av att studera hur arbetsmarknadens utveckling påverkar individers upplevelse av utvecklingen och hur individer förhåller sig till förändrade förutsättningar till att uppnå ett hållbart arbetsliv. Med den kvalitativa metoden är det möjligt att studera fenomen om hur olika aktörers erfarenheter av fenomenet beskrivs. Fenomenologi i kvalitativa studier riktar sig från ett intresse från forskaren att förstå sociala fenomen utifrån olika aktörers perspektiv och därmed beskriva världen genom aktörernas upplevelser (Kvale & Brinkmann, 2020:44).

4.2 Intervjumetod

Intervjun som metod ska avhållas från ett vanligt samtal menar Trost (2010:54). Intervjun i den kvalitativa metoden bör vara strukturerad genom intervjuguiden, förhålla sig till uppsatsens syfte och därmed ställa utforskande frågor. När ställda intervjufrågorna ger intervjupersonerna möjlighet till att ge egna svar, benämns metoden som kvalitativ (David & Sutton, 2016: 113). Därför genomfördes tolv kvalitativa intervjuer med utrymme till informanternas egna upplevelser, erfarenheter och resonemang. Samtliga intervjuer genomfördes med en låg grad av standardisering, vilket innebär att ordningsföljden av intervjufrågorna anpassades utefter den

unika intervjusituationen (Trost, 2010:39). Det gör att variationsmöjligheterna vid utförandet blir stora, vilket även möjliggör för intervjuaren att formulera och ställa följdfrågor utifrån tidigare svar. I ostrukturerade intervjuer strävar man efter att framhäva den enskilda intervjupersonens djup genom att låta intervjupersonen i största grad få berätta sin historia och i högre grad bestämma över flödet under intervjun (David & Sutton, 2016:113).

I vår studie var vi intresserade av informanternas upplevelser och resonemang om hur informanterna förhåller sig till arbetslivet. Vi intog därmed ett utforskande förhållningssätt och valde att ställa frågor som beskrev *hur något upplevs* före frågor om *varför något upplevs* på ett visst sätt. När intervjuaren har detta förhållningssätt menar Trost (2010:53) att intervjun då strävar efter att upptäcka intervjupersonens resonemang kopplade till dess handling och beteenden, vilket blev fördelaktigt för studiens syfte.

4.3 Utformning av intervjufrågor

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara uppsatsens frågeställningar utformades en intervjuguide (Se bilaga 1) med följande teman: Bakgrund, arbetslivssituation, arbetsplats, livssituation och gemenskap, uppfattning om ekonomisk trygghet, drivkrafter till arbete och uppfattningar om hållbart arbetsliv.

Genom att i förväg redogöra för centrala teman byggs den graden av struktur som intervjuguiden baseras på (David & Sutton, 2016:114). Utformningen av intervjufrågor baseras ofta på tidigare litteratur och den egna tolkningen av det materialet. För denna studie utformades intervjufrågorna med inspiration från Kerstin Nilssons SwAge-modell och dess innehållande fyra bestämningssfärer: *arbetsmiljöns hälsoeffekter på individen, privatekonomi, socialt stöd och gemenskap samt meningsfullhet till utförande av uppgift*. Under varje bestämningssfär finns det som Kerstin Nilsson benämner som olika bestämningsområden som spelar en avgörande roll till hur individer förhåller sig till att arbeta. Härigenom gjordes egna tolkningar av modellen och intervjufrågorna utformades utifrån dessa tolkningar. Efter att intervjufrågorna hade tagits fram, tematiserades dessa utifrån egna valda teman för att kategorisera in frågorna för att skapa en tydligare överblick.

Utöver de intervjufrågor som framtoogs från SwAge-modellen, togs även teman om bakgrund, nuvarande och tidigare arbetssituation samt uppfattningar om hållbart arbetsliv fram. Därefter

togs intervjufrågor fram utefter dessa teman. Under temat *bakgrund, nuvarande och tidigare arbetssituation* utformades intervjufrågor om informanternas tidigare tillstånd samt nuvarande tillstånd. Detta för att infånga informanternas tidigare bakgrund på arbetsmarknaden, för att möjliggöra en förståelse för uppkomsten till nuvarande arbetssituation. Under det sista temat *uppfattningar om hållbart arbetsliv* utformades intervjufrågor som syftade till att undersöka om det fanns någon händelse som fått informanterna till att reflektera över vad arbetslivet skulle kunna innebära för dem. Även intervjufrågor om vad de ansåg ingå i ett hållbart arbetsliv ur en större kontext togs fram. Därigenom syftades det till att uppnå en reflektion från informanterna om vad arbetslivet kommit att betyda för dem, samt vad de anser är hållbart med arbetslivet. Intervjufrågorna som utformades var av både halvstandardiserad och ostandardiserad karaktär. David & Sutton (2016:115) beskriver att halvstandardiserade frågor är de frågor som begränsar svarsutrymmet hos intervjupersonerna men samtidigt inte helt utesluter möjligheten till alternativ. Genom de frågor som är ostandardiserade, försöker man framkalla svar som är öppna och oförutsägbara.

Då intervjuguiden delvis utformades efter en teoretisk modell och teoretiska begrepp utformades intervjufrågorna på sådant sätt att de skulle vara enkla och tydliga för informanterna att förstå. Enligt Kvale & Brinkmann (2020:176) behöver intervjufrågor vara modifierade på sådant vis att de passar varje individs vokabulär, bildningsnivå och fattningsförmåga. Varje fråga kan ha olika betydelse för olika människor, där utformningen av frågorna blir avgörande för de svar som ges från informanterna. För att göra intervjufrågorna tydligt greppbara för dem utan samma förkunskaper gällande de forskningsfrågor och den terminologi som studien grundar sig i, behöver en operationalisering av forskningsfrågorna genomföras (David & Sutton, 2016:116). Detta sker genom den process där forskningsfrågorna omvandlas till en samling frågor som anpassas till de intervjupersoner som utgör urvalet.

4.4 Urval

Genom kontaktnätverket till grundaren av “The Creators” blev det möjligt att insamla informanter till studien. Det lämnades ett önskemål om 10–12 informanter, där både informanter som arbetade inom offentlig och privat sektor efterfrågades. Informanter som arbetade som egenföretagare inom den privata sektorn efterfrågades även. Dessa önskemål framtogs för att uppfylla uppsatsens syfte genom ett brett urval av personer, som aktivt befinner sig på arbetsmarknaden inom olika verksamhetsområden med olika yrken. Av de tolv

informeranter som slutligen utgjorde urvalet befinner sig sex personer inom offentlig sektor samt sex personer i den privata sektorn, där tre av dem är egenföretagare. Av de informanter som arbetar inom den offentliga sektorn innefattas yrken såsom läkare, sjuksköterska, projektledare i en kommun, HR-strateg, handläggare på Regeringskansliet samt ledningsstrateg. Av de informanter som arbetar inom den privata sektorn innefattas yrken och yrkesroller såsom projektledare, HR-konsult, HR-businesspartner, VD över konsultbolag, linjechef samt en chef på ett larmbolag. Informanterna var i varierande åldrar med olika lång erfarenhet av sin nuvarande arbetsroll. Alla informanter har varit yrkesverksamma under minst tio års tid, vilket innebär att samtliga informanter har erfarenhet av en tidigare arbetsplats.

Urvalet till denna studie grundar sig i att få en bredd av yrkesverksamma personer med olika erfarenheter av arbetslivet. Vad David & Sutton (2016:197) beskriver som ett snöbollsurval, är det genom ett sådant urval som informanter tillkom för denna studie. Genom snöbollsurval möjliggörs det kontakt med lämpliga representanter utifrån en kontaktperson och dennes sociala nätverk. Utifrån denna urvalsmetod erbjuds en informell metod, vilket innebär ett icke generellt urval, som möjliggör tillträddande till den efterfrågade populationen. Problematiken med den valda urvalsmetoden är att det är ofrånkomligt att resultatet av urvalet blir skevt fördelat (David & Sutton, 2016:197). Då grundaren för "The Creators" var den som till en början hade kontakten med informanterna och förmedlade dem vidare till oss, innebär det att urvalet togs fram utan vår möjlighet till att påverka. Härigenom blir det därav upp till forskaren att lita på andra vid valet av lämpliga representanter för studien (David & Sutton, 2016:197). Det innebär att urvalet inte blir selekterat av forskaren själv, vilket gör att egenskaperna hos urvalet endast speglar de informanter som deltar. Det lämnar möjlighet för bortfall i urvalet genom de personer som inte velat delta i studien, vilket gör det svårt för forskaren att bedöma hur representativt urvalet är.

4.5 Genomförande av intervjuer

Efter att ha lämnat önskemål om urvalet av informanter till grundaren av "The Creators" via mail, förmedlades ett informationsbrev (Se bilaga 2) som skulle skickas med till alla dem som efterfrågades att delta i studien. När det stod klart att det var tolv personer som ville delta, förmedlade grundaren vidare dem till oss via mail. Informationsbrevet och ett samtyckesformulär (Se bilaga 3) skickades ut till informanterna där de återigen blev informerade om studiens syfte samt fick signera samtyckesformuläret. I samtyckesformuläret

informerades det om att intervjuerna, efter påskrivet samtycke, kunde spelas in under utförandet av intervjuerna. Samtliga intervjuer spelades in och detta gjordes efter samtycke från intervjupersonens sida.

Efter att informanterna godkänt att delta i studien bokades ett intervjutillfälle in. Övervägande intervjuer utfördes digitalt via teams eller zoom-länk, medan två intervjuer utfördes fysiskt på informanternas arbetsplats. Informanterna fick möjlighet att själva välja mellan att genomföra intervjun fysiskt eller digitalt, där de flesta intervjupersoner föreslog digitala intervjuer. En del informanter angav skäl till varför de föreslog digitala möten med anledning av praktiska skäl. Under de intervjuer som genomfördes digitalt, befann sig informanterna antingen i ett mötesrum på kontoret eller i sin hemmiljö. Därav var den miljön de befanns sig i lugn, så att inte andra moment skulle störa genomförandet av intervjun. Dock var det i några fall som vissa informanter blev störda av exempelvis ett telefonsamtal de behövde svara på eller av att ett barn ropade efter dem. Under en av de intervjuer som genomfördes fysiskt hade intervjupersonen med sig sin hund, vilket gjorde att inspelningen av intervjun behövde pausas i några fall då hunden åt ur papperskorgar.

Vid en del intervjuer närvarade vi båda skribenter. Vid de tillfällena var en av oss utsedd att ansvara över intervjun medan den andra deltog med ett åhörande perspektiv. Intervjuerna beräknades att ta mellan 30–45 minuter. Vi upplyste samtliga informanter att avsätta 1 timme för intervjutillfället för att tona in intervjun på ett avslappnat vis. I början av varje intervju presenterades syftet med uppsatsen samt programmet vi har studerat på.

4.6 Analysmetod

Samtliga av de tolv inspelade intervjuerna transkriberades. Intervjumaterialet delades upp på hälften, där sex intervjuer transkriberades vardera. Det kom att innebära att vi båda transkriberade intervjuer som vi själva inte hade genomfört eller varit delaktiga i under intervjutillfället. Genom att ha resonerat kring tillvägagångssätt innan transkriberingen genomfördes, gjordes ett försök till att eftersträva en likartad transkribering. Vi valde att utelämna uttryck och utfyllnadsord vid utskrivning av intervjuerna.

Vid analysen har en abduktiv ansats använts. Genom att anlägga denna ansats, möjliggörs det för ett sätt att resonera över något som behöver förstås eller förklaras (Kvale & Brinkmann,

2020:239). Genom att anlägga olika teoretiska perspektiv på det empiriska materialet blev det möjligt att kunna förstå eller förklara det som observerats genom intervjuerna. Efter att hälften av intervjuerna var genomförda uppmärksammades det genom vår primära tolkning, att ytterligare teori behövdes användas för att förstå det dåvarande materialet. Detta innebar att *attityder och värderingar om arbetets värde samt identitet genom arbete och kontrollmöjligheter* tillades som teoretiska perspektiv. Detta utgjorde dock ingen påverkan på den redan utformade intervjuguiden eller de redan genomförda intervjuerna, utan gav oss ytterligare möjlighet till analys av materialet.

Som metod för analys av det empiriska materialet har en tematisk analys genomförts. Genom att använda sig av en tematisk analys lägger man ner mycket tid på insamlad data och låter teman komma fram därefter (David & Sutton, 2016:292). Forskaren blir därav mottaglig för att hitta nya teman i materialet snarare än att forskaren håller fast vid sin förförståelse och tvingar på data teman. Genom att utveckla djupare teman, snarare än ytliga koder av analysmaterialet, utgörs en systematisk produktion med ett större djup och detaljrikedom.

4.7 Validitet och reliabilitet

Validitet baseras på att instrumentet skall mäta det som avses att mäta (Trost, 2010:133). För kvalitativa metoder skiljer sig syftet med metoden från kvantitativa, då kvalitativa metoder inte avser att finna standardiserade svar (Trost, 2010:132). Utifrån denna studie har intervjuguiden, som mätinstrument utformats mot problemformuleringen och studiens syfte. Intervjuguiden baserades på en teoretisk modell som avser att studera respondenternas uppfattning av delarna i *arbetslivet*, vilket medför att mätinstrumentet ger giltighet för uppsatsen. Reliabiliteten för uppsatsens metod blir mindre väsentlig att ta i beaktning, då intervjupersoners utsagor söker skillnad i studien (Trost, 2010:131). Det innebär att i kvalitativa metoder behöver varje separat intervjufråga ställas på ett precist likadant sätt med samma intonation och betoning för att uppnå hög reliabilitet. Då uppsatsens två skribenter fördelat intervjuerna, har inte varje separat intervjufråga kunnat ställas på exakt samma sätt. Även om en skribent svarat för samtliga intervjuer hade inte varje separat intervjufråga kunnat ställas med frånvaro av en slumpmässig påverkan. Då informanterna i urvalet även har olika erfarenheter och upplevelser av att arbeta innebär det att intervjufrågorna inte kommer att bli besvarade på samma sätt, även om intervjufrågorna skulle ha ställts på ett likadant sätt. I kvalitativa metoder menar Trost

(2010:132) att trovärdigheten snarare ligger i att intervjupersonernas utsagor skiljer sig åt och därmed visar på variation och olika upplevelser. Hade intervjupersonerna besvarat samtliga frågor liknande hade det kunnat ge en antydning om att intervjufrågorna är ledande eller inte ställda av intervjuaren med ett utforskande förhållningssätt.

4.8 Metoddiskussion

Under urvalsprocessen framkom det via smskontakt att grundaren till "The Creators" själv resonerat över urvalet och dess spridning. Grundaren resonerade då över sin egen reflektion gällande spridning av kön, ålder och geografisk placering hos intervjupersonerna. Grundaren hade då stämt av intresset för deltagande i studien genom sitt sociala och yrkesverksamma nätverk och därigenom försökt finna informanter lämpade att delta. Då grundaren sedan tidigare har ett intresse för faktorer för ett hållbart arbetsliv är det möjligt att grundaren har diskuterat dessa faktorer med intervjupersonerna inför intervjuerna. Det skulle indirekt kunnat innebära en viss förförståelse för faktorer i ett hållbart arbetsliv hos urvalsgruppen, som sedan kommit att påverka intervjumaterialet. Informanter som inte tidigare haft någon uppfattning om begreppet hållbart arbetsliv kan därigenom kommit att reflektera och skapat sig en uppfattning som de tidigare inte hade. Det finns även en annan problematik gällande urvalsmetoden, då ett snöbollsurval genererar risken att urvalsgruppen innehar ett liknande intresse för hållbart arbetsliv som grundaren. Därför går det inte att bortse från att informanternas uppfattning av begreppet skulle kunna vara grundat utefter deras intresse för hållbart arbetsliv.

Vidare kritisk reflektion behöver även anläggas över det informationsbrev som skickades ut till informanterna. Därigenom presenterades studiens syfte och dess förhållande till begreppet hållbart arbetsliv. Följande formulering från informationsbrevet skickades ut till samtliga informanter: *Syftet med studien är att undersöka begreppet 'hållbart arbetsliv' och dess innebörd för arbetstagare på dagens arbetsmarknad. Begreppet hållbart arbetsliv kan förstås som mångtydigt med en individuell innebörd. Vi vill undersöka vad hållbart arbetsliv är och hur det kan förklaras av individer.* Då studiens syftesformulering kommit att ändrats under skrivprocessens gång, stämmer syftesformuleringen i informationsbrevet inte överens med uppsatsens slutgiltiga syftesformulering. Dock spelar inte det någon avgörande roll för genomförandet av intervjuerna då intervjuguiden har ett stort omfång av frågor som berör arbetslivet i stort, vilket möjliggör att uppsatsens slutgiltiga syfte och frågeställningar kan bli

besvarade. Dock kan syftesformuleringen i informationsbrevet ha skapat en nyfikenhet hos informanterna att vilja förbereda sig inför deltagandet i studien genom att söka upp information om vad ett hållbart arbetsliv innebär. Detta kan ha färgat deras uppfattning och redogörelser för begreppet.

I det avseende om personerna i urvalet har haft en tidigare kännedom eller skapat sig en förståelse om faktorer för ett hållbart arbetsliv inför intervjuerna, har vi medvetet förhållit oss till detta under intervjuernas utförande. Å ena sidan har skribenterna utformat en intervjuguide med stort omfång av intervjufrågor om intervjupersonernas förhållningssätt gentemot arbete, där omfånget som behandlar frågor om begreppet hållbart arbetsliv är förhållandevis litet. Å andra sidan utgör intervjupersonernas eventuella förberedelser eller förförståelse till begreppet hållbart arbetsliv ingen nackdel för studiens trovärdighet då studiens syfte inte avser att definiera begreppet, utan syftar till att analysera hur förändringar på arbetsmarknaden påverkar individens möjlighet till att uppnå ett hållbart arbetsliv.

4.9 Etiska reflektioner

När intervjuguiden skulle utformas för att kunna angripa delar av arbetslivet fördes diskussioner om de etiska aspekterna. Då studien syfte var att undersöka delar som ingår i ett hållbart arbetsliv, blev de etiska aspekterna viktig att förhålla sig till. Fog (2004) menar att den kvalitativa intervjuaren skall å ena sidan ställa frågor för att nå ett djup och ge inträngande svar, med risk för att intervjupersonen blir kränkt, men å andra sidan ställa respektfulla intervjufrågor som endast skrapar på ytan (Kvale & Brinkmann, 2020:98). För att nå balans i intervjufrågorna och vår förhandskännedom om att undvika frågor som potentiellt kunde kränka intervjupersonen, undvek vi frågor som kunde innebära att informanterna kom till potentiell insikt över att deras arbetsliv inte skulle vara hållbart. Därför avstod vi från intervjufrågor som exempelvis “vad saknar du i din nuvarande arbetssituation för att den skall bli hållbar?”. I stället utformade vi intervjufrågan “vad tycker du ingår i ett hållbart arbetsliv?” samt “vad är ett hållbart arbetsliv för dig?”. Med denna typ av omformulering förhöll vi oss till att inte inskränka på intervjupersonernas integritet (Vetenskapsrådet, 2017:41). Vi lämnade över samtyckesformulär inför intervjuerna och bad informanterna som ville delta, att det skulle vara påskrivet innan intervjun påbörjades. Vi upplyste även muntligt när samtyckesformuläret var påskrivet att informanten kunde avstå från intervjun eller avstå från att besvara frågor utan att

ge skäl till varför. Detta gjorde vi för frågå att informanten skulle, trots givet samtycke, uppleva tvång till deltagande för vår studies skull.

För att bevara anonymiteten av det empiriska materialet ändrade vi informanternas riktiga namn vid transkriberingen. Vid kodningen och tematiseringen av intervjumaterialet angav vi därmed vardera intervjutranskribering en siffra för våra informanter 1-12 (Se bilaga 4). Detta gjorde vi för att namn och könstillhörighet inte skulle kunna kopplas till en specifik person i analysen. I resultatredovisningen tillskrev vi informanterna fiktiva namn för att låta redovisningen bli mer levande. I analysen gjorde vi noga överväganden när citat från intervjupersonerna skulle användas. Som Kvale och Brinkmann (2020:109) poängterar får inte enskilda uttalanden från intervjupersonerna förekomma i offentliga rapporter som kan röja intervjupersonernas integritet. Därmed tog vi hänsyn till informanternas uttalanden och valde att presentera resultatet på ett sätt som bevarar konfidentialiteten i informanternas utsagor. En aktiv åtgärd vi gjort för att försöka undvika att informanternas uttalanden skulle kunna kopplas samman med personen var att vi delvis namngav informanterna med fiktiva namn. En annan åtgärd var att byta igenkänningsbara namn på platser eller orter till motsvarande namn på platser eller orter.

I vårt genomförande av studien är det inte möjligt att utlova sekretess och därmed den tystnadsplikt som följer. Utifrån Vetenskapsrådet (2017) kan forskare endast utlova tystnadsplikt som sammanfaller med uppgifter som är sekretessbelagda. Sådana uppgifter som sammanfaller under offentlighets- och sekretesslagen är sekretess som gäller på forskning på individ inom hälso-och sjukvård. Det har inte bedrivits forskning inom hälso- och sjukvård i denna studie.

Informanterna i denna studie inte är anonyma för oss eller för grundaren till "The Creators". Detta då urvalet gjordes genom ett snöbollsurval. Därmed kan inte vi utlova anonymitet i det avseende att vi och grundaren faktiskt vet vilka som deltog i studien samt intervjupersonernas riktiga namn. Grundaren har inte fått tillgång till intervjumaterialet, vilket gör att informanternas fullständiga berättelser enbart är kända för oss skribenter. Enligt Trost (2010:61) är därför inte intervjupersonerna anonyma. Därför menar Trost (2010:61) att konfidentialiteten är viktig i resultatredovisningen så att intervjupersonerna inte kan bli igenkända av läsaren. I de fallen som informanternas yrken presenteras i resultatredovisningen finns det dock en risk att grundaren kan koppla samman informanten från resultatredovisningen med den berättelse som ges. I detta fall har det gjorts ett övervägande om att presentera

informantens yrkestillhörighet, då yrkesrollen fyller en viktig förklaringsfaktor för analysen. Övervägandet har gjorts noga och i dessa fall presenteras ingen känslig information som kan komma att vara skadlig för intervjupersonen.

Vi som ansvariga över studien får inte under några omständigheter avslöja vem eller vilka som deltagit under intervjun eller om någon intervjuperson valt att inte svara på frågor eller önskat delta. Dock gäller inte motsatsen för de som blivit intervjuade, de har inga förpliktelser till att ha tystnadsplikt över att de valt att delta i studien och vad för frågor och svar som de har gett (Trost, 2010:62).

5. Resultatredovisning

I följande avsnitt presenteras resultatet från de genomförda intervjuerna utifrån hur informanterna förhåller sig till organisatoriska förändringar. Det görs genom beskrivningar byggda på informanternas upplevelser av händelser i arbetslivet, drivkrafter till varför de arbetar samt vad de anser är hållbart i arbetslivet. I samma avsnitt används de teoretiska ramverken som presenterats i kapitel 3 för att analysera informanternas berättelser.

5.1 När organisationsstrukturer inte överensstämmer

Organisatoriska förändringar i form av nedskärningar kan göra att individer tilldelas andra arbetsuppgifter eller roller. Att tilldelas andra uppgifter eller arbetsroller kan skapa osäkerhet för den anställde om hur de kan använda sin kompetens i den nya tilldelade rollen:

./.../Man valde att strama upp och säga upp vissa roller. Erbjud mig en annan roll och den ville jag inte ha. Då såg jag det som ett tecken på att jag skulle starta eget. ./.../Så det kanske var den allra största anledningen, och det som fick mig att ta det egentliga steget var att jag inte längre fick vara kvar i min roll, utan skulle få en helt annan roll som jag inte ville ha. Då blev det givet för mig, det var ett tecken snarare./.../ Sedan har jag fått använda hela min potential. På min förra arbetsplats handlade det om att ”det här är din roll” gå inte utanför den, det är du inte anställd för.”

- Lena

För Lena resulterade åtstramningarna i organisationen och uppsägandet av vissa roller i att hon blev tilldelad nya arbetsuppgifter. Tanken var att detta skulle innebära andra arbetsmoment än tidigare, vilket gjorde att Lena inte upplevde att hennes fulla potential skulle komma till användning. Organisatoriska förändringar i form av nedskärningar är en kostnadsbesparande strategi som avser att minska organisatoriska utgifter och effektivisera verksamhetens styrsätt (Hall, 2012:57). Lena påverkades indirekt av nedskärningarna då arbetsrollerna på företaget förändrades, eftersom hon upplevde det som att hennes möjlighet till kompetensutveckling och självständighet fråntogs. I Lenas fall går det att utläsa att det inneboende värdet i arbetet, i den nya arbetsrollen, inte kunde uppfyllas när organisationsstrukturen förändrades. Berglund (2017:467) beskriver att egenskaperna i arbetsuppgifter kan inrymma ett inre värde för en individ. Om arbetsuppgifterna upplevs som betydelsefulla för individen kan det inneboende värdet anses vara uppfyllt och därigenom ge möjlighet till självständighet och utveckling. Om det inneboende värdet i arbetsuppgifterna inte uppfylls, kan individer handla därefter. Lenas beskrivning är ett exempel på implicita ställningstaganden som enligt Schwartz (1999:25) kan förklara kommande handlingar. Lena gjorde ett ställningstagande och handlande därefter genom att byta arbetsplats när den nya arbetsrollen inte skulle kunna bidra till att hennes fulla potential kom fram. Därav slutade hon på sin gamla arbetsplats och startade eget företag. Schwartz (1999:25) beskriver hur dessa ställningstaganden görs utifrån värderingar som är karakteriserade av individers vardagliga exponeringar av lagar, normer och organisatoriska praxis, som fungerar som en guide för individer när olika ställningstaganden skall göras.

Inte bara organisationsförändringar leder till dessa handlingskraftiga beslut, på samma sätt kan också brutna löften från arbetsgivare innebära att deras anställda känner sig svikna eller att deras ansvarsområden inte prioriteras. Detta kan då också leda till att arbetstagaren säger upp sig:

./.../Där var det ledarskapet utifrån ägarskapet och vad som faktiskt var fokus. Jag kom in som ny i rollen som "people and culture" och det uttrycktes från bolaget att de ville satsa på de frågorna, men när det väl kom till kritan så var det bara ekonomi och en ökad försäljning och en ökat tillväxt som var i fokus. "

- Walter

Walter gick in i den nya arbetsrollen som "people and culture" med förväntningar om att personalfrågor i organisationen var prioriterade och ansågs vara viktiga. Efterhand upptäckte

han att organisationen inte prioriterade frågorna utifrån hans förväntningar, utan upplevde det som att organisationen i huvudsak fokuserade på ekonomisk tillväxt och försäljning. Enligt Hall (2012:50) är dubbel retorik inom managementbyråkratin en strategi från ledningens sida. Verksamhetsledningens retorik som förs mot de anställda bygger på att öka anställdas lojalitet och produktivitet (Hall, 2012:180). Det kan förstås som att organisationens ledning beskriver för de anställda att deras yrkesroller är viktiga för organisationens utveckling, som ett sätt att öka de anställdas lojalitet mot verksamheten. När individer känner en lojalitet mot en verksamhet kan det bidra till en större produktivitet, vilket verksamhetsledningen nyttjar för deras egen vinnings skull. Organisationen framställde till Walter att det var viktigt att hantera personalfrågor, men i själva verket strävade verksamheten snarare till att uppnå de ekonomiska målen om tillväxt och försäljning. Detta resulterade i att Walter inte fick arbeta med personalfrågor i den utsträckningen som han önskade, vilket gjorde att han valde att lämna arbetsplatsen för att starta eget företag. Genom att starta eget företag kunde Walter arbeta med personalfrågor på ett sätt som han tycker överensstämmer med de värderingar han har. Detta kan relateras till Berglunds (2017:466) beskrivning om individens uppfattning gällande hur bedömningar av olika arbetssituationer görs. Genom detta kan individerna göra en bedömning om hur de skall hantera en arbetssituation och handla utefter det. Om Trygghet, självbestämmande eller maktutrymme värderas som viktigt för individen, kan individen vara beredd att handla därefter för att uppnå det i en arbetssituation.

Vad som är viktigt och värdefullt är emellertid också något som förändras efterhand. Till exempel kan en förändrad eller tillkommen familjesituation påverka prioriteringar om vad som anses som viktigt i arbetslivet och hur man anser att man vill arbeta. För individen innebär det ofta att den tillkomna familjesituationen ändrar engagemanget i yrkesrollen eller så leder det att man väljer att arbeta mindre:

“/.../ Det var lättare att ha en större acceptans och jobba mer innan jag fick barn. Lättare och roligare och fyllde en funktion och ett syfte för mig, än vad det gör idag, så jag värderar min fritid högre idag med barnen än vad jag gjorde innan. Dagen var längre när man inte hade barn. Nu är det styrt till hemma med barnen på eftermiddagen, så tiden är mycket mer värd. Arbetet i sig känns nedprioriterat mot vad jag gjorde för bedömning tidigare. Jag tycker att det är väldigt roligt att

jobba. Det har skiftat i huruvida en fråga är på liv eller död eller inte på jobbet eller vad som kan vänta.”

- *Stella*

I denna illustration beskriver Stella att efter familjebildandet har yrkesrollen och det medföljande ansvaret nedprioriteras. Vad Schwartz (1999:24) beskriver som att ens föreställningar vägleder en individ till att fatta beslut, har Stellas föreställningar förändrat inställningen till yrkeslivet. Idag värderas yrkesrollen inte lika högt jämfört med innan hon hade barn, vilket kan påverka hur hon anser att familjen är viktigare och kräver mer tid. För Stella har insikten lett till att hon ändrat sitt engagemang och inställning kring sin yrkesroll. Även Mats resonerade på samma sätt, men gick ett steg längre och markerade för sin arbetsgivare att arbetstiden behövde justeras utefter familjelivet och den nya familjesituationen:

“/.../Det är en sak som jag flaggade för när jag anställdes. Jag jobbar 75% och vår yngsta grabb är 4 år och jag kommer jobba så i 4 år till i alla fall tills han är 8 år. Så länge kan jag kräva det själv. Men sedan kommer jag vilja jobba, inte 100% iallafall sen heller, jag har inget behov av det. Jag vill inte säga att jag har gjort karriär, men jag har kommit så långt som jag känner att jag behöver, där jag har roliga arbetsuppgifter och tillräckligt med lön. Jag ser hellre att jag blir bra på det jag gör än att jag ska visa framfötterna på nya områden hela tiden.”

- *Mats*

Som Nilson (2019:33) beskriver har de individer som kan kombinera arbete och fritid större benägenhet till att vilja stanna i en sådan arbetssituation. Mats som valde att gå ner i arbetstid tydliggjorde för sin arbetsgivare att familjelivet var viktigt att kunna kombinera med arbetet. Docherty m.fl. (2009:5) menar att organisationer behöver kunna ta hand om sociala och mänskliga resurser inom en verksamhet samtidigt som ekonomiska resurser hålls i balans. Om balans mellan resurserna inte uppnås kan de anställda i organisationen brännas ut på bekostnad av de ekonomiska resurserna. Därav kan också organisationens ekonomiska resurser brännas ut om de mänskliga resursernas behov tillfredsställs. Utifrån Mats situation kunde organisationen möta kravställningen och därmed bevara den mänskliga resursen i organisationen.

Organisationer som inte har ekonomisk kapacitet för att tillgodose individers behov vid förändrad livssituation, utgör en tänkbar faktor till att individer söker sig vidare mot andra utmaningar:

“/.../Jobbet var mycket och jag jobbade nästan hela tiden. För jag tyckte det var roligt och inte alls ett krav egentligen, det var så livet var. Och då försökte jag kombinera det med bonusbarn. Kände då att detta inte fungerar. Då blev jag sjukskriven pga. utmattning. Efter det sa jag upp mig. Inte borta länge, kanske en månad. Detta är inte denna typ av arbetsplats som jag vill vara på, det här företaget kunde inte anpassa sig efter mig, mitt nya liv liksom. Jag hade varit där ganska länge också. Jag måste få plats med fler saker i livet än bara jobb. “

-Ingela

Ingelas upplevelse var att den tidigare arbetsgivaren inte kunde bemöta hennes behov i en arbetssituation som tillkom efter den förändrade familjesituationen. Det går att likställa med att organisationen inte kunde bevara Ingela som mänsklig resurs, då hennes behov inte stämde överens med organisationens ekonomiska resurser. Som Docherty m.fl. (2009:4) beskriver kan den mänskliga resursen brännas ut om inte organisationen har ekonomiska resurser för att tillgodose den anställdas behov. Då det ofta är en utmaning för organisationer att tillgodose arbetstagarnas behov på grund av ekonomiska resurser, blir det på bekostnad av individens hälsa om individens behov om minskad arbetsbelastning inte kan uppfyllas. För Ingela resulterade det i att hon sa upp sig och sökte sig till en arbetsplats som kunde anpassa sig utefter hennes behov.

Organisatoriska förändringsstrategier som avser att effektivisera en verksamhet, påverkar alltså arbetstagarens inställning till huruvida de bedömer att de vill stanna kvar i sin nuvarande arbetssituation eller ifall de väljer att byta arbete. Som Beata beskriver så valde hon att byta arbetsplats då uppköpet av företaget ledde till minskade möjligheter att fatta beslut och påverka arbetsuppgifterna utifrån sin arbetsroll:

/.../och sen blev call-centret uppköpt av ett annat call-center, de höll på att växa och de köpte upp många små call-center och så tyckte jag att det blev lite otrött. Allting började bestämmas upp i norra Sverige och vi hamnade långt ifrån besluten, från att ha varit på ett väldigt litet företag där man kan ha fingrarna i

alla syltburkar typ/.../dels att de hade köpt upp så många olika små call-center, de la all ledning uppe i norra Sverige, det var där huvudkontoret låg/.../Vi hade liksom ganska stadig personal och vi kostade väl lite mer och sen la de alla större projekt eller uppdrag i norr, på någon annan sajt. Då kändes det som att de kommer lägga ner oss. Och sen när personer i vissa viktiga positioner började säga upp sig då kändes det som att magkänslan sa ”Nu kommer det nog vara läge”. Och sen ett år efter att jag slutade så la dom ner Göteborgskontoret.

- *Beata*

Otryggheten och det längre avståndet till beslut som Beata beskriver kan härledas till de effektiviseringsstrategier som existerar inom managementideologi (Hall, 2012:50). Det vill säga, målen för verksamheter inom denna styrning är att öka besparingarna genom att minska utgifter i form av personalkostnader (Hall, 2012:50). Beata beskriver även att hennes och sina kollegors anställning var mer kostsam för verksamheten jämförelsevis med andra anställda, vilket blir ett skäl för verksamhetens ledning att minimera dyra anställningar och därmed göra ekonomiska besparingar. När företaget blev uppköpt minimerades Beatas möjligheter till inflytande i verksamheten. Från att haft stort inflytande i beslut centraliserades makten till huvudkontoret geografiskt långt ifrån Beata. Det kan förklaras som en maktförskjutning och en målstyrd och kostnadsbesparande strategi inom New Public Management (Hall, 2012:31). Målet vid uppköpet var att verksamheten skulle på lång sikt bli effektivare och visade sig för Beata genom att arbetsuppgifterna bli smalare och urholkades. Som en följd av uppköpet avtog möjligheten för Beata att påverka lokala beslut om arbetsprocesserna vilket hon eftersträvar i arbetssituationer och tog därefter beslutet att byta arbetsgivare.

5.2 Förhållningssätt gentemot utmaningar

Utifrån insikter som kommer av informanternas tidigare upplevelser i arbete och familjebildande har informanternas behov av flexiblare arbetstid ökat. Flexibiliteten anses som en möjlighet till att kunna uppfylla en önskvärd arbetssituation:

”Om man tänker konkreta exempel så är det att kunna gå tidigt typ två dagar i veckan för att träna sin sons fotbollslag, vilket jag gör. Jag skulle nog känna att jag måste byta jobb om jag inte kunde göra det för jag vill inte ha ett jobb som

hindrar mig från att göra något meningsfullt och som är bra för de där barnen och bra för mig/.../”

-Ulf

Som Ulf uttrycker i citatet är möjligheten till att kunna anpassa sin arbetssituation utefter andra meningsfulla aktiviteter ett starkt behov. I Ulfs situation skulle flexibiliteten kunna förstås som att arbetsgivaren erbjuder honom möjligheten till flexibilitet (Gillberg, 2018:32). I Ulfs fall ser han flexibiliteten som meningsfull då han kan engagera sig i sin sons fotbollslag. Han poängterar även att om flexibiliteten inte hade erbjudits från arbetsgivaren hade han sökt sig till en annan arbetsgivare. I detta fall skapar flexibiliteten självbestämmande över när arbetet kan utföras vilket leder till en positiv upplevelse av arbetssituationen (Gillberg, 2018:32). Flexibiliteten i arbetet blir då enligt Gillberg (2018:32) positiv för Ulf eftersom hans önskade preferenser av flexibilitet möjliggörs i hans arbetssituation.

Utifrån informanternas utsagor av behovet av att kunna styra över sin egen arbetssituation, identifierar vi även hur det har lett till en önskan om att kunna styra och påverka hur de arbetar. En del informanter har därför valt att starta eget och driver numera egna företag:

”/.../men det är ju det och det här med flexibiliteten i stor utsträckning. Att ha möjligheten till att styra varifrån jag jobbar, när jag jobbar. Jag testade på att arbeta i en fabrik, två-skift med stämpelklocka, det passar inte mig. Det kanske passar andra bra, men inte för mig. Jag trivdes inget bra, jag mätte jättedåligt/.../

-Simon

Simon beskriver hur tidigare arbetssituationer och insikter lett fram till att han vill kunna styra över sin egen arbetssituation. Han ville kunna planera, organisera och strukturera sitt eget arbete och dessutom bestämma över sin egen arbetstid på ett annat sätt. Simon fattade därför beslutet om att säga upp sig från sin tidigare anställning, för att själv kunna styra över var, när och hur mycket han arbetar. Genom detta beslut tar informanten det individuella ansvaret genom entreprenörskap, vilket kan förklara att Simon tagit ansvar över sin egen arbetssituation för att kunna ha möjligheten till att själv bestämma över sitt arbetsliv. Att det är möjligt för Simon att starta eget företag och verka som entreprenör är vad Gillberg (2018:21) menar en effekt av att arbetsmarknaden har avreglerats. Gillberg (2018:21) menar även att det har skett en

ansvarsförskjutning på arbetsmarknaden mot att det ställs mer krav på att individen själv ansvarar över sitt arbete och hur den arbetar. Simons behov av att själv kunna styra över hur han ville arbeta blev därav möjligt genom entreprenörskap.

Självbestämmande och flexibilitet genererar dessvärre en del svårigheter med gränssättning mellan arbete och fritid. Stella kände till exempel hur hon hade svårt att sätta gränser för när arbetsdagen faktiskt var slut:

“/.../Det som kan vara en nackdel med för mycket flexibilitet är ju att arbetet aldrig tar slut i stället. Det sätter stort ansvar på en själv som individ. Sitter man alltid hemma eller väljer att jobba på kvällar, har man ett ansvar själv om att du följer upp så att du inte sitter hur mycket som helst, att man har den dialogen med sin chef, så att man vet. Det är en utmaning, inte för alla, men min chef sitter i Stockholm. Han ser inte mig till vardags och ser hur jag mår/.../”

-Stella

Stella upplever att flexibiliteten försvårar separationen mellan arbete och privatliv då det finns en risk att man kan jobba för mycket i sin hemmiljö. Samtidigt understryker Stella att det personliga ansvaret är att separera dessa sfärer. Enligt Mellner & Aronssons (2018:166) beskrivning av gränsdragningsprocessen kan Stellas beskrivning av flexibla arbetssätt förklara hur hon integrerar både arbete och privatliv under en arbetsdag. Utifrån Mellner & Aronssons (2018:167) beskrivning av gränsdragningssteori, kan det förklaras som att arbetet genomtränger den privata sfären, vilket ställer krav på att kunna göra gränsdragningar så att individen inte invaderas av arbete. Vid hög genomtränglighet mellan gränserna och när arbetet utförs, blir gränsen mellan sfären för privatliv alltmer öppen. Genom att kunna upprätthålla kontroll över dessa gränser går det att förklara individens upplevda kontroll av att dra gränser mellan dessa sfärer, vilket Stella beskriver ligga på det individuella ansvaret för att inte riskera att man arbetar för mycket under sin privata tid. Att hålla en dialog med sin chef för att göra denna avgränsning beskriver Stella som viktigt för att inte arbetets mängd skall ta över allt för mycket i den privata sfären. Ytterligare en informant beskriver det som Mellner & Aronsson (2018:167) menar med gränsdragningsproblematiken:

”/.../Det vill till att man är lite noga med att sätta gränserna det blir ju särskilt nu också när vi jobbar mycket, idag sitter jag hemma till exempel, så det är lätt

att det flyter ihop med vartannat. Det känns viktigt att kunna hitta fritid och kunna avgränsa för att få den här återhämtningen. Man kan ju uppleva att det är väldigt kul jobbet och så pallar man ju lite mer förstås, än om det inte skulle kännas så. Men man behöver ändå fritiden. Så den är viktig/.../

-Benny

Benny beskriver att hans arbete är så pass stimulerande och roligt att det tenderar att tränga in på tiden i privatlivet. Benny är medveten om att det är viktigt att sätta gränser mellan arbete och privatliv för att kunna återhämta sig på sin fritid, men menar ändå att det kan vara svårt att hitta den balansen. I denna utsaga finns en hög genomtränglighet mellan de två sfärerna privatliv och arbete, där Mellner & Aronsson (2018:167) menar att arbetsaktiviteter invaderar på privatlivet om individen inte lyckas etablera kontroll över gränserna. För Benny kan flexibiliteten i detta fall befinna sig på gränsen till att den upplevs som negativ enligt Gillberg (2018:32). Men då han är medveten om gränsdragningsproblematiken och att det är svårt att skilja arbetstiden från fritiden, eftersträvar han att upprätthålla gränskontroll och flexibiliteten kan då upplevas som positiv.

5.3 Motivation och drivkrafter till arbete

Genom informanternas berättelser om vad de arbetar med, så beskriver de hur deras yrkesmiljöer tillåter kognitivt stimulerande arbetsuppgifter, möjlighet till att påverka beslut i arbetsprocesser samt möjligheten till att inbringa värde för andra människor genom arbetet:

“Min roll är ledningsstrateg inom kommunen. Det innebär att jag är kommundirektörens högra hand lite så där. Understödjer honom i lednings- och styrningsfrågor/.../Jag tror det är bekräftelse. Om man ska vara riktigt strikt faktiskt. Så är det att känna sig behövd, betydelsefull och meningsfull och på något sätt kunna, skapa något typ av värde för något annan. Eller hjälpa någon annan att upptäcka någonting så att det till exempel ramlar ner någon pollett eller så.”

-Benny

Benny känner att han har ett betydelsefullt arbete eftersom arbetet är värdeskapande för andra människor, vilket ger honom bekräftelse i sin arbetsposition. Arbetsuppgifter med varierat och

stimulerande arbetsinnehåll leder till meningsfullhet i arbetet menar Nilsson (2019:36). Om individen värderar sitt arbete högt och dess innehållande arbetsuppgifter blir de mer motiverade till att vilja arbeta (Nilsson, 2018:34). Den yrkesmiljö som Benny befinner sig i kan jämföras med vad Schreurs m.fl. (2011:53) beskriver tillhöra arbeten typiska för tjänstemannasektorn. Denna yrkesmiljö kategoriseras av att arbetet innehåller bland annat informations-och kunskapshantering, strategiska processer men även att arbetet är kognitivt utmanande för individer inom den. Yrken inom denna miljö besitter även större inflytande i arbetet och därmed större kontrollmöjligheter i beslut och andra arbetsprocesser (Schreurs, m.fl. 2011:53). Därav ger den yrkesmiljö som Benny befinner sig i kontrollmöjligheter och inflytande över sin arbetsposition.

Kontrollmöjligheter i arbetssituationen kan innebära att individen får förtroende att vara delaktig i beslutsfattande och ha inflytande över arbetsprocesser eller uppdrag. Detta inflytande över arbetet får individen genom dennes yrkesroll, position eller kompetens:

“Att få göra skillnad, att få hjälpa människor att må bättre och kunna göra det, det har varit min drivkraft hela tiden. Det var därför jag valde att bli läkare överhuvudtaget för att få möjligheten att få hjälpa någon. Och nu har det blivit ett annat läge där jag har möjligheten att få påverka systemet som påverkar många fler människor.”

-Veronica

Veronica arbetade tidigare på en kvinnoklinik men bytte inriktning då hon var intresserad av att arbeta mer systematiskt med utvecklingsfrågor inom hälso- och sjukvård och välfärd. Som Veronica beskriver ville hon genom sitt arbete som läkare kunna påverka ett system som i det långa loppet påverkar fler människor. Utifrån hennes yrkesroll innefattas delaktighet till att kunna fatta egna beslut, där hon har möjlighet att kunna ha inflytande över arbetsprocesser. Genom sin kompetens får Veronika inflytande över beslut och därmed möjligheten till kontroll över sin arbetssituation, som är en del av högutbildade arbetstagares yrkesmiljö, vilket också leder till ett positivt arbetssammanhang för individen inom denna yrkesmiljö (Schreurs, m.fl. 2011:53). Nilsson (2019:36) poängterar ytterligare att delaktigheten i arbetssammanhang som ger förtroende och möjligheten av att få påverka i ett större sammanhang, bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Att kunna påverka sitt arbete och ha inflytande i beslutsfattande är en faktor som gör att informanterna vill befinna sig i en viss arbetsposition. I Bennys fall blev hans påverkningsmöjligheter blockerade i den tidigare tjänsten genom att arbetsrollen inte tillät honom till ett sådant inflytande:

”/.../Tidigare hade jag jobbat mer övergripande, och sen så gick jag ner och jobbade långt ut i verksamheten, och där kan man säga att där var upplevelsen, att den var en jättebra erfarenhet, därför att jag upptäckte att jag inte hade samma vägar in till att påverka något som jag upptäckte att jag tyckte var ett systemfel, så kunde jag inte påverka det särskilt mycket. Jag hade liksom inte kommunikationsvägarna in. Det var jag sugen på att komma tillbaka till. /.../”

-Benny

Benny beskriver hur han i sin tidigare arbetsposition saknade möjligheten till inflytande vid beslut, då han befann sig långt ut i verksamheten. Den tidigare anställningen frantog honom möjligheten till att kunna vara med och påverka de fel som han upptäckte i verksamheten. Avsaknaden av inflytande gjorde att han återigen sökte sig till en position där inflytande möjliggjordes. Återigen belyser informanterna att inflytande över arbete anses viktigt för att uppleva stimulans i arbete, som Nilsson (2019:22) poängterar är avgörande för om de vill arbeta. Att vara i ett arbetssammanhang där individer upplever delaktighet och rätt kommunikationsvägar till att påverka beslut menar Nilsson är viktiga faktorer till att uppnå en tillfredsställande arbetssituation (Nilsson, 2018:22).

Förutom att inflytande i arbete och dess medföljande kontrollmöjligheter ses som en faktor till ett hållbart arbetsliv, så beskriver en annan informant att möjligheten till att kontrollera när arbetet utförs är ytterligare en faktor till ett hållbart arbetsliv. Walter beskriver att friheten som kommer med att vara egenföretagare är att kunna kontrollera när, var och hur arbetet skall utföras:

“/.../Framför allt friheten. Det är ingen som säger till mig. Jag kan lägga min arbetstid precis när jag vill. Jag tycker om att jobba på kvällar, jag har barn, så det passar mig. Gör lite kortare dagar på kontoret och sen sitter jag på kvällarna om jag behöver. Jag kan ta en day off, precis när jag vill. Eller det är inget som

hindrar mig att åka till bilverkstaden eller bilbesiktningen eller vara med mina barn på tandläkarbesök, eller allt sånt praktiskt. Jag får ihop vardagen på ett annat sätt. Dessutom så kan jag åka skidor när jag vill och jag kan ha sommarlov med mina barn också/.../ För mig personligen är det då den här friheten i tid. Att inte vara så beroende av en verksamhet, en organisation /.../”

-Walter

Utifrån Walters beskrivning kan behovet av frihet uppfyllas genom egenföretagandet. Även att kunna arbeta med de frågorna som han anser är värdefulla för honom möjliggörs genom egenföretagande. Den tidigare arbetsplatsen innebar dels en anställning på ett företag som innehöll maktrelationer mellan arbetsgivare och arbetstagare där även arbetsinnehållet för Walter bestämdes av arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren kunde inte ge honom det totala utrymmet till självbestämmande utifrån hans perspektiv som arbetstagare, vilket han anser är en del av friheten i att kunna bestämma själv över hur han vill arbeta. Walter tar därmed ansvar för sin egen arbetssituation genom egenföretagande för att kunna uppfylla samtliga behov som han har i en arbetssituation. Som Gillberg (2018:32) beskriver kan flexibiliteten upplevas både som positiv och negativ för en arbetstagare. Erbjuds flexibiliteten av arbetsgivaren får individer även större självbestämmande till hur arbetsuppgifter kan utformas. I Walters fall upplevde han att det fanns andra förväntningar i organisationen som gjorde att hans situation inte upplevdes som positiv. Idag ger hans arbetssituation som egenföretagare både den totala flexibiliteten att kunna styra över när arbetet utförs och totalt självbestämmande i vad han arbetar med.

Även Stella belyser vikten av flexibilitet i en arbetssituation för att kunna styra delar av genomförandet av sitt arbete. Men till skillnad från Walter är Stella anställd, vilket påverkar hennes upplevelse av hur flexibiliteten och kontroll i arbetet bidrar till ett hållbart arbetsliv:

Emma: ”Vad tycker du ingår i ett hållbart arbetsliv? ”

Stella: “Tycker att det ingår utifrån mitt perspektiv utifrån den rollen som jag har så, flexibilitet, ansvar under frihet, flexibilitet i att jag gör mitt jobb, behöver jag vara på kontoret en tid för att det är möten eller nåbar under en viss tid så absolut, men jag kan också styra när min dag börjar i stort, eller gå tidigare någon dag. Tycker att det ingår att man ska ha roligt på jobbet, man ska trivas med sina kollegor. Grunden till allt. Har du inte roligt med dina kollegor så spelar det ganska liten roll i vad du har för arbetsuppgifter/.../”

Stella beskriver sin uppfattning av flexibilitet som att kunna utföra arbetet med frihet under ansvar. Stella är anställd och vill känna att hon kan utföra sitt arbete utifrån de premisser som hon själv känner. I hennes fall till skillnad från Walter, har Stella uppdrag från en arbetsgivare som i sin tur har förväntningar på att arbetsuppgifter ska utföras. Som Stella belyser så är flexibiliteten för henne en kombination med 'ansvar under frihet'. Hon beskriver flexibilitet när hon uttrycker att hon kan börja och avsluta arbetsdagen när hon vill. Stella framhäver att de sociala relationerna på arbetet är en viktig faktor för trivsel, faktiskt så prioriterar hon det mer än betydelsen av givande arbetsuppgifter. Detta visar på vikten av arbetstagarnas möjligheter till kontroll och självbestämmande över sitt eget arbete, och hur det i kombination med det sociala stödet och gemenskapen på arbetsplatsen är av största vikt för att kunna uppnå ett hållbart arbetsliv. Som Nilsson (2018:30) beskriver kan ett socialt sammanhang i arbetet vara avgörande och en bidragande faktor till att en individ vill befinna sig i en specifik arbetssituation. Detta kan förklara informanternas tillfredsställelse genom kontroll och socialt sammanhang.

6. Sammanfattande slutdiskussion

Följande avsnitt innehåller en sammanfattande slutdiskussion utifrån resultatredovisningen i kapitel 5. I detta avsnitt ska studiens frågeställningar besvaras och därigenom uppnå uppsatsens syfte som är att analysera hur digitalisering och förändring av organisationsstruktur och styrformer påverkar arbetslivet. Frågeställningarna kommer att besvaras genom delargument som framkommit av resultatredovisningen. Därefter diskuteras studiens relevans och hur fortsatta studier kan ta vid.

6.1 Redogörelse av studiens huvudresultat

I denna studie argumenterar vi för att en förändrad arbetsmarknad utifrån utvecklingen av organisationsstrukturer och styrsätt ställer fler krav på arbetstagare på arbetsmarknaden att anpassa sig utefter förändringarna. Vi argumenterar även för att kraven och utmaningarna för arbetstagare har förändrats för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Argumentet kommer att styrkas genom att besvara studiens syfte och frågeställningar.

Studiens första frågeställning lyder: *Varför och på vilket sätt har digitalisering och förändrade styrsystem förändrat arbetslivet?* Det har framkommit under resultatredovisning att arbetslivet idag präglas av en högre konkurrenskraft, både utifrån en konkurrens mellan arbetstagare på arbetsmarknaden men även verksamheter sinsemellan. Den digitala och tekniska utvecklingen bidrar idag till att olika effektiviseringar sker på arbetsmarknaden. Bland annat kan verksamheter arbeta mer digitalt, vara uppkopplade globalt och sköta sina verksamheter från andra sidan jorden. För individen innebär det en möjlighet till att arbeta mer flexibelt och mindre bundet till ett specifikt kontor eller en arbetsplats.

Utvecklingen av de managementkoncept som implementeras i organisationer på dagens arbetsmarknad går heller inte att bortse ifrån. Som Hall (2012:54) beskriver NPM, så lovordar denna styrform verksamheter besparingar vilket kan förklara varför allt fler verksamheter inspireras av denna ideologi och inför detta styrkoncept i sina verksamheter. NPM som organisationsmodell bidrar också till att verksamheter idag har ett större kundfokus som innebär mer skräddarsydda lösningar efter kundens behov (Hall, 2018:31). För företag innebär det möjligheter att arbeta målstyrt och kundinriktat mot kundens önskemål, vilket innebär för medarbetare inom verksamheter att deras arbetsuppgifter blir anpassade efter kundens efterfråga. För verksamhetsledningen innebär digitaliseringen att det är möjligt att skära ner på kostnader i form av att slå samman olika arbetsroller och effektivisera verksamheten. För individer förändras därmed deras förutsättningar och det råder en högre förväntan på att individer på arbetsmarknaden att kunna anpassa sig efter den digitala och tekniska utvecklingen.

För en del informanter från resultatredovisningen har verksamheters effektivisering blivit tydlig i form av att verksamheter köps upp, arbetsroller blir omfördelade, oprioriterade eller urholkade. Alla nämnda förändringar är till följd av att verksamheter är i behov av att hålla budget, följa med i den tekniska utvecklingen eller växa och bli mer konkurrenskraftiga. Det visar sig att förändrade styrsystem tillsammans med den digitala utvecklingen ställer högre krav på individer i arbetslivet, som behöver kunna anpassa sig själva utefter verksamheter och samtidigt hålla sig själva konkurrenskraftig på den ständigt förändrade arbetsmarknaden. De högre krav som ställs på individer att själva ansvara över att kunna möta arbetsmarknadens behov och även följa med i de organisatoriska svängningarna kan beskrivas som att det skett en individualiseringsprocess. Gillberg (2018:22) menar att de förändrade marknadsidealerna som

följer med managementkonceptens utveckling innebär även att individer ses som en produkt som behöver framställa sig själv som anpassningsbar och anställningsbar.

Studiens andra frågeställning lyder: *Hur förhåller sig arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden till de utmaningar som digitalisering och förändrade styrningssystem innebär?* Då digitaliseringen gör det möjligt att arbeta mer flexibelt genom att arbetet inte behöver vara plats- eller tidsbundet, behöver individer förhålla sig till hur man skapar gränskontroller mellan arbete och privatliv. De flexibla arbetssätten som erbjuds idag på arbetsmarknaden innebär en risk för att man arbetar för mycket men även att man arbetar under sin fritid. Tekniken gör att man som arbetstagare blir mer anträffbar under dygnets alla timmar, där arbetet aldrig riktigt tar slut. Det innebär utmaningar för arbetstagare att kunna hålla isär arbete och fritid och ställer krav på individen att kunna dra gränser för att inte invaderas av arbete.

Utifrån resultatredovisningen framkommer det att gränsdragningsproblematik är en utmaning som en följd av digitaliseringen och de flexibla arbetssätten. Ett förhållningssätt gentemot att skapa en gränskontroll är att försöka skapa en balans mellan arbete och fritid för att inte riskera att arbeta för mycket eller på sin fritid.

De förändringar som organisationer gör i sina styrsätt innebär även nya utmaningar för arbetstagare att förhålla sig till. Utifrån resultatredovisningen visar det att när en verksamhet stramas upp eller köps upp förändrar det arbetsinnehållet i arbetsuppgifterna. För en del motsvarar inte den nya arbetsrollen eller arbetsinnehållet det som en arbetstagare eftersträvar där man förhåller sig till förändringen genom att byta arbetsplats. Förändringen kan innebära att arbetet inte längre motsvarar hur man vill arbeta eller att arbetet inte längre känns meningsfullt. Då flertalet av informanterna i resultatredovisningen tillhör tjänstemannasektorn, ger det en större rörlighet att kunna förflytta sig på arbetsmarknaden när de upplever att arbetsroller urholkas eller inte överensstämmer med deras preferenser. Då det eftersträvas ett stimulerande arbetsinnehåll kan därmed personer inom tjänstemannayrken hantera problematiken med ett oönskat och förändrat arbetsinnehåll genom att söka sig till andra arbetsgivare i detta avseende.

Ett annat förhållningssätt för att kunna återta kontrollen över sin arbetssituation när arbetsinnehåll eller arbetsroller inte längre överensstämmer med arbetstagarens värderingar, är

att starta eget företag. I detta avseende har arbetstagaren slagit sig fri från anställningsförhållandet och möjliggjort total kontroll och självbestämmande över arbetssituationen. Som Gillbergs (2018:22) citat lyder om att "*Var och en är sin egen lyckas smed, förväntas ha driv och vara en entreprenör*", kan egenföretagandet ses som ett förhållningssätt för att förflytta sig från de organisatoriska förändringar som genomförs i verksamheter. När individer startar egna företag, slår de sig fria från maktrelationerna som anställningsförhållandet innebär och kan därigenom återta kontrollen genom att ta eget ansvar över sin arbetssituation. Detta går att förstås som ett resultat av den individualiseringsprocess som genomsyrar arbetsmarknaden.

Studiens tredje och sista frågeställning lyder: *Vad innebär ett hållbart arbetsliv för arbetstagare på dagens arbetsmarknad?* Det som har framkommit genom resultatredovisningen är att ett hållbart arbetsliv innehåller ett arbete med kognitivt stimulerande arbetsuppgifter, beslutsmöjligheter och kontrollmöjligheter. Det framkommer återkommande att möjligheterna till att påverka beslut eller att kunna påverka arbetets utförande är viktigt för det hållbara arbetslivet. Arbetet behöver även kännas meningsfullt genom att individer upplever att arbetet medför meningsskapande för andra människor i ett större sammanhang.

Det behöver även finnas möjlighet till flexibilitet genom att själv kunna styra över vart och när man arbetar. I det hållbara arbetslivet behöver man även kunna kombinera arbetet med familjesituationen och möjligheten till att kunna lägga tid på sin fritid och sina fritidsintressen. Drivkraften till att uppfylla en sådan arbetssituation är mycket stark och eftersträvansvärd. Det har inneburit att avsaknaden av att kunna kombinera arbete och familj samt att ha stimulerande arbetsuppgifter gjort att en del informanter sagt upp sig för att söka andra arbeten där detta är möjligt.

Förutom att arbetet måste vara stimulerande visar det sig i resultatredovisningen att arbetslivet kan bli hållbart om verksamheten de arbetar i kan ge stöttning till att kunna kombinera arbetslivet och privatlivet. Flera informanter har uppgett att om organisationen inte kan möta individens nya behov efter familjebildandet, anser de att arbetsplatsen inte är möjlig att befinna sig på om ett hållbart arbetsliv ska kunna uppnås.

6.2 Reflekterande slutdiskussion

Vi argumenterar för att individer som befinner sig i arbetssituationer där de har möjligheter till flexibilitet, kontroll över arbetssituation och inflytande i arbetet leder till vad som anses vara ett hållbart arbetsliv. När organisationsstrukturer och styrsätten i organisationen förhindrar för individen till att kunna vara flexibel, ha kontroll över sin arbetssituation eller ha inflytande i arbetet minskar möjligheten till att uppnå ett hållbart arbetsliv.

Resultatredovisningen visar på att de flesta informanterna i denna studie arbetar i inom tjänstemannasektorn. För denna sektor har de strukturella organisatoriska förändringarna medfört fördelar till att kunna ta kontroll och inflytande i arbetet. När organisationsstrukturer ändrats genom åtstramning och effektiviseringar i verksamheten leder det till ett maktskifte där arbetstagaren får mindre makt gentemot arbetsgivaren. Tjänstemannasektorn innehåller generellt sett fler arbeten som kräver hög utbildning som därigenom blir mer motståndskraftiga vid nedskärningar i organisationer, jämfört med arbeten inom samma organisationer som kan försvinna eller ersättas vid nedskärning av personal. Vi önskar poängtera att den beskrivningen av vad som ingår i ett hållbart arbetsliv är potentiellt skilt från andra personer som inte har tjänstemannayrken. Då de flesta informanter har arbeten som kategoriseras in under tjänstemannayrken eller innehar arbetsroller som ställer krav på utbildning, kan de därigenom uttrycka sig om att arbetslivet måste vara flexibelt om hållbarhet i arbetslivet ska kunna uppnås. För arbeten som är plats- och tidsbundna med ett arbetsinnehåll som är avskalat, är det möjligt att resonemangen över vad som ingår i ett hållbart arbetsliv vore annorlunda.

När arbetsmarknaden utvecklas och organisatoriska förändringar ändrar förutsättningar till att uppnå hållbarhet och varaktighet, menar vi att det inte är förvånande att modeller som beskriver strategier för att uppnå hållbarhet träder fram. Såsom Sustainable work system eller varför inte Swage-modellen påvisar att denna utveckling av arbetsmarknaden inte är hållbar för vare sig arbetstagare eller organisationer. När organisationer ständigt kostandsbeskrapar och effektiviserar sina verksamheter är det på bekostnad av individer inom den. Antingen kan individen vara såpass motståndskraftig genom sin utbildning eller yrkesroll och inte drabbas av de organisatoriska förändringarna. Eller så behöver verksamheter idag rikta sig mer mot de mänskliga resurserna som existerar inom den och ta hänsyn till att en verksamhet inte överlever utan sina medarbetare.

Avslutningsvis menar vi att det finns oändligt med olika förutsättningar till att uppnå hållbarhet i arbetslivet. Mycket av det som gör att arbetslivet blir hållbart hänger på individen själv att kunna anpassa sig efter förändringar och finna arbetssituationer som inte urholkas vid organisatoriska effektiviseringar.

6.3 Framtida forskning

Studien som har genomförts har främst bestått av ett urval som representerar tjänstemannasektorn. Att utforma en liknande studie med ett urval från arbetaryrken hade därav varit intressant. Detta då det finns en tro om att resultatet hade skiljt sig åt med ett annat urval, då förhållningssätt gentemot de förändringar som kommer till följd av digitaliseringen och de förändrade styrsätt antagligen hade varit annorlunda.

I framtida forskning kan man även behöva studera hur uppfattningen om ett hållbart arbetsliv skiljer sig åt mellan arbetaryrken och tjänstemannayrken. Det väcker en nyfikenhet till hur informanter som har arbetaryrken hade beskrivit upplevelsen av ett hållbart arbetsliv och på vilket sätt det skiljer sig åt från den beskrivningen av vad som är ett hållbart arbetsliv från representationen i denna studie. Vid framtida forskning på begreppet hållbart arbetsliv behöver därav urvalet var större och ännu mer spridd än i denna studie.

Ytterligare en upptäckt i samband med denna studie är behovet av vidare forskning om maktförskjutningen på arbetsmarknaden. Vi ställer oss därmed kritiska till det teoretiska ramverket som anlagts till denna studie. Det finns brister i det teoretiska ramverket då det inte behandlar fackföreningarnas försvagning, vilket vi tror hade kunnat lyfta resultatredovisningen och analysen. Det finns därmed ett behov av att ta vid denna studie i framtiden, finna ett annat och ett större urval för att de resultat som framkommit skall kunna bli representativa i den större populationen.

7. Referenslista

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2008). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber AB.

Ahrenfelt, B. (2013). *Förändring som tillstånd. Att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*. Studentlitteratur.

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.) *Handbok i kvalitativa metoder* (8–15). Liber.

Berglund, T. (2017). Attityder till arbete. I M. Bengtsson & T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (455–478). Studentlitteratur.

Brulin, G., & Ekstedt, E. (2003). Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet - dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt. I C. Von Otter (Red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv: Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete* (s. 377–393). Arbetsliv i omvandling.

David, M. & Sutton, C. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur.

Docherty, D., Kira, M & Shani, A. B. (2009) *Creating sustainable work systems*. Routledge.

Eneroth, B. (1984). Kvalitativ modell - kunskapsmodell och 'mätproblem'. *Sociologisk forskning*. 21 (3). 81–87

Gillberg, N. (2018). *Nya sätt att organisera arbete – Betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*. (ISSN: 1650–3171). Arbetsmiljöverket.

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf

Hall, P. (2012). *Managementbyråkratin - organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*. ISBN 978-91-47-09680-0. Liber AB.

Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2017). Flexibilitet och nya bemanningsstrategier. I M. Bengtsson & T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (203–228). Studentlitteratur.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2020). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.

Malmökommissionen. (2013). *Malmös väg mot en hållbar framtid: Hälsa, välfärd och rättvisa* (ISBN 978-91-87145-00-1). Malmö stad. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1405328/FULLTEXT01.pdf>

Mellner, C., & Aronsson, G. (2018). Hållbart ledarskap i komplexa organisationer och verksamheter. *Socialmedicinsk tidskrift*, 95(2), 164–172.
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/download/1741/1626>

Netigate. (2021). *Vikten av ett hållbart arbetsliv*. Hämtad 2022-04-01 från:
<https://www.netigate.net/sv/articles/human-resources/vikten-av-ett-hallbart-arbetsliv/>

Nilsson, K. (2018). *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*. (ISBN 978-91-985429-3-6). SOU 2018:10.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/69170198/Rapport_5_Stanna_eller_g_webb.pdf

Nilsson, K. (2020). A sustainable working life for all ages - The SwAge-model. *Applied Ergonomics*, 86 (Juli 2020), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103082>

Nilsson, K. (2021). *Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor: Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik*. Studentlitteratur.

Regeringskansliet. (2021). Hämtad 2022-03-29 från: <https://www.regeringen.se/regeringspolitik/arbetsmiljostrategin-2021-2025/ett-hallbart-arbetsliv/>

Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar

workers. *Economic and Industrial Democracy*. 32 (1), 48-67.

<https://doi.org/10.1177/0143831X10365931>

Schwartz, S.H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work.

Applied psychology: An international review, 48(1), 23-47.

Svensson, L, G., & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborgs universitet

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed* (ISBN 978-91-7307-352-3). Vetenskapsrådet.

Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Tema: Bakgrund

- Hur gammal är du?
- Vart kommer du ifrån?
- Har du någon utbildning?
- Vad jobbar du med idag?

Tema: Arbetslivssituation

- Hur hamnade du på din nuvarande arbetsplats?
- Vad får dig att stanna där du är idag?
- Vad fick dig att byta arbetsplats/arbetsituation?

Nuvarande arbetssituation:

Tema: Arbetsplats

- Hur skulle du beskriva din fysiska arbetsmiljö?
- Hur skulle du beskriva din psykosociala arbetsmiljö?

Tema: Livssituation och gemenskap

- Hur ser ditt privata sociala liv ut?
- Är fritid viktigt för dig?
- Tillåter din nuvarande arbetssituation att du kan lägga din önskade tid på fritid?
- Hur ser den arbetssociala situationen ut för dig på din arbetsplats?

Tema: uppfattning om ekonomisk trygghet

- Hur anser du att din privatekonomiska situation påverkar att/hur du arbetar?

Tema: Drivkrafter till arbete

- Vad skulle du beskriva är den främsta drivkraften till att du arbetar med det du gör idag/är kvar där du är idag?
- Hur anser du att du får använda din kompetens i din arbetsroll/arbetsituation?

Tema: Uppfattningar om hållbart arbetsliv

- Har du någon tydlig vändpunkt i livet som påverkat ditt perspektiv till vad arbetslivet kan innebära?
- Vad tycker du ingår i ett hållbart arbetsliv?
- Vad är ett hållbart arbetsliv för dig?

Bilaga 2

Informationsbrev

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet

Hållbarhet i arbetslivet: Vad är det för dig? Examensarbete i arbetsvetenskap

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?

Syftet med studien är att undersöka begreppet 'hållbart arbetsliv' och dess innebörd för arbetstagare på dagens arbetsmarknad. Begreppet hållbart arbetsliv kan förstås som mångtydigt med en individuell innebörd. Vi vill undersöka vad hållbart arbetsliv är och hur det kan förklaras av individer. Därför söker vi informanter som kan ställa upp på intervju till vår studie. Metoden som kommer användas är kvalitativa semi-strukturerade intervjuer. I intervjun kommer följande områden att beröras: Yrkesval, ambition, utbildning, arbetsliv och olika erfarenheter från arbetslivet. Vi ser gärna att ni avsätter 1 timma för mötet där den tilltänkta tiden för intervjun är cirka 30-45 minuter. Intervjuerna kan genomföras digitalt på zoom/teams eller fysiskt inom Göteborgsområdet. Med ditt samtycke kommer intervjuerna att spelas in.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?

Studien riktar sig till personer som har anknytning till arbetslivet. Då studien skall behandla ett individuellt perspektiv på hållbarhet i arbetslivet ser vi att din personliga upplevelse är värdefull för studien. Studien riktar sig inte till någon särskild yrkesgrupp eller någon särskild typ av utbildning. Den riktar sig inte heller till någon speciell åldersgrupp och eller till någon speciell könstillhörighet.

Måste jag delta i studien?

Deltagandet i intervjun är frivilligt, och du kan när som helst avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Du behöver endast besvara frågor du vill besvara i intervjun, och du behöver inte ange skäl där du inte vill prata om en viss sak/fråga. Om du vill bli intervjuad ger du ditt samtycke genom att skriva på ett formulär. Formuläret kommer skickas till dig efter anmält intresse. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Efter att intervjun har transkriberats raderas ljudfilen, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Om du vill delta i denna studie är du välkommen att kontakta Johan Norrfjärd eller kontakta direkt någon av oss studenter.

Om du har frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta Mattias Bengtsson via epost. Vill ni veta mer om studien eller har några ytterligare frågor, kontakta oss studenter.

Tack på förhand!

Bilaga 3

Samtyckesformulär

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet

Hållbarhet i arbetslivet: Vad är det för dig?
Examensarbete i arbetsvetenskap

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet *Hållbarhet i arbetslivet: Vad är det för dig?* Jag bekräftar att jag har fått information om studiens syfte, att deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att intervjumaterialet kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Jag bekräftar också att jag har haft möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

Jag samtycker till att intervjun blir inspelad.

Deltagarens namn

Signatur

Datum

Studentens namn

Signatur

Datum

Bilaga 4

Namntabell

	Fiktivt namn:
Informant 1	Ingela
Informant 2	Walter
Informant 3	Lena
Informant 4	Malin
Informant 5	Beata
Informant 6	Stella
Informant 7	Veronica
Informant 8	Ulf
Informant 9	Benny
Informant 10	Simon
Informant 11	Sune
Informant 12	Mats