



**Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2017**

Nu mår man?

- En kvalitativ studie om tidspress och välmående

Joel Asfedai Larsson och Emil Falk

Författare

Joel Asfedai Larsson och Emil Falk

Titel

Nu mår man? – En kvalitativ studie om tidspress och välmående

Handledare

Eva Gustavsson

Medbedömare

Timurs Umans

Examinator

Sven-Olof Yrjö Collin

Sammanfattning

Tidigare forskning visar att många akademiker upplever hög arbetsbelastning och påtaglig tidspress på arbetsplatsen. Det kan leda till en konflikt mellan arbete och fritid. Tidspress och välmående är aktuella ämnen, vilket dagspressen styrker. Tidigare forskning upplever dessutom en kunskapslucka vad gäller forskning om obalans mellan arbete och fritid, samt vilket effekt det får på individens välmående. Studiens syfte är således att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv.

För att besvara syftet har en kvalitativ studie genomförts. Tidspress utforskas från tre håll: tidsdeadlinepress, tidsbudgetpress och arbetsbelastning. I begreppet välmående inkluderas *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance*. Studien bygger på empiri från åtta redovisningskonsulter aktiva på redovisningsbyråer i södra Sverige. Empiriinsamling har skett genom en metodtriangulering bestående av intervjuer, observationer och dokumentär forskning, detta för att öka studiens tillförlitlighet.

Studiens resultat visar att uppkomsten av tidspress i redovisningsbranschen bland annat beror på dokumentationskrav, avbrott i arbetet och kundens förväntningar. Trots tidspress och ojämn arbetsbelastning trivs redovisningskonsulten med sitt arbete. Dock uppstår situationer där tidspressen tar överhanden, vilket resulterar i negativa konsekvenser för redovisningskonsultens välmående. Omfattningen av tidspress och arbetsbelastning redovisningskonsulten känner sig bekväm med kan hänföras till individens personliga egenskaper.

Slutsatsen visar att redovisningskonsultens personliga egenskaper är avgörande för hur tidspress upplevs. Om tidspressen tar överhanden, vilket är individuellt och beror på personliga egenskaper, återspeglas det genast genom obalans mellan arbete och fritid, vilket resulterar i minskat välmående hos redovisningskonsulten.

Ämnesord

Välmående, Tidspress, Redovisningskonsult

Authors

Joel Asfedai Larsson and Emil Falk

Title

Now you feel? – A qualitative study about time pressure and well-being

Supervisor

Eva Gustavsson

Co-examiner

Timurs Umans

Examiner

Sven-Olof Yrjö Collin

Abstract

Previous research shows that many academics experience a high level of workload and time pressure at work, which could lead to a work life conflict. Time pressure and well-being are current topics, which is evidenced in the daily press. Previous research indicates a knowledge gap regarding research about work life balance, and its effect on the well-being of individuals. Thus, the purpose of this study is to explore how accountants experience time pressure, from a well-being perspective.

In order to fulfill the purpose of the study, a qualitative method was chosen. Time pressure has been explored from three perspectives: time deadline pressure, time budget pressure, and workload. The term well-being includes life satisfaction, job satisfaction, and work life balance. This study is based on empirical material gathered from eight accountants settled in southern Sweden. To increase reliability of the study, empirical data have been collected through a method triangulation consisting of interviews, observations and documentary research.

The result of this study shows that occurrence of time pressure in the accounting profession is dependent on documentation requirements, constant interruptions and the expectations of the client. Despite time pressure and workload, the accountants are pleased with their profession. However, situations occur when time pressure is prevailing, which negatively impacts accountants' well-being. The extent of time pressure and workload that accountants feel comfortable with depends on personal characteristics.

The findings show that personal characteristics are crucial regarding how the accountant experience time pressure. Depending on personal characteristics, if time pressure is prevailing it instantly leads to an imbalance between work and life, which results in decreased well-being for accountants.

Keywords

Well-being, Time pressure, Accountant

FÖRORD

Vi vill tacka Pappa Staten för den fria högskoleutbildningen som gjort denna kandidatuppsats möjlig. Ett redigt tack riktas också till restaurang Metropol (Pullan) för att den har försett oss med väl dugligt verkstadskafe och energi tillräckligt för att slutföra denna studie. Kristianstad's Finest är ej att förnimma, tack för alla goda skratt. Ett stort tack riktas även till informanterna, vars hjälp varit avgörande för studiens genomförande. Avslutningsvis vill vi tacka vår handledare Eva Gustavsson för goda råd och hjälp på vägen.

Kristianstad, 26 maj 2017

Joel Asfedai Larsson

Emil Falk

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	7
1.1 BAKGRUND	7
1.2 PROBLEMATISERING	10
1.3 SYFTE	12
1.4 DISPOSITION	12
2 VETENSKAPLIG METOD	14
2.1 FORSKNINGSFILOSOFI	14
2.2 FORSKNINGANSATS	14
2.3 TEORETISKT PERSPEKTIV	15
2.4 FORSKNINGSMETOD	15
3 TEORI	17
3.1 TIDSPRESS.....	18
3.1.1 Tidsdeadlinepress	18
3.1.2 Tidsbudgetpress	19
3.1.3 Arbetsbelastning	20
3.2 VÄLMÅENDE.....	21
3.2.1 Life satisfaction.....	23
3.2.2 Job satisfaction	23
3.2.3 Work life balance	25
3.3 PROFESSIONSTEORI	26
3.4. SJÄLVBESTÄMMANDETEORI.....	27
3.5 INSTITUTIONELL TEORI	28
3.6 SAMMANFATTNING	29
4 EMPIRISK METOD	30
4.1 LITTERATURINSAMLING.....	30
4.2 EMPIRIINSAMLING	30
4.3 URVAL	32
4.4 UTFORMNING AV INTERVJUGUIDEN	33
4.5 ANALYSARBETE.....	35
4.6 FORSKARENS PÅVERKAN	37

4.7 ETISKA BEAKTANDEN	37
5 RESULTAT OCH ANALYS.....	39
5.1 TIDSDEADLINEPRESS.....	39
5.2 TIDSBUDGETPRESS.....	42
5.3 ARBETSBELASTNING.....	46
5.4 LIFE SATISFACTION	50
5.5 JOB SATISFACTION	52
5.6 WORK LIFE BALANCE.....	55
5.7 SAMMANFATTNING.....	57
6 SLUTSATS	60
6.1 SLUTSATS OCH DISKUSSION	60
6.2 STUDIENS BIDRAG.....	63
6.3 FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA FORSKNING	64
6.4 SJÄLVKRITIK.....	65
LITTERATURFÖRTECKNING	66
BILAGOR.....	72
BILAGA 1: INTERVJUGUIDE.....	72
BILAGA 2: MAIL TILL URVAL.....	73

Figurförteckning

FIGUR 1, STUDIENS MODELL.....	17
FIGUR 2, BESTÅNDSDELARNA AV VÄLMÅENDE.....	22
FIGUR 3, STUDIENS SLUTLIGA MODELL.....	59

Tabellförteckning

TABELL 1, KODNING STEG TVÅ.....	36
TABELL 2, OBSERVATIONS PROTOKOLL.....	36
TABELL 3, ÖVERTID.....	48

1 Inledning

I studiens första kapitel presenteras bakgrund till studiens ämne följt av en problematisering som mynnar ut i ett syfte. Kapitel 1 avslutas med en disposition över studiens utformning.

1.1 Bakgrund

I revisionsbranschen är komplexa frågeställningar vardag och många olika arbetsuppgifter behandlas i ett högt tempo (Broberg, 2013). Revisionsbranschen kännetecknas av en ojämn arbetsbelastning, då revisorn har en betydligt högre arbetsbelastning under kalenderårets första halvår (FAR, 2016). I en rapport från Arbetsmiljöverket (2016) uppger de att allt fler upplever sin arbetsbelastning som för hög. Problem som ofta uppstår är tidsbrist och svårigheter att koppla av från arbetet under fritiden, något även Golden och Wiens-Tuers (2008) påtalar. Dagens teknologi erbjuder möjligheten att vara tillgänglig i stor utsträckning även under ledig tid. Det kan skapas en förväntan på att individen ska svara på samtal och mail under sin fritid, vilket i sin tur kan leda till svårigheter för individen att koppla bort arbetet, psykisk påfrestning och negativ stress (Arbetsmiljöverket, 2016; Kinman & Jones, 2008). Även den fysiska arbetsmiljön är viktig då monotont arbete kan skapa värk i rygg och axlar, något som också spelar in på individens välmående (Arbetsmiljöverket, 2016).

Tidigare forskning indikerar att tidspress råder inom revisionsbranschen (Broberg, Tagesson, Argento, Gyllengahm, & Mårtensson, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Pierce & Sweeney, 2004). Den huvudsakliga effekt tidspress har är uppkomsten av dysfunktionellt beteende, vilket resulterar i reducerad revisionskvalitet (Barrinkua & Espinosa-Pike, 2015; Broberg *et al.*, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Pierce & Sweeney, 2004). Tidspress resulterar ofta i stress, något som i större utsträckning drabbar individer med hög arbetsbelastning och stort ansvar (Gundry & Liyanarachchi, 2007). Vidare skriver Gundry och Liyanarachchi (2007) att en viss mängd tidspress kan verka prestationshöjande. Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen, och Meier (2012) menar att tidspress kan påverka välmående både positivt och negativt. Personer under hög tidspress upplever en högre grad av självuppfyllelse, vilket indikerar att även hög grad av tidspress resulterar i delvis positiva känslor. Det bekräftas av Bryson och Freeman (2009) som påtalar att en högre grad av självuppfyllelse och nöjdhet avseende arbetsplatsen resulterar i en högre grad av välmående hos individen. Sambandet mellan tidspress och välmående hos revisorer menar Broberg *et al.* (2016) är ett område som kräver ytterligare forskning.

Den ökade kommersialiseringen revisionsbranschen upplevt på senare år har resulterat i en hårdare konkurrens på marknaden (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004). En revisionsbyrå förväntas idag erbjuda en hög kundservice till ett bra pris, något som bidrar till den ökade tidspressen. De senaste åren har många branscher genomgått omfattande teknologiska förändringar, något som ökar kraven på individen att leverera en konkurrenskraftig tjänst samt att hålla sig uppdaterad med nya rutiner och arbetssätt (Civilekonomen, 2016). Marknadsföring inom revisionsbranschen är ett fenomen som uppkommit i större utsträckning de senaste åren, tidigare har det varit både otillåtet, ansetts oprofessionellt och inte varit accepterat av yrkesutövarna själva (Carrington, 2010; Clow, Stevens, McConkey, & Loundon, 2009). Clow *et al.* (2009) visar att inställningen till marknadsföring bland revisorer ändrats under senare år och idag är allmänt accepterat. Broberg (2013) skriver att revisionsbyråerna blivit mer kundorienterade till följd av den ökade kommersialiseringen av revisionsbranschen. Den höjda konkurrensen inom revisionsbranschen har resulterat i prispressning där kvaliteten på arbetet förväntas vara densamma, medan priserna reduceras för att revisionsbyrån ska kunna vara konkurrenskraftig (Pierce & Sweeney, 2004). Detta anses vara en bakomliggande faktor till tidspressen som råder inom revisionsbranschen idag (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2015; Gundry & Liyanarachchi, 2007).

Välmående på arbetsplatsen har blivit ett attraktivt ämne för forskning under de senaste decennierna, då personal med akademisk bakgrund i allt större utsträckning drabbas av långtidssjukskrivningar (Kinman & Jones, 2008). Välmående är särskilt intressant ur arbetsgivarsynpunkt skriver Juniper (2011), som menar att det finns ett starkt samband mellan individens prestationsförmåga på arbetsplatsen och individens välmående. Civilekonomen (2016) rapporterar att ekonomer blir allt mer stressade på jobbet och att så mycket som en tredjedel inte kan fortsätta arbeta som de gör idag utan att det medför negativ påverkan på hälsan. En stor del av livet tillbringas på arbetsplatsen, det är då väsentligt att trivas och må bra där (Bryson & Freman, 2009). Det rapporteras i större utsträckning om utbrändhet och överbelastningssymtom i flera branscher, vilket gjort hälsa och arbetsmiljö på arbetsmarknaden mer uppmärksammat (Dagens Industri, 2016). I en rapport från Arbetsmiljöverket (2016) påtalas att gränsen mellan arbete och fritid blivit allt mer otydlig. Enligt rapporten är hälften av de deltagande ekonomerna överbelastade med arbete och hoppar över lunchen, eller tar med arbetet hem på kvällarna. Kinman och Jones (2008) visar att detta även är ett globalt fenomen bland akademiker.

Enligt tidigare forskning finns det olika sätt att definiera välmående. Välmående är dock ett komplext område menar Stewart-Brown (2015). Överlag delar forskningen upp välmående i subjektivt välmående och psykologiskt välmående (Diener, Emmons, Larsen & Griffin 1985; Linley, Maltby, Wood, Osborne & Hurling, 2009; Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013). Vidare delas psykologiskt välmående in i sex underkategorier; positiva relationer med andra, hur omvärlden hanteras, självbestämmande, självacceptans, individens syfte med livet samt personlig utveckling (Linley *et al.*, 2009). Subjektivt välmående innehåller underkategorierna positiva och negativa känslor samt *life satisfaction* (Linley *et al.*, 2009; Pontin *et al.*, 2013).

FAR (2017a) skriver i en yrkesbeskrivning att redovisningskonsulten arbetar nära sin klient i frågor rörande ekonomi, administration och affärsutveckling. Till redovisningskonsultens arbetsuppgifter hör bland annat löpande bokföring, bokslutsarbete och ekonomisk rådgivning (FAR, 2017b). Yrkesrollen som redovisningskonsult är emellertid under förändring, och enligt en prognos från FAR (2013) rör sig redovisnings- och revisionsbranschen mot att bli mer rådgivningsorienterad. Utöver detta står de båda branscherna inför en omfattande digitalisering, vilket kommer påverka arbetssätt och rutiner. Mycket av dagens arbetsuppgifter består av kommunikation i olika former, genom att besvara mail och konversera med kunder och kollegor (Balans, 2015). Det finns således tydliga likheter med en revisors arbetsuppgifter (Broberg, 2013), utöver detta integreras revisionsbranschen mer och mer av redovisning och rådgivning (FAR, 2013). Enligt FAR (2013) agerar revisorer ofta redovisningskonsulter åt klienter de inte utför revision åt, vilket är ett lysande exempel på hur nära besläktade de två yrkesrollerna är. Dessutom är många byråer inriktade på båda branscherna och erbjuder sina kunder både redovisning och revision, redovisningskonsulter och revisorer arbetar då sida vid sida (FAR, 2013).

Idag är det vanligast att redovisningsbyråer tar betalt av kunden per timme (Balans, 2015). Genom timdebitering tar redovisningsbyrån en mindre risk om uppdraget skulle ta längre tid än planerat, samtidigt innebär då också en effektivisering av arbetet en vinst hos kunden istället för redovisningsbyrån, som fortfarande får betala för den utveckling och automatisering som gör effektivare arbetssätt möjligt. Om redovisningsbyrån istället debiterar till fast pris tillfaller alla vinster i effektivisering den egna byrån, samtidigt som tidspressen kan upplevas som mindre (Balans, 2015). Tidspressen som kommer med timdebitering gör att

en konflikt mellan kostnad och kvalitet kan uppstå, och att resultatet kan bli minskad kvalitet av arbetet till följd av att tidsbudgeten måste uppfyllas (Broberg *et al.*, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004).

Redovisningskonsulter och revisorer är mer nöjda med sin arbetsplats, och har uppnått en högre grad av självuppfyllelse än genomsnittet av högskoleutbildade i Sverige (FAR, 2013). Att individen upplever sitt arbete som meningsfullt bidrar till positiva känslor (Gambacorta & Iannario, 2013). Andelen högutbildade, dit revisorer och redovisningskonsulter räknas, upplever sitt arbete meningsfullt i större utsträckning än grupper med lägre utbildningsgrad (Arbetsmiljöverket, 2016; Kinman & Jones, 2008). 85 procent av FAR¹:s medlemmar uppger att redovisnings- och revisionsyrket är deras drömjobb, vilket kan sättas i relation till rikssnittet bland högskoleutbildade på 57 procent (FAR, 2013). Kinman och Jones (2008) hävdar att detta inte bara är fallet i Sverige, utan även på global nivå.

1.2 Problematisering

Tidigare forskning har tydliggjort att tidspress är ett vanligt fenomen inom revisionsbranschen, men har framförallt behandlat tidspressens inverkan på revisionskvalitet (Broberg *et al.*, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004). Margheim, Kelley och Pattison (2005) beskriver två typer av tidspress, tidsbudgetpress och tidsdeadlinepress. Tidsbudgetpress uppstår när tiden som budgeterats på ett uppdrag är mindre än tiden det i verkligheten tar att färdigställa uppdraget. Tidsdeadlinepress är när tidspress uppstår av att det finns en tidpunkt där arbetet måste vara klart, där antalet timmar nedlagda på uppdraget spelar mindre roll, exempelvis skatteverkets deadline för inrapportering av momsredovisning som infaller månadsvis (Margheim *et al.*, 2005; Skatteverket, 2017). Tidigare forskning indikerar att tidsbudgetpress i revisionsbranschen ökat över tiden (Margheim *et al.*, 2005).

Gundry och Liyanarachchi (2007) menar att en viss tidspress verkar prestationshöjande, men att tidspress främst leder till negativa konsekvenser. Tidigare forskning visar att tidsbudgetpress skapar negativ stress som påverkar individens produktivitet och välmående (Broberg *et al.*, 2016). Samtidigt argumenterar Widmer *et al.* (2012) för att tidspress kan skapa både positiva och negativa känslor. När ansträngningen tidspressen medför är

¹ Branschorganisation för redovisningskonsulter, revisorer och rådgivare

kontrollerad, det vill säga att tidspressen inte tar överhanden, kan tidspress som stressfaktor medföra självuppfyllelse och en positiv attityd till livet, något som kan sammanfattas med begreppet välmående. Är tidspressen för stor, och ansträngningen inte kan kontrolleras, får det negativ påverkan på individens välmående (Widmer *et al.*, 2012). Situationer kan upplevas annorlunda beroende på personlighet, som därför kan ha betydelse för hur individen upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv (Sagiv & Schwartz, 2000; Schmidt & Umans, 2014). Choo och Firth (1998) menar vidare att det krävs en djupare kognitiv process när man tar in ny okänd information och tolkar den. Tidspress påverkar kraftigt förmågan att bedöma information, och omdömet minskar också med tidspress (Choo & Firth, 1998).

Mycket av dagens forskning är inriktad på revisorer. Exempelvis eftersöker Broberg *et al.* (2016) mer forskning vad gäller hur tidspress påverkar välmående hos revisorer. Med hänvisning till likheterna mellan yrkesrollerna revisor och redovisningskonsult (FAR, 2013), ämnar vi att analogt applicera forskning och litteratur utförd på revisorer på yrkesgruppen redovisningskonsulter. Därför kommer vi utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv, ett område som ännu inte utforskats explicit. Redovisningskonsulter har ofta hamnat i skuggan av revisorer, och forskning på redovisningskonsulter är inte lika utbredd. Genom en ökad förståelse kring hur redovisningskonsulten upplever tidspress kan arbetsmiljön och individens välmående förbättras.

Utöver den liknande yrkesrollen är redovisningskonsult precis som revisor en profession. Det finns flera likheter inom professionsyrken menar Brante (2005), vilket kan ses som ytterligare en anledning att utforska förhållandet mellan välmående och tidspress i redovisningsbranschen. En profession fodrar enligt Brante (2005) en högre formell utbildning baserad på vetenskaplig kunskap, och kännetecknas av hög inkomst och status. Arbetsrelaterad tidspress och stress förekommer i större utsträckning i yrken med hög arbetsbelastning och stort ansvar påstår Gundry och Liyanarachchi (2007). Deci och Ryan (2000) skriver om självbestämmande i arbetet och menar att det är nära besläktat med välmående och därigenom väldigt relevant att väva in som en utgångspunkt för studier inom välmåendefenomenet. DiMaggio och Powell (1983) beskriver genom den institutionella teorin hur fenomen, exempelvis tidspress, kan växa fram i branscher som helhet på grund av externa påtryckningar från intressenter. Således kommer professionsteorin, självbestämmandeteorin och den institutionella teorin användas för att uppfylla studiens syfte.

Välmående är som förklarats ett vagt begrepp som har många olika tolkningar och betydelser (Stewart-Brown, 2015). Dock är forskarna överens om uppdelningen mellan subjektivt och psykologiskt välmående (Linley *et al.*, 2009). Subjektivt välmående delas in i positiva och negativa känslor samt individens upplevda *life satisfaction* enligt sin egen bedömning utifrån egna preferenser (Linley *et al.*, 2009; Pontin *et al.*, 2013). Studien avgränsar sig till att utforska subjektivt välmående då studiens syfte är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Urvalsgruppen består av auktoriserade redovisningskonsulter, vilka genom studien benämns som redovisningskonsulter. Välmående kan utforskas genom olika metoder och inkludera olika aspekter. Emellertid involverar subjektivt välmående individens känslor i en högre grad (Pontin *et al.*, 2013), vilket hjälper oss uppfylla studiens syfte. Trots avgränsningen är vi öppna för möjligheten att andra företeelser kan ha betydelse för redovisningskonsultens upplevda välmående.

Välmående är ett relevant och aktuellt ämne, vilket visas genom dagspressens intresse (Civilekonomerna, 2016; Dagens Industri, 2016). Golden och Wiens-Tuers (2008) efterfrågar dessutom mer forskning vad gäller långsiktiga effekter på individens välmående till följd av övertid och obalans mellan arbete och fritid. Moen, Lam, Ammons och Kelly (2013) fastslår att den mesta forskningen inom området är inriktad på förhållandet mellan hög arbetsbörda och privatliv, och efterfrågar forskning på hur detta förhållande påverkar individens välmående. Genom ökad kunskap om hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv kan en bättre arbetsmiljö skapas där individer kan utvecklas under gynnsamma förhållanden.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv.

1.4 Disposition

I kapitel 2 återfinns vetenskaplig metod innehållande forskningsfilosofi, forskningsansats, teoretiska perspektiv och forskningsmetod som studien baseras på. Kapitel 3 inleds med en modellbeskrivning för att ge läsaren en visuell överblick av studien. Vidare består kapitel 3 av teorier kombinerat med tidigare forskning, vilket också utgör studiens utgångspunkt. Kapitel 4

innehåller en genomgång av studiens empiriska metod. Mer specifikt hur vi gått till väga vid litteraturinsamling, empiriinsamling, urval och utformning av vår intervjuguide. Även vår påverkan som forskare och etiska beaktanden behandlas i detta kapitel. I kapitel 5 vävs resultat och analys samman på ett läsarvänligt sätt och tolkas utifrån teorierna behandlade i kapitel 3. Studien avslutas med kapitel 6 som innehåller slutsats och diskussion följt av studiens bidrag, förslag på framtida forskning samt självkritik.

2 Vetenskaplig metod

I en forskningsstudie gör forskaren metodologiska val genom vilka forskningens riktning stakas ut (Bryman, 2008). Forskningsfilosofi, ansats, teori och metod ingår i dessa val och presenteras i detta kapitel.

2.1 Forskningsfilosofi

Studiens syfte, som tidigare nämnts, är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Detta kommer utforskas genom kvalitativa datainsamlingsmetoder. Eftersom välmående inkluderar individens känslor och upplevelser kommer problemet angripas på ett hermeneutiskt sätt (Brusseri & Sadava 2011; Pontin *et al.*, 2013), mer specifikt inspirerat av Dahlberg, Dahlberg och Nyströms (2008) *life-world-perspektiv*. Metodvalet motiveras av att den föreliggande studien ämnar bidra med förståelse rörande studiens syfte. *Life-world-perspektivet* beskriver att forskaren möter deltagarna på så vis att denne kan tolka, förstå, beskriva samt analysera deltagarnas känslor och upplevelser (Dahlberg *et al.*, 2008). *Life-world-perspektivet* är utformat kring ett intresse av deltagarnas berättelser, vilket lämpar sig väl för syftet med denna studie (Dahlberg *et al.*, 2008). Det är dock väsentligt att forskarna är medvetna om sin påverkan på studien, vilket kommer att beröras i empiriska metoden (Dahlberg *et al.*, 2008; Denscombe, 2009).

2.2 Forskningsansats

Vad gäller forskningsansats är deduktiva och induktiva ansatser vanligast förekommande (Bryman, 2008). Deduktion grundar sig i att forskaren har sin utgångspunkt i teorier och befintliga forskningsresultat för att sedan ofta formulera hypoteser, som sedan bekräftas eller förkastas. En induktiv ansats däremot har som utgångspunkt att forskaren samlar in empiri för att sedan analysera och konstruera teorier (Bryman, 1997). Utöver deduktiva och induktiva ansatser finns ett tredje alternativ som kallas abduktiv ansats (Alvesson & Sköldberg, 2008). En abduktiv ansats innefattar delar från både deduktiva och induktiva ansatser (Alvesson & Sköldberg, 2008). Det existerar mycket forskning kring både välmående och tidspress (Diener, Lucas, & Suh, 1999; Margheim *et al.*, 2005; Pontin *et al.*, 2013), vilket utgör grunden i denna studie. En deduktiv studie baseras dessutom ofta på teorier, vilket talar för delar av en deduktiv ansats. Som beskrivits ovan utgår studien från vetenskaplig litteratur, därefter har en modell utformats som empirin sedan ska appliceras på. Givet forskningsstrategin är ansatsen i denna studie deduktiv. Den deduktiva ansatsen utgår från

litteraturen, vilken prövas mot det empiriska materialet (Bryman & Bell, 2011). Utgångspunkten i denna studie består av litteratur som beskriver tidspress och välmående, teorier som anses applicerbara på litteraturområdet samt en empiriinsamling som öppnar upp för analys och tolkning av materialet. Detta förlopp är således i enlighet med vad som påstås vara en deduktiv ansats för kvalitativa studier (Alvesson & Sköldberg, 2008).

2.3 Teoretiskt perspektiv

För att utforska och förstå tidspress och välmående hos redovisningskonsulten kommer denna studie utgå ifrån en samling olika teoretiska perspektiv: forskning inom tidspress, forskning inom välmående samt tre, för denna studie utvalda, teorier. Teorierna bidrar med förståelse som hjälper oss att uppfylla studiens syfte. Teorierna som valts för denna studie är professionsteori, självbestämmandeteori och institutionell teori. Enligt Brante (2005) utsätts professioner för interna och externa förväntningar som är relevanta att inkludera i denna studie. Professionsteorin kommer således att bidra med förståelse kring förväntningarna som redovisningskonsulten upplever. Självbestämmandeteorin behandlar arbetsmotivation och dess beståndsdelar (Deci & Ryan, 2000). Tidspress kan påverka individens arbetsmotivation på olika sätt (Otley & Pierce, 1996), därför upplevs självbestämmandeteorin central i denna studie. Slutligen involveras institutionell teori, då den beskriver hur hela branscher rör sig i samma riktning som följd av externa påtryckningar, vilka utvecklas närmre i teorikapitlet (DiMaggio & Powell, 1983). Den institutionella teorin kommer bidra med förståelse kring vart redovisningsbranschen är på väg.

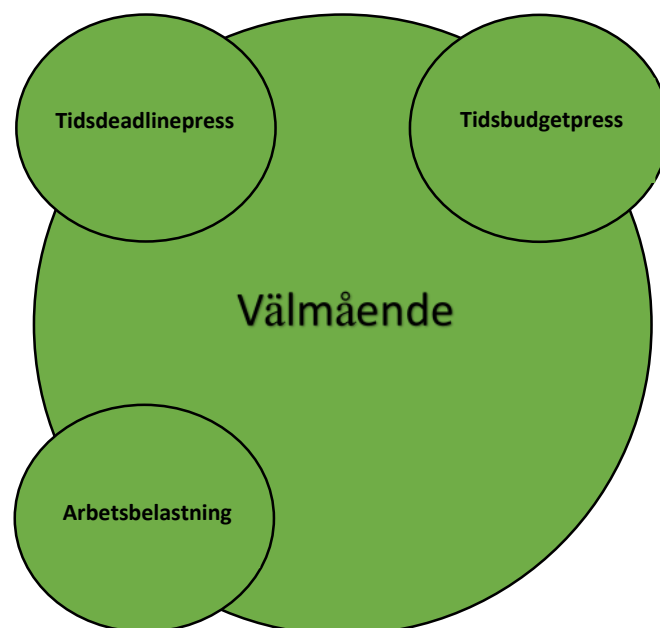
2.4 Forskningsmetod

Empirin i denna studie samlas in genom intervjuer, observationer och dokumentär forskning, detta för att säkra ett tillräckligt underlag i enlighet med vad som krävs för en hermeneutisk studie (Alvesson & Sköldberg 2008). Genom trianguleringen av metoder ämnar vi att komma närmre informanterna i enlighet med *life-world-perspektivet* och få en tydligare insikt i deras vardag (Dahlberg *et al.*, 2008). I analysen kommer informanternas svar tolkas tillsammans med observationer och deltagarnas tidrapporter för april 2017. Vid användningen av hermeneutik är empiri till stor del beroende av den tolkning forskarna gör och graden av insikt forskarna uppnår genom sin datainsamling (Schmidt & Umans, 2014). Därav kommer vi att diskutera empirin för att säkerställa att den berikat oss lika, för att sedan inleda analysen av att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Med

hänvisning till syftet kommer kvalitativa datainsamlingsmetoder användas, då de på ett bättre sätt ger en förståelse jämfört med en kvantitativ metod (Bryman, 1997).

3 Teori

I detta kapitel redogörs för de teorier och den litteratur som ligger till grund för studien. Innan redogörelsen för teorierna följer en litteraturöversikt avseende tidspress och välmående. Översikten innehåller en utvecklande förklaring av tidspress och välmående, samt ett klargörande av vad som inkluderas i dessa två centrala begreppen. Det fodras ett grundläggande teoretiskt ramverk för att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. De teorier som används är professionsteori, självbestämmandeteori och institutionell teori. För att underlätta för läsaren och ge en visuell bild av studien och dess syfte presenteras studiens modell, figur 1, nedan. Tidspress utforskas från tre olika håll: tidsdeadlinepress, tidsbudgetpress och arbetsbelastning. Välmående är centralt för studien och får betraktas som en bas, utifrån vilken de tre typerna av tidspress upplevs. Välmående är vidare uppdelat enligt figur 2 i *life satisfaction*, *job satisfaction* samt *work life balance*, vilken presenteras vidare i kapitel 3.2.



Figur 1, Studiens modell

Modellen är en visuell bild av uppsatsen syfte och utgångspunkt, där tre typer av tidspress upplevs utifrån ett välmåendeperspektiv.

3.1 Tidspress

Enligt Widmer *et al.* (2012) kan tidspress leda till både positiva och negativa känslor, beroende på hur stressfaktorn ser ut. Widmer *et al.* (2012) menar att stressfaktorer gestaltar sig som antingen utmanande eller hindrande stressfaktorer. Utmanande stressfaktorer beskrivs som arbetsrelaterade krav som, trots att de upplevs som stressiga, även är associerade med positiva fördelar för individen. Hindrande stressfaktorer anses begränsa individens prestationer och saknar förhållandet med positiva arbetsrelaterade belöningar. Hög arbetsbelastning och mycket ansvar beskrivs som utmanande stressfaktorer, medan organisationspolitik och arbetsosäkerhet beskrivs som hindrande stressfaktorer. Vidare menar Widmer *et al.* (2012) att positiva känslor och negativa känslor kan uppstå samtidigt. Nyckeln ligger då i att kontrollera ansträngningen. Är tidspressen för stor kan inte ansträngningen kontrolleras och får då utlopp i form av negativa känslor. En kontrollerad ansträngning däremot leder till positiva känslor, välmående samt självuppfyllelse (Widmer *et al.*, 2012).

Vid behandling av ny information identifierar individen det hen sedan tidigare känner till och minns (Choo & Firth, 2003). Informationen placeras i ett sammanhang utifrån vilket slutsatser kan dras. Vid kontakt med ny, främmande information kan den inte sammanställas på samma sätt, utan måste bearbetas ytterligare. Detta kräver en djupare kognitiv process, vilket innebär att beslutsfattandet tar längre tid. Vid tidspress hinner individen ta in och sammanställa en högst begränsad mängd information. Tidspress påverkar således kraftigt förmågan att bedöma information, samtidigt som omdömet minskar med tidspress (Choo & Firth, 2003).

Margheim *et al.* (2005) menar att det inte går att utforska begreppet tidspress generellt, utan förespråkar en uppdelning. Begreppet måste brytas ned till typ av tidspress, antingen tidsbudgetpress eller tidsdeadlinepress. Först då kan det utforskas vad en viss typ av tidspress har för påverkan.

3.1.1 Tidsdeadlinepress

Margheim *et al.* (2005) förklarar tidsdeadlinepress som en utomstående tidspress som uppstår när en uppgift måste vara färdig före en viss tidpunkt, där tiden spenderat på uppdraget spelar mindre roll så länge det är färdigställt innan deadline (Margheim *et al.*, 2005). Tidigare forskning beskriver tidsdeadlinepress som akut tidspress då den är intensivare under en kortare tid. Akut tidspress som tidsdeadlinepress har visats vara skadligt för en individs välmående. Press på revisorn finns även från kunden, som förväntar sig hög service i en idag

allt mer kundorienterad revisionsbransch. Bristande samarbete från kundens sida har i tidigare forskning visats förstärka tidspress, ett exempel på sådant beteende är att kunden inte lämnar in begärda dokument i tid (Pierce & Sweeney, 2004).

3.1.2 Tidsbudgetpress

Margheim *et al.* (2005) förklarar vidare att tidsbudgetpress uppstår när den budgeterade tiden vid ett uppdrag understiger tiden arbetet tar i realiteten. Detta samtidigt som möjligheten finns för revisorn att lösa problemet och färdigställa uppdraget genom att underrapportera tid, och således ägna sin fritid åt att avsluta arbetet (Margheim *et al.*, 2005). Sett ur ett välmåendeperspektiv har tidigare forskning visat att tidsbudgetpress är mindre skadligt för individens välmående än tidsdeadlinepress (Pierce & Sweeney, 2004).

Revisionsbyråer är ofta uppbyggda på ett hierarkiskt sätt, med assistenter, seniora medarbetare, managers och slutligen partners högst upp i hierarkin (Carrington, 2010; Otley & Pierce, 1996). Intern befordran bygger ofta på prestationer inom revisionsbyrån (Otley & Pierce, 1996). Generellt sätt är revisorer överens om att uppfyllt tidsbudget är en vital punkt för möjligheten till en framgångsrik karriär. Om tidsbudget inte kan uppnås trots snabbt och effektivt arbete är risken stor för uppkomsten av olika typer av dysfunktionellt beteende (Otley & Pierce, 1996). Exempel på sådant beteende är ytliga granskningar av dokument, accepterande av tvivelaktig förklaring från kund, reducerande av revisionsprocessen till en icke acceptabel nivå, underrapportering av tid och förtida signering (Gundry & Lianarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Pierce & Sweeney, 2004). Broberg *et al.* (2016) visar att det även i den svenska kontexten finns ett starkt samband mellan tidsbudgetpress och nämnda dysfunktionella beteenden bland revisorer. Underrapportering av tid anses inte leda till försämrad kvalitet i sig, men det kan leda till förlorade intäkter hos firman, orealistiska framtida tidsbudgetar och framtida kvalitetssänkande handlingar (Otley & Pierce, 1996). Forskning har visat att så länge en tidsbudget upplevs som möjlig att uppfylla är motivationen och prestationen hög, blir tidsbudgeten för stram och upplevs som ouppnåelig sänks motivationen och prestationen till en lägre nivå än den ursprungliga. Den tidspress som framkallar den högsta prestationen är när tidsbudget är bestämd till den svåraste graden som fortfarande upplevs som realistisk att uppnå. Otley och Pierce (1996) skriver att en majoritet av revisorerna anser en optimal tidsbudget som fullt möjlig att uppfylla, men först efter rimlig ansträngning.

3.1.3 Arbetsbelastning

Höga arbetsbördor och långa arbetsveckor kan leda till bland annat nedsatt psykisk och fysisk hälsa samt försämrat familjeliv (Brett & Stroh, 2003). En hög arbetsbörda kan vidare bidra till att tidspress uppstår i privatlivet genom att individen inte kan möta de behov som finns utanför arbetet (Kinman & Jones, 2008). Brett och Stroh (2003) skriver att välutbildade managers och yrkesprofessionella många gånger har en hög arbetsbörda, något som är vanligare i större företag. Brett och Stroh (2003) hävdar att det kan finnas olika anledningar till att individer pressar sig till extrema arbetstider. Vid utförande av en hög arbetsbörda kan individen uppleva dels en yttre monetär belöning men även en inre psykologisk belöning i form av en känsla av tillfredsställelse (Brett & Stroh, 2003). Beroende på individens ekonomiska situation kan alternativkostnaden för ledighet upplevas vara för hög beskriver Golden och Wiens-Tuers (2008). Genom detta kan det uppstå en konflikt mellan arbete och fritid.

Akademiker världen över har svårt att få tiden på arbetet att räcka till (Moen *et al.*, 2013). Det står klart att längre arbetsdagar och fler övertidstimmar kan påverka individens välmående negativt (Golden & Wiens-Tuers, 2008; Kleiner, Schunck & Schömann 2015). Tidigare forskning indikerar att arbetstid påverkar välmående på olika sätt i olika delar av världen (Kleiner *et al.*, 2015). Kleiner *et al.* (2015) visar att betydande geografiska och kulturella skillnader kan förekomma. Enligt deras studie påverkar antalet övertidstimmar välmående olika hos individer i USA jämfört med i Europa. Forskning tyder vidare på att personliga egenskaper är en grundsten för hur individens välmående påverkas av olika faktorer (Diener *et al.*, 1999).

Grey (1998) skriver att det kan finnas förväntningar från arbetsgivaren att arbeta en viss övertid. Vidare förklarar Ng och Feldman (2008) att det kan göras en uppdelning mellan frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete. Frivilligt övertidsarbete är när individen arbetar extratimmar, trots att det inte förväntas, med målet att extraarbetet ska främja den egna utvecklingen och karriären. Den obligatoriska övertiden beskrivs som övertid som arbetsgivaren kräver, eller som det finns en outtalad förväntan på. Det kan vara svårt att skilja på dessa två typer av övertidsarbete, då övertidsarbete som upplevs frivilligt av en individ kan uppfattas som obligatorisk av en annan. Det är skillnad i arbetstagarens inställning beroende på om övertiden upplevs som obligatorisk eller inte (Ng & Feldman, 2008). Brett och Stroh

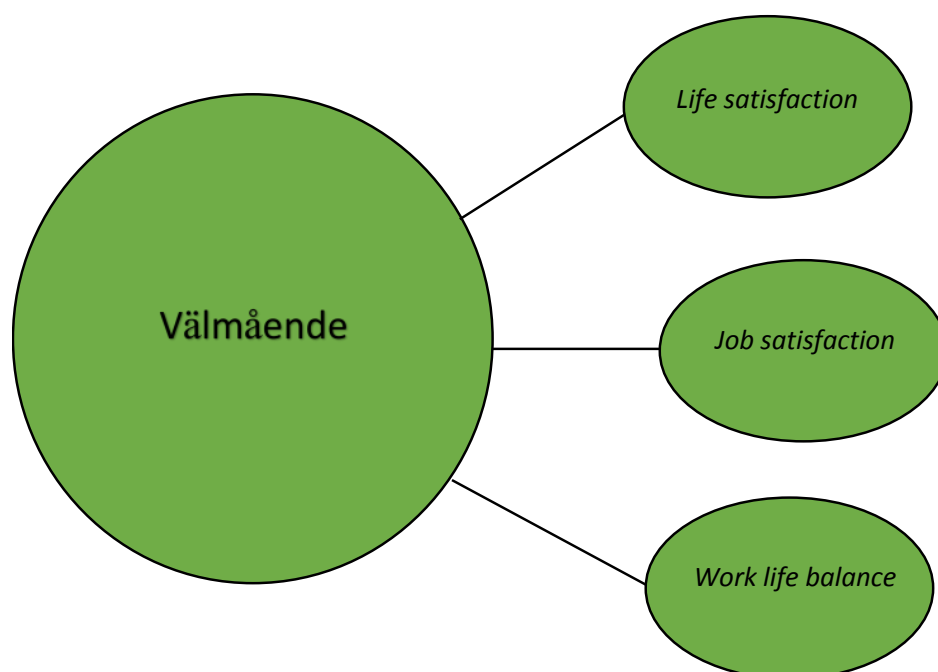
(2003) framhåller att övertidsarbete som är frivilligt kan medföra ökad motivation hos individen, som då också skapar förväntningar på framtida belöningar. Det kan röra sig om både psykologisk och ekonomisk belöning, vilket ökar egenintresset av övertidsarbete. På samma sätt kan övertidsarbete som är obligatoriskt sänka motivationen hos individen (Brett & Stroh, 2003).

3.2 Välmående

Välmående är ett erkänt multidimensionellt begrepp med många betydelser och definitioner (Pontin *et al.*, 2013). Välmående påverkas positivt eller negativt av olika element (Stewart-Brown, 2015). Widmer *et al.* (2012) menar att överbelastning på arbetsplatsen kan leda till negativa effekter på individens välmående, medan exempelvis en befordran kan leda till positiva effekter på välmåendet i form av ökat självförtroende. Linley *et al.* (2009) uppger att tidigare forskning ofta delat upp begreppet välmående i två delar, subjektivt välmående och psykologiskt välmående. Tidigare studier har i regel valt att fokusera på en av dessa två delar (Keyes, Ryff, & Shmotkin, 2002; Linley *et al.*, 2009; Pontin *et al.*, 2013; Robertsson, 2016). Psykologiskt välmående består av sex delar: positiva relationer med andra, hur omvärlden hanteras, självbestämmande, självacceptans, individens syfte med livet samt personlig utveckling (Linley *et al.*, 2009). Subjektivt välmående är uppbyggt av två delar: balans mellan positiva och negativa känslor samt *life satisfaction*. Linley *et al.* (2009) menar att skillnaden mellan subjektivt välmående och psykologiskt välmående inte är så stor som tidigare forskning indikerar. Denna studie avgränsar sig dock till att utforska subjektivt välmående då syftet är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Subjektivt välmående involverar dessutom känslor i en högre grad, vilket hjälper oss uppfylla studiens syfte (Pontin *et al.*, 2013). Med detta val är vi medvetna att det finns andra aspekter som kan inkluderas i begreppet välmående, och andra metoder som kan användas för att utforska det.

Umans, Broberg, Schmidt, Nilsson och Olsson (2016) påtalar betydelsen av att väga in kontextfria mått likväl som mer specifika dimensioner vid val av variabler, i detta fall vad som inkluderas i subjektivt välmående. *Life satisfaction* ingår i den allmänna beskrivningen av subjektivt välmående, och kommer således inkluderas även i denna studie (Linley *et al.*, 2009; Pontin *et al.*, 2013). Positiva och negativa känslor inom subjektivt välmående kommer i denna studie utforskas genom *job satisfaction* och *work life balance*. Figur 2 visar visuellt vad

som inkluderas i subjektivt välmående i denna studie. Motiveringen till våra val är att syftet med denna studie är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv, således är det med fokus på arbetsplatsen begreppen tidspress och välmående kommer analyseras. Relevansen att inkludera *job satisfaction* blir med hänvisning till syftet således uppenbar, dessutom påtalar Sloan (2012) och Gambacorta och Iannario (2013) att *job satisfaction* har stor påverkan på en individs välmående. *Work life balance* representerar balansen mellan arbete och fritid, och till vilken grad individen upplever detta. På senare år har forskningen svängt, och det har blivit vanligare att forska kring balansen mellan arbete och fritid och hur den påverkar välmående hos individen (Haar, Russo, Sune & Ollier-Malaterre, 2014). Kinman och Jones (2008) skriver att akademiker arbetar utanför den ordinarie arbetstiden i allt större utsträckning. Golden och Wiens-Tuers (2008) menar att balansen mellan arbete och fritid är viktig och obalans lätt infinner sig när arbetstiden per dag ökar. För att uppfylla studiens syfte ses *work life balance* som ett bra komplement till *life satisfaction* och *job satisfaction* eftersom både arbete och fritid vägs in. Det ska tilläggas att *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance* har en ömsesidig påverkan på varandra och hör ihop i stor utsträckning (Haar *et al.*, 2014).



Figur 2, Beståndsdelarna av välmående

Modellen ger en visuell bild av områdena som inkluderas i begreppet välmående.

3.2.1 Life satisfaction

Diener, *et al.* (1985) definierar livsglädje som en helhetsbedömning av en persons livskvalitet enligt personens egenvalda kriterier. Livsglädje speglas av lyckan en individ upplever, vilket i sin tur utgörs till viss del av balansen mellan positiva och negativa känslor som beskrivs som en av grundstenarna i subjektivt välmående (Keyes *et al.*, 2002).

Tidigare forskning har försökt förutspå vilka faktorer som påverkar människors upplevda *life satisfaction* (Diener *et al.*, 1999). Forskningen har riktat sig mot olika demografiska och personliga olikheter såsom inkomst, utbildning, självförtroende och optimism. Det har visats att självförtroende, optimism och frekventa positiva känslor kan förutspå individens *life satisfaction*. *Life satisfaction* grundar sig i individens kognitiva bedömning av sin upplevda livsglädje (Diener *et al.*, 1985). Individen bedömer sin upplevda livsglädje utifrån individuellt valda kriterier. Bedömningen blir således beroende av vad individen själv anser bör vara utgångspunkten för bedömningen, vilket är ett kännetecken för subjektivt välmående. Individer har olika preferenser i livet vilket bidrar till att de värderar saker olika, därför är det essentiellt att som forskare bygga empirin kring en övergripande utvärdering av individens upplevda *life satisfaction* (Diener *et al.*, 1985). Pontin *et al.* (2013) menar att detta står i kontrast med traditionella objektiva metoder. Objektiva mätinstrument klarar inte att mäta individens uppfattningar vilket är väsentligt i en studie som denna, vilken syftar till att utforska och skapa förståelse snarare än att mäta.

3.2.2 Job satisfaction

Tidigare var det vanligt att forska om välmående ur ett hälso- och familjeperspektiv, dock har det på senare år blivit allt mer attraktivt att utforska *job satisfaction* och hur det påverkar individens subjektiva välmående (Gambacorta & Iannario, 2013). Widmer *et al.* (2012) menar att överbelastning på arbetsplatsen kan leda till negativa effekter på individens välmående, medan exempelvis en befordran kan leda till positiva effekter på välmåendet i form av ökat självförtroende. *Job satisfaction* kan definieras som en samlad utvärdering av olika delar förenade med individens yrke, sysselsättning, känslor och beteende (Gambacorta & Iannario, 2013; Kinman & Jones, 2008). *Job satisfaction* bör ses som en prioriteringspunkt när man vill förbättra individens välmående. Utan hög *job satisfaction* är det svårt att nå upp till en hög grad av *life satisfaction* (Gambacorta & Iannario, 2013).

Det finns många olika metoder vid forskning om *job satisfaction* skriver Fields (2002). Ett hjälpinstrument med hög validitet är Andrews och Witheys *Satisfaction With Job Facets* (Fields, 2002). Det inkluderar individens känslor för sitt arbete, medarbetare, arbetsuppgifter samt organisation. *Job satisfaction* kan vidare enligt Gambacorta och Iannario (2013) huvudsakligen skapas genom tre beståndsdelar: monetär belöning, arbetsuppgifter samt individens personliga egenskaper. Dock finns det forskning som styrker att individer kan arbeta för en lägre lön om personen upplever en högre tillfredsställelse i arbetet, exempelvis i form av hög grad av självbestämmande, en hög enighet mellan arbetsplatsens och individens värderingar eller en hög grad av självuppfyllelse (Gambacorta & Iannario, 2013; Robertsson, 2016). Förbättrade arbetsvillkor så som ökad flexibilitet, antal arbetstimmar och autonomi i det dagliga arbetet är faktorer som påverkar både individens hälsa och *job satisfaction* menar Gambacorta och Iannario (2013). Mycket forskning har gjorts vad gäller hur antal arbetade timmar påverkar *job satisfaction* och välmående (Brett & Stroh, 2003; Gambacorta & Iannario, 2013; Golden & Wiens-Tuers, 2008). Studierna hävdar att fler timmar på arbetsplatsen leder till högre lön och högre grad av självuppfyllelse, vilket ökar *job satisfaction* till en gräns då fritiden blir marginell och ansedd dyrbar av individen. Brett och Stroh (2003) argumenterar dock för att individer med hög lön utsätts för att deras fritid har en hög alternativkostnad, vilket medför en konflikt mellan arbete och fritid. Personliga karaktärsdrag är väsentligt att inkludera i diskussionen om *job satisfaction* då det finns variationer bland individer (Diener *et al.*, 1999; Gambacorta & Iannario, 2013).

Den psykosociala arbetsmiljön inkluderar social gemenskap med chefer och kollegor på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2016). Även den upplevda arbetsbelastningen är en faktor i arbetsmiljön, där för hög arbetsbelastning resulterar i negativ stress och minskat välmående hos individen. Den sociala gemenskapen, stödet från kollegor och trivseln på arbetsplatsen är fundamentalt för individens välmående även utanför arbetet framhäver Gambacorta och Iannario (2013) och Sloan (2012). Bra stöd från kollegor ökar trivseln på arbetsplatsen och därigenom också individens välmående. På samma sätt kan dåliga relationer till arbetskollegor och chefer göra arbetslivet ohållbart, en negativitet som även påverkar individens totala välmående (Gambacorta & Iannario, 2013; Sloan, 2012).

3.2.3 Work life balance

Balansen mellan arbete och fritid, *work life balance*, är ett av de minst utforskade områdena inom *work-life*-forskningen enligt Haar *et al.* (2014). Golden och Wiens-Tuers (2008) menar att balans är viktig och att obalans lätt infinner sig när arbetstiden per dag ökar, då kan det uppstå en konflikt mellan arbete och fritid. Längre arbetsdagar ökar både fysisk och psykisk trötthet hos individen, varpå somliga reagerar genom att dra sig tillbaka från familj och vänner, då energi till privatlivet saknas (Kinman & Jones, 2008). Vidare delas *work life balance* upp i bland annat *job satisfaction* och *life satisfaction*, två beståndsdelar som är avgörande för hur individen upplever balans i livet (Haar *et al.*, 2014). Haar *et al.* (2014) menar att det är viktigare att utforska *work life balance* än *work family balance*. Detta då forskning riktad åt *work family balance* är smalare och inte tar hänsyn till exempelvis sport, religion, fritid eller samhälle och deras påverkan på individens välmående (Haar *et al.*, 2014).

Work life balance är speciellt aktuellt för akademiker då gränsen mellan arbete och fritid blir allt mer diffus (Kinman & Jones 2008). Dagens teknologi möjliggör kommunikation och arbete på ett annat sätt än tidigare (Moen *et al.*, 2013; Ng & Feldman, 2008). 40 timmars arbetsvecka med lediga helger är inte någon självklarhet. Moen *et al.* (2013) framför att arbete på kvällar och helger, och förväntningar på detta, skapar stress. Det kan finnas en förväntan från arbetsgivaren på att individen ska vara på plats under den traditionella arbetsdagen, oavsett övertidsarbete under kvällar och helger, något som resulterar i att individen känner sig begränsad och inramad. Tidigare forskning visar att yrken där gränsen mellan arbete och fritid blivit otydlig främst är välbetalda arbeten med hög status. Detta ses som en naturlig del av förväntningarna från arbetsgivaren i dagens samhälle (Moen *et al.*, 2013).

Moen *et al.* (2013) skriver om fyra strategier för att vinna mer tid, som aktivt används av yrkesprofessionella individer med högstatusjobb. *Prioritering* innebär att ibland välja bort arbetet till förmån för saker individen prioriterar högre. *Scaling back* är ett begrepp som används för att beskriva hur individen skalar ner på annat för att få mer tid till arbetet, exempelvis hushållstjänster är vanligt att skala ner tid på genom att skaffa hushållshjälp eller städhjälp. *Blocking out* sker med målet att bli mer effektiv i arbetet, exempelvis kan det vara att stänga in sig en förmiddag och meddela att man sitter i möte, för att på så vis kunna arbeta ostört och utan avbrott. *Time shifting* innebär att flytta arbetstid till en tidpunkt som passar individen bättre, för att ha möjlighet att ägna sig och icke arbetsrelaterade aktiviteter, något som kan liknas vid flexibel arbetstid. Att när individen ägnat hela helgen åt arbete, ha

möjlighet att ta ledigt under måndagen för att vila upp sig och kunna umgås med sin familj (Moen *et al.*, 2013).

3.3 Professionsteori

För att kunna uppfylla studiens syfte, att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv, är det viktigt att ge en tydlig bild av redovisningskonsulten. Det fordras en förståelse för professionsyrket redovisningskonsult för att kunna tolka och förstå situationer, beteenden och ageranden. Genom professionsteorin kan sådana tolkningar av redovisningskonsulten göras.

Brante (2005) menar att det finns flera beskrivningar för begreppet profession. En allmän syn är att en profession är en yrkesgrupp som byggt sin kunskap på vetenskap och en högre formell utbildning, och att professionsgrupper ofta har hög inkomst och hög social status. Den makt och status en profession besitter uppstår i olika grad beroende på professionens förmåga att exkludera övriga yrkesgrupper och samhället, exempelvis i form av kunskaps tekniska och legala hinder (Grey, 1998). Yrkeskåren redovisningskonsulter uppfyller dessa krav och är således en profession. Genom auktorisationen visas att redovisningskonsulten besitter expertkunskap inom sitt ämnesområde (SRF, 2017b). Dessutom innebär också auktorisationen en exkludering då vem som helst inte får kalla sig redovisningskonsult, vilket blir ett legalt hinder i professionens fördel. Ekonomen menar Brante (2005) för övrigt är ett exempel på en profession. En egenskap Friedson (2001) menar kännetecknar en profession är normen och arbetsmoralen att prioritera ett gott arbete framför ekonomisk vinning.

Den titel redovisningskonsulten får genom auktorisation menar FAR (2017c) ger en tydlig yrkesidentitet och speglar den professionalitet yrket är förknippat med. För att bli auktoriserad krävs både akademiska studier och praktisk erfarenhet, dessutom måste titeln förnyas med jämna mellanrum, vilket sker genom en kvalitetskontroll av FAR (SRF, 2017a). Utöver detta måste löpande utbildning genom kurser och liknande ske under den yrkesverksamma karriären för att få behålla titeln. En högre formell utbildning baserad på vetenskaplig kunskap nämner Brante (2005) är signifikativt för en profession. Auktorisation för redovisningskonsulter blev möjligt år 2006 genom SRF², redovisningskonsulternas branschorganisation, och FAR (SRF, 2017b). Målet med auktorisationen var att gynna de

² Sveriges Redovisningskonsulters Förbund

professionella redovisningskonsulterna och skapa status och stärka yrkeskårens varumärke. Dessutom medför auktorisationen ytterligare en kvalitetssäkring. Utöver detta är det vanligt att professionella organisationer har inarbetade normer som kan vara oskrivna, exempelvis kan individen förväntas arbeta en viss tid över normal arbetstid eller följa en angiven klädkod (Grey 1998).

Ryktet för en profession blir viktigt eftersom yrkesgruppen ska utstråla legitimitet mot övriga samhället (Jonnergård & Erlingsdottir, 2012). Beteende och aktiviteter för att visa legitimitet jämfört med andra yrkesgrupper skapar en professionell yrkesidentitet hos den enskilda individen. Samtidigt finns en kollektiv identitet hos professionen. Jonnergård och Erlingsdottir (2012) beskriver en tvådelad professionsidentitet: en del berör gruppens interna identitet och hanterar hur individen identifierar sig själv med professionen. Den andra delen hanterar hur utomstående identifierar professionen. Grey (1998) skriver att individen blir en representant och bärare av kunskapen som utmärker sin profession.

3.4. Självbestämandeteori

Graden av självbestämmande i arbetet är nära besläktat med välmående och således relevant att väva in som en utgångspunkt för studier inom välmåendefenomenet menar Deci och Ryan (2000). Självbestämandeteorin kommer användas för att förklara situationer och beteenden i vårt arbete med att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv.

Självbestämandeteorin är enligt Deci och Ryan (2000) uppbyggd av delarna kompetens, självbestämmande och släktskap. Dessa tre delar stämmer bra överens med andra forskares faktorer som påverkar individers *job satisfaction* (Gambacorta & Iannario, 2013; Pontin *et al.*, 2013). Kompetenskomponenten beskriver att varje individ vill ha möjligheten att bidra med kunskap i olika situationer och därigenom känna uppskattning. Självbestämmande är enligt Deci och Ryan (2000) länkat till varje individs vilja att handla självständigt och ha inflytande i hur individens arbetsuppgifter ska utföras. Med släktskap menar Deci och Ryan (2000) att individer har ett behov av gemenskap och att känna tillhörighet till andra individer, exempelvis kollegorna. Vidare beskriver Deci och Ryan (2000) att om dessa delar påverkas negativt minskar också motivationen hos individen. Vidare spelar motivationen en central roll i hur tidspress upplevs (Otley & Pierce, 1996). Upplever individen tidsbudgeten som orimlig

sjunker motivationen och vid överbelastning på arbetsplatsen kan det leda till negativa effekter på individens välmående (Widmer *et al.*, 2012). Självbestämmandeteorin är således högst relevant att använda i denna studie.

3.5 Institutionell teori

Den institutionella teorin, som förklarar branschens harmonisering (DiMaggio & Powell, 1983), är relevant att använda vid tolkning av empiri. Genom förståelse för hur redovisningsbranschen ser ut kan man också fastslå förutsättningar som finns för redovisningskonsulten och genom detta uppnå den förståelse som krävs för att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv.

DiMaggio och Powell (1983) beskriver i sin studie att organisationer blir harmoniserade med tiden. Harmoniseringen grundade begreppet institutionell teori. DiMaggio och Powell (1983) hävdar att när en bransch växer fram ökar också påtryckningarna från marknaden på organisationerna, detta fenomen kallas med ett samlingsnamn för *isomorfism*. Pressen från marknaden kommer med tiden bli så omfattande att skillnaderna i organisationerna minimeras. I sin studie identifierar DiMaggio och Powell (1983) de tre typer av *isomorfism*. *Normativ isomorfism* har sitt ursprung i normer (Deegan & Unerman, 2011; DiMaggio & Powell, 1983), precis som Grey (1998) beskriver normer i professionsbranscher. Organisationer och människorna i organisationer vill framstå som professionella och därigenom bidra till en ökad legitimitet i branschen (Deegan & Unerman, 2011; DiMaggio & Powell, 1983). Grey (1998) beskriver att som anställd förväntas man uppträda professionellt, arbeta en viss tid över normal arbetstid och följa angiven klädkod. *Mimetic isomorfism* involverar organisationers vilja att kopiera varandra när de upplever ovisshet. Den beskriver att organisationer som har problem med att formulera tydliga målsättningar inte sällan imiterar framgångsrika organisationer i hopp om att dra fördelar av det. Genom detta bör arbetssätt och rutiner på olika redovisningsbyråer och mellan kollegor vara harmoniserat (Deegan & Unerman, 2011; DiMaggio & Powell, 1983). *Coercive isomorfism* behandlar förändringarna i organisationen som sker till följd av politiska beslut eller påtryckningar från inflytelserika intressenter. Dessa påtryckningar upplevs ofta av organisationen som de mest tvingande påtryckningarna då det exempelvis kan röra sig om lagförslag (Deegan & Unerman, 2011; DiMaggio & Powell, 1983), som redovisningskonsulten bör hålla sig uppdaterad kring (*cf* Far, 2017c).

3.6 Sammanfattning

De samband som kartlagts i teorikapitlet som bygger på tidigare forskning ligger till grund för den modell som konstruerats, figur 1 (se kapitel 3). Figur 1 ger en tydlig visuell bild av studiens syfte, att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Modellen tydliggör att tidspress i denna studie gestaltar sig i tre olika former: tidsdeadlinepress, tidsbudgetpress och arbetsbelastning. Begreppet välmående är en sammanvägning av *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance*. Det klagörs visuellt genom figur 2 (se kapitel 3.2). Widmer *et al.* (2012) skriver att tidspress kan påverka individens välmående genom både positiva och negativa känslor. Arbetstid och övertid har många gånger ett negativt förhållande med välmående (Widmer *et al.*, 2012), men Sloan (2012) menar att övertidsarbete av rätt anledning gynnar individens välmående. Välmående är ett svårdefinierat begrepp med många betydelser och områden som påverkar individen både på och utanför arbetsplatsen (Pontin *et al.*, 2013). Tillämpningen av teorier används för att skapa grundläggande förståelse för kontexten. De teorier som tillämpas är professionsteori, självbestämmandeteori och institutionell teori.

4 Empirisk metod

Enligt Denscombe (2009) inkluderar forskningsstrategin för ett forskningsprojekt en handlingsplan, som beskriver hur forskarna har gått tillväga under projektet. Här följer således en beskrivning av hur vi har närmat oss vårt forskningsområde.

4.1 Litteraturinsamling

Teorikapitlet är till största del uppbyggt av vetenskapliga artiklar vilka blivit erkända och granskade, så kallade *peer reviewed*, innan de publicerats. Detta medför en kvalitetssäkring även till vårt teorikapitel. Vidare har vi efter bästa förmåga analyserat artiklarna för att kunna bedöma pålitligheten. De vetenskapliga artiklarna är hämtade ur olika vetenskapliga journaler då tidspress och välmående inte är renodlade företagsekonomiska ämnen. Artiklarna är skrivna av många olika författare, vilket bidrar till ett mer objektiva synsätt på ämnena. De vetenskapliga artiklarna har i huvudsak hämtats från Högskolan Kristianstads databas SUMMON, men vi har också använt oss av Googles tjänst Scholar för att underlätta sökandet. Under insamlingen av artiklar rörande forskning på välmående användes främst sökorden: *Wellbeing, Subjective Wellbeing, Defining Wellbeing, Job Satisfaction, Life Satisfaction* samt *Work-Life-Balance*. För att hitta artiklar som behandlade tidspress användes främst sökorden: *Time-Budget-Pressure, Time-Deadline-Pressure, TBP, TDP, Overtime, Worktime* samt *Time Pressure*. Ambitionen var att använda uppdaterade vetenskapliga artiklar, men då somliga klassiska källor är relevanta inom ämnet förekommer även äldre artiklar.

4.2 Empiriinsamling

Primärdata har samlats in för att uppfylla studiens syfte, att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Enligt Denscombe (2009) beskrivs metodologisk triangulering som ett tillvägagångssätt där forskarna använder sig av olika metoder vid insamling av primärdata. Triangulering gör det möjligt att se det studerade fenomenet från olika perspektiv, vilket kan öka validiteten i fynden. Därav grundar sig empirin i denna studie på intervjuer, observationer och dokumentär forskning. Intervju är ett lämpligt metodval vid empiriinsamling när forskarens avsikt är att utforska fenomen innehållande känslor, uppfattningar, åsikter eller erfarenheter skriver Denscombe (2009). Bryman och Bell (2011) beskriver intervjuer som en kvalitativ metod som ger bra utrymme för tolkning och förståelse. Intervjuernas struktur följer beskrivningen för semistrukturerade

intervjuer. Det innebär att det finns en förutbestämd intervjuguide forskaren utgår från, men ingen fastställd ordning i vilken frågorna ställs (Denscombe, 2009). Samtidigt finns det utrymme för spontana följdfrågor och utrymme för informanten att utveckla sina tankar. Alvehus (2013) menar dessutom att frågorna som ställs under semistrukturerade intervjuer ska vara öppna i utformningen och få till antalet. Intervjuerna har utförts individuellt med en redovisningskonsult och en forskare åt gången. Den intervjuguide (se bilaga 1) som använts har konstruerats i förväg och består i huvudsak av nio frågor. Informanterna fick inleda med att presentera sig själva och berätta hur det kommer sig att de arbetar som redovisningskonsulter, detta för att samtalet skulle få en bra start. Intervjuerna ägde rum på informanternas arbetsplatser. Innan intervjuerna påbörjades försäkrade vi oss om informanternas tillåtelse till inspelning, något som Denscombe (2009) påpekar är viktigt för att skapa tillit hos den som blir intervjuad. I efterhand har sju av de åtta genomförda intervjuerna transkriberats för att möjliggöra en innehållsanalys. Under transkriberingen raderades alla namn på personer och företag för att säkerställa anonymitet. Den intervju som inte transkriberats spelades inte in, utan anteckningar fördes istället. Dessa anteckningar har renskrivits och anonymiserats på samma sätt som de transkriberade intervjuerna.

Utöver detta har empiriinsamling skett genom observationer där fyra av de åtta informanterna observerats. Observationerna har skett på kort avstånd utanför redovisningskonsulternas arbetsrum, och under samtliga observationer upprättades observationsprotokoll. Där nedtecknades redovisningskonsulternas aktiviteter, och aktiviteternas längd. Observationsprotokoll användes för att vi som forskare skulle få en tydligare bild av yrkesrollen, och en förståelse för hur tidspress kan upplevas av redovisningskonsulten. De individer som observerats har godkänt observationerna, som enligt Alvehus (2013) mening kan beskrivas som dolda eftersom inga andra aktörer, exempelvis kollegor, varit medvetna om att observationerna ägt rum. Detta för att minska observatörseffekten (se kapitel 4.5). Observationerna varade i två timmar per tillfälle under två förmiddagar och två eftermiddagar. Fokus under observationerna var att observera spridningen på arbetsuppgifter och eventuella avbrott i arbetet, med ett underliggande fokus på hur arbetsuppgifter och avbrott upplevdes av redovisningskonsulten utifrån ett välmåendeperspektiv.

Den tredje insamlingsmetoden för denna studie beskrivs som dokumentär forskning enligt Denscombe (2009). Dokumenten består av tidrapporter för var och en av informanterna som godkänt att vi tagit del av dessa dokument. Tidrapporterna åskådliggör tiden som redovisningskonsulterna arbetat under april månad 2017. Denscombe (2009) menar att tidrapporter kan vara intressanta för forskare då de innehåller retrospektiva redogörelser för vad som hänt. Ur tidrapporterna kunde vi se övergripligt vad som skett under redovisningskonsulternas arbetsdagar. Sammanlagt har vi samlat in åtta tidrapporter. Vårt fokus under den dokumentära forskningen var på arbetad tid inkluderat övertid. För att säkerställa anonymitet presenteras endast en övergriplig sammanställning av tidrapporterna, där redovisningskonsulternas namn exkluderats (se tabell 3).

4.3 Urval

Då studien är en kvalitativ studie av småskalig typ används ett explorativt urval. Urvalet har baserats på studiens syfte, att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Således har vi utgått ifrån en kategori informanter, redovisningskonsulter. Urvalet betraktas enligt Denscombe (2009) som ett icke-sannolikhetsurval. Urvalet var en kombination av bekvämlighetsurval och subjektivt urval. Bekvämlighetsurvalet motiveras genom vår tillgång till två redovisningsbyråers kontor och samtliga redovisningskonsulter på dessa två kontor, vilka ingick i urvalsgruppen. Empiriinsamlingen baserades på åtta redovisningskonsulter fördelat på de två kontoren, fyra redovisningskonsulter från varje kontor. Det subjektiva urvalet grundar sig i att vi valde ut de individer som vi trodde skulle bidra med mest värdefull information till vår studie. Detta möjliggjordes genom att vi sedan tidigare har en relation till individerna och därför kunde välja ut de som generellt sett delar med sig mest av sina erfarenheter. Individerna har handplockats av oss under förutsättning att de var villiga att medverka frivilligt (Denscombe, 2009). Kriterierna för deltagande i studien var att personen ska vara titulerad som auktoriserad redovisningskonsult samt att ha arbetat med traditionella arbetsuppgifter för en redovisningskonsult under det senaste året. Redovisningskonsulterna i studien arbetar mot olika typer av kunder, små och stora aktiebolag, handelsbolag, ekonomiska föreningar samt enskilda firmor. Deltagarna har vidare varierande utbildning och erfarenhet, dock samma titel och behörigheter. Alla deltagare återfinns inom åldersspannet 30–65 år gamla. Variationen i urvalet baserades på ålder, kön och utbildningsnivå för att ge studien ett bredare perspektiv då

tidspress och välmående upplevs olika beroende på olika personliga egenskaper (Kleiner *et al.*, 2015; Pontin *et al.*, 2013; Widmer *et al.*, 2012).

4.4 Utformning av intervjuguiden

Frågorna i den använda intervjuguiden har valts med omsorg och strävan har varit att genom att anpassa frågorna utefter syfte och teori, både till antal och utformning, utvinna så givande och innehållsrika svar som möjligt. Figur 1 (se kapitel 3) visar hur studien utformats, och är också en utgångspunkt för utformningen av intervjuguiden. Intervjuguiden består av nio frågor. Intervjuerna inleddes med frågan “Kan du berätta hur det kommer sig att du arbetar som redovisningskonsult?”, vilken användes för att starta upp samtalet på ett önskvärt sätt. Uppstarten av en konversation kan underlättas genom att inleda intervjun med en mer allmän fråga menar Alvehus (2013). Frågan “Är det något ytterligare som du tycker vi inte frågat, eller som du vill tillägga?” avslutade intervjuerna, då gavs informanten möjlighet att tillägga något ytterligare om hen så ville. Således består huvuddelen av intervjuguiden av sju frågor. Till flera frågor finns följdfrågor som ställdes vid behov, om informanten inte berörde följdfrågornas områden genom sina svar. Genomgående ombads informanterna konkretisera sina svar genom exempel tagna ur verkligheten för att förtydliga vad de menade och beskriva hur sådana situationer upplevs.

Huvuddelen av intervjun öppnades med frågan:

- Kan du beskriva hur din arbetsdag såg ut igår?

Denna fråga har vi själva utformat med målet att informanten fritt och öppet skulle beskriva hur en arbetsdag som redovisningskonsult kan se ut i form av arbetsuppgifter och moment. En följdfråga som ställdes vid behov var:

- Vad stötte du på för problem?

Frågan och följdfrågan utgör en del i studiens triangulering, tillsammans med observationer och insamling av tidrapporter. Stor förståelse för yrkesrollen redovisningskonsult är en förutsättning för att kunna göra relevanta tolkningar avseende tidspress och välmående.

För att få informanten att resonera kring sin yrkesroll har vi frågat:

- Vad är det som gör att vara redovisningskonsult till en positiv upplevelse?

- Vad är det som gör att vara redovisningskonsult till en negativ upplevelse?

Dessa frågor kommer från Schmidt och Umans (2014) intervjuguide till artikeln *Experience of well-being among female doctoral students in Sweden*. Det blev en bra övergång då informanten först fick beskriva hur en arbetsdag kan se ut, och sedan fick gå djupare in och diskutera sin yrkesroll som redovisningskonsult.

Vi har tidigare redogjort för valet att utforska subjektivt välmående, då det utgår från hur individen själv upplever sitt välmående och även i större grad involverar individens känslor (Pontin *et al.*, 2013). I subjektivt välmående har vi valt att inkludera *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance* med hänvisning till att det är yrkesrollen redovisningskonsult som kommer att utforskas. Följande frågor har ställts:

- Vilka aspekter är viktiga för ditt välmående och varför?

Två följdfrågor som ställdes vid behov var:

- Vad har du för mål i livet?
 - Hur känner du inför ditt arbete?
- Hur upplever du balansen mellan arbete och fritid?
 - Hur upplever du din arbetsbelastning?

De två första huvudfrågorna kommer från den intervjuguide Schmidt och Umans (2014) använt i sin artikel *Experience of well-being among female doctoral students in Sweden*, som är en kvalitativ studie inom området välmående. Vi har haft möjlighet att ta del av deras intervjuguide, och flera av deras frågor ringar in det vi vill utforska på ett bra sätt. Inspiration till valet av frågor vad gäller *work life balance* har även hämtats från Haar *et al.* (2014), som inkluderar både *job satisfaction* och *life satisfaction* i sin definition av *work life balance*. De två följdfrågorna, som ställdes i de fall informanten inte självmant berörde områdena, är hämtade ifrån två kvantitativa välmåendeskolor med hög validitet. Vid valet av den första följdfrågan ”Vad har du för mål i livet?” har inspiration hämtats från artikeln *The Satisfaction With Life Scale* (Diener *et al.*, 1985) publicerad i magasinet *Journal of Personality Assessment*. *Satisfaction With Life Scale* är konstruerat av Diener *et al.* (1985) och det ursprungliga formuläret består av fem påståenden där individen bedömer sin egen

livstillfredsställelse genom att besvara frågorna på en 7-gradig likertskala. *Satisfaction With Life Scale* är allmänt erkänt och tidigare använt vid forskning inom den delen i subjektivt välmående som berör *life satisfaction*, exempelvis nämns skalan i artiklar av Haar *et al.* (2014) och Schmidt och Umans (2014). Originalfrågorna i skalan är kvantitativt ställda, men har genom en sammanvägning omformulerats till en ny fråga som är öppen och kvalitativt inriktad. Följdfrågan “Hur känner du inför ditt arbete?” är hämtad och delvis omformulerad från *Andrews and Witheys Job Satisfaction Scale* som finns beskriven i boken *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis* (Fields, 2002). Det ursprungliga frågeformuläret består av fem frågor där informanten får svara genom en 7-gradig likertskala. Då originalfrågan är kvantitativ har vi omformulerat den till en öppen och kvalitativt inriktad fråga. Den tredje huvudfrågan “Hur upplever du din arbetsbelastning?” är också hämtad från *Andrews and Witheys Job Satisfaction Scale*, även denna fråga är omformulerad för att vara mer öppen och kvalitativ än originalfrågan. Genom frågan gavs informanten utrymme till diskussion om arbetstid, övertid och *job satisfaction*. *Andrews and Witheys Job Satisfaction Scale* är erkänt och accepterat inom välmåendeforskningen och finns bland annat omnämnd av Haar *et al.* (2014).

Redovisningskonsultens upplevda tidspress utforskades genom frågan:

- Vad är tidspress för dig?

Följdfrågor som ställdes vid behov var:

- Hur upplever du tidspress?
- Varför upplever du tidspress?
- Hur reagerar du på tidspress?
- Hur hanterar du tidspress?

Både huvudfrågan och följdfrågorna, som vi utformat själva, fokuserar på hur informanten känner och upplever tidspress. Det finns en tydlig koppling till studiens syfte och förutsättningar för utläggande resonemang från informantens sida. Följdfrågorna kan ses som stödfrågor som kan ställas om ett visst område inte berörts av informanten.

4.5 Analysarbete

De åtta genomförda intervjuerna finns inspelade på ljudfiler med undantag av en intervju där samtycke till inspelning inte fanns. För att underlätta analysen transkriberades de sju

inspelade intervjuerna. Vid intervjun som inte spelades in fördes istället anteckningar, som sedan renskrivits. Transkriberingarna utfördes i skriftspråk för att undvika dialektal påverkan på citaten och på så sätt möjliggjordes en enklare analys av materialet. Analysprocessen inleddes med att samtliga transkriberingar samt anteckningarna från intervjun som inte spelades in lästes igenom. Genom detta kunde vi bilda oss en uppfattning om den insamlade empirin. I nästa steg diskuterades empirin för att säkerställa att den berikat oss lika. Därefter inleddes innehållsanalysen genom kodning, där vi först markerade hela citat ur transkriberingen och flyttade till ett externt dokument där det kategoriserades under olika rubriker. Steg två i kodningen bestod av att plocka ut meningsbärande fraser ur citaten och koda dem likt tabell 1.

Tabell 1, Kodning steg två

Upplever tidsbudgetpress	Att man behöver sätta upp tid hela tiden, timdebiteringen mot kund. Det läggs ibland kanske för mycket tid som vi inte kan ta betalt för. Sedan finns det inte mer tid i planeringen, och du får inte lov att lägga mer tid.
---------------------------------	--

Tabellen ovan är ett urklipp ur kodningen, för att ge en visuell bild av metodarbetet.

När kodningen av intervjuerna var färdigställd inleddes tolkningen av observationsprotokollen (se tabell 2) och tidrapporterna (se tabell 3, kapitel 5.3), vilket utgör trianguleringen i denna studie. Under observationerna upprättades observationsprotokoll för att underlätta analysen av observationerna. Tabell 2 visar hur sammanställningen av en observation ser ut. Med hjälp av de olika metoderna har vi sedan försökt att stärka argumenten i analysen. Analysprocessen avslutades med att koppla och jämföra litteraturen med den insamlade empirin.

Tabell 2, Observationsprotokoll

Klockslag	Aktivitet
14:15	Avstämningsarbete (missar fikan)
14:25	Snabb gång till kopiator
14:28	Dokumentering, angående deklaraionsarbete
14:29	Avbrott kund frågar efter toalett
14:30	Springer iväg med deklaraion, pratar igeom uppdrag med kollega 1

Tabellen ovan är ett urklipp från ett av observationsprotokollen.

4.6 Forskarens påverkan

Alvehus (2013) förklarar att det finns en observatörseffekt som innebär att forskarens närvaro på något sätt har inverkan på observationen, vilket gör den mindre representativ. För att motverka observatörseffekten har vi befunnit oss på kort avstånd utanför informanternas arbetsrum för att minimera risken av att kollegor eller andra individer skulle agera annorlunda för att någon utomstående befinner sig på platsen. Individerna som observerats har ett eget arbetsrum, som vi placerade oss strax utanför. Detta för att exempelvis kollegor inte skulle få uppfattningen av att individen var upptagen, och därför ändra sitt beteende och exempelvis fråga någon annan om hjälp eller vänta med sitt ärende till dess att individen verkade vara ledig. Observationen får således beskrivas som dold för alla utom den observerade, som informerats och godkänt observationen (Alvehus, 2013). Genom att vidta dessa åtgärder har vi försökt minimera observatörseffekten.

Intervjuareffekt är något som kan uppstå i samband med intervjuer. Enligt Denscombe (2009) handlar det om vad forskarens identitet i form av ålder, kön och etniska ursprung betyder för informanten. Informanten kan då anpassa sina svar och göra de mer eller mindre innehållsrika, detta gäller särskilt känsliga frågor (Denscombe, 2009). Intervjuerna har skett på två redovisningsbyråer vi forskare haft tillgång till. Då informanterna sedan tidigare har en relation till oss forskare finns en uppenbar risk att de utelämnat information de upplever som känslig. Vi som forskare har försökt vara extra lyhörda och har med försiktighet tagit oss an ämnen som kan upplevas som känsliga för informanterna. Genom triangulering med observationer och insamling av tidrapporter har dessutom en viss kontroll mot intervjuerna kunnat ske, för att säkerställa överensstämmighet i empiriinsamlingen.

4.7 Etiska beaktanden

Enligt Denscombe (2009) finns en rad etiska perspektiv att beakta vid samhällsinriktad forskning, och som forskare förväntas man närma sig empirin på ett etiskt sätt. Denscombe (2009) beskriver fyra perspektiv, där det första perspektivet syftar till att skydda studiedeltagarnas intressen. Det innefattar att respektera deltagarnas integritet samt att garantera anonymitet i alla publicerade delar av studien. Forskaren förväntas även vidta rimliga åtgärder för att lagra den insamlade empirin på ett säkert sätt. Vidare syftar det andra

perspektivet till att deltagande i studien ska vara frivilligt, genom att informanten är väl informerad om att deltagandet är frivilligt samt att informanten har fått tillräckligt med information kring studien och dess syfte. Det tredje perspektivet syftar till att forskaren förväntas vara öppen och tydlig mot omgivningen med i vilket syfte datainsamlingen sker. Enligt Dencombes (2009) fjärde perspektiv ska forskaren hålla sig inom ramarna för lagen och inte uppmuntra till lagbrott via datainsamlingsmetoder. World Medical Association (2002) presenterar en deklARATION som kallas *Declaration of Helsinki*. Deklarationen innehåller uttalanden av etiska principer vid forskning baserad på människor. För att säkerställa etiken i studien, följs dessa principer.

Forskningsmetoderna i denna studie består av intervjuer, observationer och dokumentär forskning. Vi informerade på de två redovisningsbyråerna om frivilligheten att medverka i studien. Efter detta skickades det ut mail (se bilaga 2) med förfrågan om att medverka i studien, meddelandet innehöll även information om studiens frivillighet. Mailet innehöll kontaktuppgifter till oss forskare, vilket gav informanterna en möjlighet att kontakta oss med frågor. Vidare innehöll mailet ett särskilt avsnitt om säkerställd anonymitet och information om att all empiri skulle behandlas konfidentiellt. Informanterna fick således information om att deltagande i studien var högst frivilligt. Sju av de åtta intervjuerna har spelats in, med informanternas samtycke. Vid den åttonde intervjun fanns inget sådant samtycke, då fördes istället anteckningar under intervjun. Samtliga informanter fick dessutom vårt muntliga löfte om total anonymitet.

5 Resultat och Analys

I detta kapitel kommer resultat och analys att vävas samman och presenteras. Genom användningen av citat sker presentationen av empirin på ett läsarvänligt sätt. Tolkningar av empirin sker utifrån teori och tidigare forskning som återfinns i studiens tredje kapitel. De delar som utgör kapitel 5 är: tidsdeadlinepress, tidsbudgetpress, arbetsbelastning, *life satisfaction*, *job satisfaction*, *work life balance* och slutligen en sammanfattning av studiens resultat och analys.

5.1 Tidsdeadlinepress

Den tidspress som redovisningskonsulten upplever genom den säsongbetonade arbetsfördelningen, där våren innebär en högre arbetsbelastning än hösten, passar in på beskrivningen Margheim *et al.* (2005) ger av tidsdeadlinepress. Den ojämna säsongvariationen är något samtliga informanter beskriver som en negativ aspekt med att arbeta som redovisningskonsult. Informanterna återkommer under intervjuerna till att man måste kunna hantera säsongvariationen på ett personligt plan för att kunna arbeta som redovisningskonsult. Det beskrivs som en nyckel för att uppnå högt välmående i kombination med en karriär som redovisningskonsult. Säsongvariationen är liknande för revisorerna, som också har en högre arbetsbelastning under våren (FAR, 2016). Flera av informanterna menar dock att det är ett självskapat problem, genom att regelverken ser ut som de gör:

I grund och botten är det ju bara en påhittad säsong, liksom deadline vid inlämning av deklaration. Det är ju skillnad på lantbruk, du kan ju inte odla eller sådant på vintern, du kan inte ha vatten, du kan inte ha skidtävling på sommaren här nere. Det är ju säsong för mig. Detta är inte säsong utan det har blivit en konstig, konstgjord säsong. Men våra konkurrenter har ju precis samma problem.

Samtidigt har situationen blivit bättre än den var tidigare menar flera informanter. Genom att deklaraionsdatumen har ändrats och att aktiebolag nu får ha valfri bokslutsmånad har redovisningsbranschen fått en jämnare arbetsfördelning överlag, och säsongbetoningen för redovisningskonsulter har minskat. Genom lagstadgade förändringar sker skiftningar mot en mer harmoniserad redovisningsbransch, vilket DiMaggio och Powell (1983) förklarar som grenen *coercive isomorfism* inom den institutionella teorin. Precis som informanten bakom citatet ovan påpekar så är situationen liknande för hela redovisningsbranschen. En annan informant hävdar att alla redovisningsbyråer brottas med samma problem, eftersom alla redovisningsbyråer arbetar mot samma deadlines:

De tider som man pressas med i detta jobbet, det är inlämningstider som ska passas. Med årsredovisningar och deklarationer, moms och arbetsgivaravgifter, kontrolluppgifter... allt möjligt av det slaget.

Att den upplevda tidsdeadlinepressen uppstår genom regleringar och inlämningsdatum framkommer av intervjuerna. Flera informanter menar även att det går i månadscyklar, och att tidsdeadlinepressen är högre veckan innan inrapporteringsdatum för moms. Det kan dock variera, beroende på utformningen av arbetsuppgifter, där vissa redovisningskonsulter inte gör momsrapportering själva, utan där den uppgiften är fördelad på redovisningsassistenter istället. Däremot kan redovisningskonsulten då få en ökad arbetsbörda genom ökat stöd till redovisningsassistenter. Det framstår som viktigt att kunna dela med sig av arbetsuppgifter och släppa på sin kontroll när arbetsbelastning och tidspress ökar under våren eller i samband med momsrapportering. En informant uttrycker sig såhär:

Jag måste lära mig att släppa kontroll, att det är något jag måste hantera att jag har ett väldigt stort kontrollbehov.

Att släppa kontrollen verkar upplevas som en nyckel, som i sin tur kan leda till ett mer sunt förhållande till arbetet och minskad risk för att arbetet tar överhand. Det verkar som att informanterna är överens om att kontrollbehovet hör ihop med personlighet, och att många inom yrket har ett stort kontrollbehov. En annan informant påtalar vikten av att släppa kontrollen och lita på andra:

Man tror ju man är oumbärlig. Men det är ju inte någon människa som är det, utan alla kan ju ersättas.

Informanten framhäver också att det kan vara svårt i början, och att det tar olika långt tid för olika individer att våga släppa på kontrollen och lita på andra. Att vara ödmjuk inför det faktum att kollegorna är väl kapabla att utföra arbetet, och att utnyttja kompetensen kollegorna besitter framstår som ett sätt att minska tidspressen hos redovisningskonsulterna med allra högst arbetsbelastning. Informanten menar dessutom att det bara resulterar i positiva effekter genom att juniora kollegor får mer ansvar och att välmåendet ökar genom att framförallt den mentala arbetsbelastningen minskar.

Det framkommer att den tidspress som upplevs till följd av inrapporteringen av moms till stor del kan undvikas genom att redovisningskonsulten ”fostrar sina kunder”, som flera informanter uttrycker sig:

Jag har sagt till många av mina kunder, att lämna helst senast den 15:e, för det ska de klara av (...). Men man får ju fostra sina kunder lite, faktiskt.

Momsen för februari månad ska inte rapporteras till Skatteverket förrän den 12 april. Det finns alltså gott om tid för kunden att lämna in det material som behövs för att kunna genomföra momsarbetet (Skatteverket, 2017). En stor del av den tidsdeadlinepress som uppstår i samband med inrapportering av moms uppstår till följd av att kunder kommer in sent med material, så sent som några dagar innan deadline. Kunder som lämnar in dokument sent förstärker tidspressen, menar Pierce och Sweeney (2004). En informant menar att man får sätta sitt eget välmående framför kundrelationen om tidspressen blir för hög:

Har de kommit dagen innan moms och lämnar papper, då får de skylla sig själv, för då säger jag att jag inte kan garantera att detta kommer in i tid.

Kundrelationen upplevs som viktig för redovisningskonsulten, därför kan det finnas en konflikt i att rapportera in moms efter deadline. Det finns i de flesta fall en förståelse från kunderna för att redovisningskonsulten har andra kunder att arbeta med, och därför behöver få in materialet i tid. ”Men vissa de tänker inte så långt (...). Det är väl inga problem att ni hinner med detta?”, säger en informant. Informanten betonar att det gäller ett fåtal kunder, men det framstår ändå som ett problem då sen inlämning av dokument från kundens sida leder till ökad tidsdeadlinepress för redovisningskonsulten. För att motverka tidsdeadlinepress, som framförallt uppstår under kalenderårets första halvår, arbetar redovisningsbyråerna för att jämna ut arbetsfördelningen över året:

Och vi jobbar ju såklart för att få fler och fler brutna räkenskapsår för att det underlättar för oss, att fördela ut arbetsbördan och så.

Trots den tidsdeadlinepress som finns, menar flera informanter att de föredrar tidspress framför arbetsbrist på arbetsplatsen, en informant uttrycker sig såhär: ”Övertid kan vara jobbigt i sig, men är inte lika ångestladdat tycker jag”. Widmer *et al.* (2012) tar upp att tidspress kan leda till både positiva och negativa känslor. Oro huruvida det finns tillräckligt med arbete under hösten menar flera informanter kan upplevas nog så påfrestande som tidspressen under våren. Arbetsosäkerhet beskriver Widmer *et al.* (2012) är en stressfaktor som har negativa effekter på individens välmående. På samma sätt förklarar Widmer *et al.* (2012) tidspress som en stressfaktor som även kan ge positiva effekter på individens välmående. De positiva effekterna tycks hos informanterna gestalta sig genom en känsla av tillfredsställelse efter avklarad inlämning av arbete. Både negativa känslor vid arbetsosäkerhet och positiva känslor vid avklarade arbetsuppgifter, som Widmer *et al.* (2012) beskriver, går i linje med informanternas upplevelser.

Sammanfattningsvis bekräftar informanterna att tidsdeadlinepress existerar inom redovisningsbranschen. Informanterna hävdar att tidsdeadlinepress uppstår som en följd av rådande reglering vad gäller deklarationsdatum, vilket kan hänföras till hela redovisningsbranschen. För att minska tidsdeadlinepress lyfter informanterna fram väsentligheten av att ”fostra sina kunder”, för att få in material i tid. Att släppa kontroll är en personlig egenskap som framstår som viktig för att må bra i rollen som redovisningskonsult.

5.2 Tidsbudgetpress

Tidigare forskning har visat att tidsbudgetpress existerar i revisionsbranschen (Margheim *et al.*, 2005), vilket i enlighet med vår empiri även tycks stämma överens med redovisningsbranschen. Tidsbudgetpress har visat sig uppstå exempelvis genom kundens förväntningar eller bristande förståelse från kund, vilket en informant beskriver:

Jag hade en kund som ringde mig och gnällde om en kvart, att det hade tagit en kvart mer än förra året. Då börjar man känna, va faaan. Är du... Jag trodde faktiskt att det var ett skämt. Det tog mig någon minut innan jag förstod, hon menade fullt allvar. (...) Så sa jag, att jag har ju tagit upp den tiden ni fysiskt var inne. Du och din man var ju fysiskt inne hos mig den tiden du har fått på fakturan, så liksom vad är det du pratar om?!

Citatet ovan vittnar om prismedvetna kunder, men också om bristande förståelse för redovisningsyrket. Det vanliga inom redovisningsbranschen är att kunden debiteras per timme, för den tid arbetet tar i realiteten (Balans, 2015). Det är också fallet på de två redovisningsbyråer som ingår i studien. Informanterna menar att det inte är alla kunder som förstår vad timdebitering innebär, utan väntar sig att service i form stöd genom mail, telefon och fysiska möten ingår. Därigenom kan konflikter, som i citatet ovan, lätt uppstå. Konkurrensen som råder inom redovisningsbranschen tycks likna den inom revisionsbranschen där priserna pressats ned till följd av rådande konkurrens (Pierce & Sweeney, 2004). En annan informant förklarar hur konkurrensen bidrar till ökad tidsbudgetpress:

Man känner ju hela tiden att det här med att man vill ha en nöjd kund och att kunden förväntar sig att man ska göra detta till en viss kostnad och då vet man ju indirekt att då kan jag inte lägga mer än den och den tiden.

Att kundservicen är viktig framgår av citatet, något som kan liknas vid den ökade kundorientering som skett i revisionsbranschen (Broberg, 2013). Prismedvetenheten hos

kunderna och konkurrensen på marknaden kan vara ett incitament till att budgetera en snäv tidsbudget på ett uppdrag. En snäv tidsbudget innebär för redovisningskonsulten tidspress i arbetet. Det kan i sin tur framkalla dysfunktionellt beteende, bland annat i form av underrapportering av arbetstid hos redovisningskonsulten (Pierce & Sweeney, 2004), likt en av informanterna berättar:

Man säger det första året när det var 12 timmar (i tidsbudget på uppdraget) så kanske man hade lagt 20 timmar på bokslutet. Och så tänkte då de här personerna att ”det står ju bara 12 timmar” och så har jag lagt 20 timmar, ohh... så skriver dom bara upp 12 h (...). Då blir det att man sitter och jobbar gratis. Och det är ingen som tackar någon för det liksom, det kan jag ju säga. Man råkar illa ut själv.

Det dysfunktionella beteendet verkar således uppstå som en följd av en snäv tidsbudget, som kan grunda sig den hårda konkurrensen som råder på marknaden (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004). Bortsett från den kvalitetssänkning dysfunktionellt beteende innebär påverkas även redovisningskonsultens välmående negativt. Genom att arbeta gratis, som informanten bakom citatet ovan berättar, påverkas redovisningskonsultens *work life balance* negativt. Det framkommer även under intervjuerna att dysfunktionellt beteende, oavsett om det gäller underrapportering av tid eller att hoppa över dokumentationskrav, framkallar en känsla av obehag och oprofessionalitet hos redovisningskonsulten. ”Det känns ju inte bra alls”, uttrycker sig en informant. Det är framstår som att redovisningskonsulten vill göra ett bra arbete, och att dysfunktionellt beteende strider mot det.

Flera informanter menar att tidsbudgetpress till stor del uppstår till följd av de dokumentationskrav som uppstått genom auktorisationen och via FAR. Det kan tolkas som ett exempel på grenen *coercive isomorfism* inom den institutionella teorin, att branscher förändras och harmoniseras på grund av tvingande påtryckningar (DiMaggio & Powell, 1983). Flera av informanterna menar att dokumentationskraven ibland är för höga, och att redovisningsbranschen är på väg åt fel håll: ”På något sätt blir det att den bästa redovisningskonsulten är den som är bäst på att fylla i checklistorna”. Ett problem som flera informanter är överens om är att kraven på dokumentation blivit högre, samtidigt som tidsbudgeten på ett uppdrag är konstant. Redovisningskonsulten ska alltså hinna med mer arbete utan att det får ta mer tid, något som upplevs frustrerande och stressande. Två informanter beskriver problematiken på följande sätt:

Jag vet att när man gör bokslut... alla dokument som ska fyllas i och alla de här dokumentationerna. Det kan bli lite för mycket ibland kan jag tycka. För det tar så mycket tid av kundens tid, den tiden som jag kan sätta på min kund. Då kanske jag kunde pratat med dem istället, istället för att jag ska hålla på med en massa dokument, kan jag tycka.

Vissa grejer är ju jättebra, för det gör ju att det finns en viss kvalitet på arbetet också, men om man har ett bokslut där bokslutet kanske hade tagit en timme och ska lägga 1-1,5 timme till bara på blanketter. Det finns ingen som vill betala oss för det.

Ur empirin går det att tyda en uppgivenhet kring att arbetet är styrt, med en viss medvetenhet av konkurrensen, då informanten nämner att ingen är intresserad av att "betala oss för det". Självbestämmandet kan enligt Deci och Ryan (2000) både öka och minska informanternas motivation i arbetet. Informanterna utstrålar en minskad *job satisfaction* på grund av det styrda arbetssättet som följer med dokumentationskraven. Deci och Ryan (2000) beskriver att alla individer vill ha möjlighet att påverka och ha inflytande över utförandet av sina arbetsuppgifter, och minskas dessa möjligheter påverkas också motivationen att utföra dem. Det styrda arbetssättet beskrivs av en av informanterna:

Jag tycker att det som kommit de senaste åren med, Reko³ och allt möjligt annat, interna rutiner, och checklistor som finns i alla program och att man ska följa det, det hämmar min kreativitet.

Vidare beskriver informanterna en balansgång i arbetet: "Man måste sätta upp tid hela tiden, timdebiteringen mot kund". Samtidigt som de beskriver att det finns ett begränsat antal timmar planerat på uppdraget, och att det är taket för nedlagd tid: "Sedan finns det inte mer tid i planeringen, och då får du inte lov att lägga mer tid". En konflikt kan tänkas uppstå i de fall redovisningskonsulten inte är färdig i utsatt tid. En konflikt som i sin tur enligt Pierce och Sweeney (2004) kan leda till dysfunktionellt beteende.

Ur observationerna kan vi tyda att en redovisningskonsult ägnar sig åt många aktiviteter under en arbetsdag, vilket stämmer väl överens med Brobergs (2013) iakttagelse av en revisors vardag. I huvudsak bekräftas FAR:s beskrivning av redovisningskonsultens arbetsuppgifter (FAR, 2017a; FAR, 2017b), då de under våra observationer bland annat bestod av att kommunicera med kunder och kollegor, deklarerera och bokföra. Utöver detta har observationerna visat på tidspress hos informanterna, exempelvis har flera informanter förflyttat sig mellan arbetsrum och kopiator genom att gå snabbt eller småspringa. Det höga

³ Svensk standard för redovisningstjänster

tempot tycks ske i sammanhang där informanterna hanterar kundmaterial. När de exempelvis går till fikarummet för fika kan tempot beskrivas som normalfart. Observationerna har visat att redovisningskonsulten kontinuerligt blir avbruten i sitt arbete genom exempelvis mail och telefonsamtal från kunder och kollegor. En informant beskriver hur kontinuerliga avbrott i arbetet kan leda till problem vid tidsrapportering och debitering:

Vissa veckor, eller vissa dagar när man ska tidsrapportera sitter man och tänker ”vad har jag gjort idag?”, och man får inte ihop det. Då kanske det har ringt lite där, och så kan ju någon assistent komma där för att de ska göra det, och sedan när jag hade hand om kundsupporten så ringde det lite om det och det kom lite internt folk om det, så ibland så bara tickade ju tiden iväg och så satt man där och ”jag vet inte vad jag har gjort, vad ska jag göra av tiden idag?”. Så att det är ju en utmaning det också, absolut är det så.

Det framgår av intervjuerna att konstanta avbrott i arbetet upplevs som ett problem. Även de observationer som genomförts bekräftar att ständiga avbrott äger rum i form av mail, telefonsamtal och konversationer med kunder och kollegor. Bland annat beror det på att det saknas underlag från kunder eller att inkommande samtal eller mail från kunder innehåller uppgifter som måste prioriteras, vilket även påtalas i intervjuerna. Avbrotten uppstår också då kollegor kommer med både arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade frågor, dessa avbrott hävdar dock vissa informanter är viktiga ur ett välmåendeperspektiv. Att kommunicera med kollegor menar Gambacorta och Iannario (2013) är viktigt för individers *job satisfaction*. Informanterna menar att ständiga avbrott upplevs som ett problem då det bygger upp en tidspress. ”Ständiga avbrott är den stora tidstjuven” konstaterar en informant. Avbrotten leder ofta till ökad ej debiterbar tid för redovisningskonsulterna, något som beskrivs som en av nackdelarna med yrkesrollen:

Du måste debitera för allting du gör. Som att vi pratar nu, det kan inte jag sätta någon tid på, jag kan ju inte sätta det på en kund, det blir ju en odeb, odebiterbar tid, det är den stora nackdelen tycker jag.

En tydlig strategi bland redovisningskonsulterna för att motverka avbrotten, som äter upp tid, är det som Moen *et al.* (2013) beskriver som *blocking out*. Det innebär att man effektiviserar sitt arbete genom att minimera avbrotten. En redovisningskonsult beskriver hur hen använder *blocking out* i praktiken för att motverka tidsbudgetpress:

Skriv upp sju saker som ska göras den dagen. Ha mail och telefon avstängda fram till 09:30. Då ser du till att beta av fem enkla saker på listan. Sedan går man och fikar. Sedan tar man tag i de där två tunga sakerna och svarar i telefon och kollar mailen. Annars går det inte, då kommer man ingen vart.

Informanten upplever att avbrotten genom denna taktik minskar och att arbetet blir effektivare, vilket gynnar alla parter. En annan informant uttrycker sig genom följande citat:

Gå hit på helgerna och jobba undan, framförallt. Försöka koncentrera sig på att göra en sak i taget.

Det är flera informanter som regelbundet arbetar på helgen för att ”jobba undan”. De menar att avbrotten är färre eftersom de är relativt ensamma på arbetsplatsen samtidigt som kunder hör av sig i liten utsträckning under helgen. Samtidigt, framhäver vissa informanter, är avbrotten och den ständiga kundkontakten en del av yrket man som person måste kunna hantera. Det framstår som avbrotten kan leda till ökad tidspress och genom det minskat välmående för individer som inte lär sig hantera avbrotten. Balans (2015) skriver att mycket av redovisningskonsultens arbetsuppgifter består av kommunikation med kunder och kollegor, något som bekräftas genom de observationer vi genomfört.

Sammanfattningsvis beskriver informanterna att tidsbudgetpress kan uppstå som följd av exempelvis bristande förståelse från kunder, konkurrensen på marknaden samt rådande dokumentationskrav. Tidsbudgetpress kan också uppstå till följd av ständiga avbrott, något som tillhör redovisningskonsultens vardag. Således bekräftar informanterna att tidsbudgetpress existerar i redovisningsbranschen. Majoriteten av informanterna beskriver det som ett problem, men att olika strategier är en nyckel för att minska den upplevda tidspressen. Flera informanter påtalar också att man som person bör kunna hantera avbrott och tidsbudgetpress som redovisningskonsult för att må bra.

5.3 Arbetsbelastning

Arbetsbelastningen för en redovisningskonsult är ojämnt fördelad över året och kan liknas vid revisorernas situation (FAR, 2016). Arbetsbelastningen är säsongsbetonad på grund av deklarationsdatum och regler som tidigare nämnts. Tre av informanterna beskriver arbetsbelastningen såhär:

Det har ju blivit lite bättre, men det är ju fortfarande våren som är värst. Man har mest att göra. Så har det alltid varit liksom.

På hösten är det okej, jag börjar bli trött på att inte kunna följa mitt schema.

Det är ju lite beroende på högsäsong. Alltså i februari, mars och april så jobbade jag nog i varje fall varannan helg, minst en dag, och sen jobbade jag över på kvällarna. Jag är ju alltid uppe över 140-150 komptimmar per år.

Att arbetsbelastningen upplevs som hög under våren kan konstateras genom citaten ovan, och även genom informanternas tidrapporter, som sammanställts i tabell 3. Hur arbetsbelastningen ser ut under hösten är det egentligen ingen av informanterna som går in djupare på, men de beskriver ändå hösten som lugnare och mer behaglig arbetsmässigt. Ur ett välmåendeperspektiv betonar flera informanter vikten av att säga nej till arbete för att undvika för hög arbetsbelastning. Det ansvaret ligger på individnivå, det är upp till en själv att säga ifrån, menar informanterna. Förmågan att säga ifrån kan tolkas som en viktig personlig egenskap för att kunna balansera arbetet och privatlivet för en redovisningskonsult. En informant för ett liknande resonemang vad gäller att lämna ifrån sig arbete när arbetsbelastningen upplevs vara för hög:

Man tror ju man är bäst själv, men det är man ju inte. Eller hur? Det är ju bara att försöka och tänka om och lämna ifrån sig jobb. Det är jätteviktigt att man gör det.

Genom att utnyttja arbetskollegornas kunskap och kapacitet, och lämna ifrån sig arbete då arbetsbelastningen upplevs vara för hög tycks man kunna undvika onödig tidspress och minskat välmående.

Ng och Feldman (2008) påtalar att övertidsarbete kan delas in i frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete. Att både frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete förekommer inom redovisningsbranschen styrker två informanter genom följande citat:

Ja den är ju säsongsberoende, här på vårt företag så har vi ju en väldig arbetsbelastning det första halvåret och desto mindre andra halvåret. De flesta upplever det nog så, och jag gör det. De flesta på vårt företag måste göra 60 procent, minst 60 procent av den debiterbara tiden på första halvåret, gärna mer.

Det ställs inga krav och inga förväntningar på att man ska jobba en massa övertid. Vill man får man, men det är inte att man ska känna sig pressad till att göra det. Och visst, jag jobbar en del över, men det ju också mitt val. Det är ju ingen som sagt till mig att du måste göra detta. Så det är helt jag själv som väljer de bitarna.

I likhet med litteraturen påverkar de två typerna av övertidsarbete individernas motivation i arbetet olika (Ng & Feldman, 2008). Frivilligt övertidsarbete kan leda till ökat välmående genom ökad motivation för individen menar Brett och Stroh (2003). Obligatoriskt övertidsarbete kan medföra sänkt motivation och minskat välmående (Ng & Feldman, 2008). Informanterna har olika upplevelser vad gäller om övertidsarbetet ska betraktas som frivilligt

eller obligatoriskt. Skillnaden ligger på organisatorisk nivå, då övertidsarbetet på den ena redovisningsbyrån som undersökts upplevs obligatorisk, medan det på den andra redovisningsbyrån upplevs frivilligt att arbeta övertid. Vi kan inte urskilja någon skillnad på byrånivå vad gäller antal arbetade övertidstimmar, trots att frivilligheten skiljer sig åt. Det tyder på att informanterna arbetar lika mycket övertid oberoende av frivillighet. Tabell 3 visar den arbetade övertiden för april 2017 för de åtta informanter som deltagit i studien.

Tabell 3, Övertid

Individ	Övertid i timmar
Redovisningskonsult 1	51,25
Redovisningskonsult 2	22
Redovisningskonsult 3	28
Redovisningskonsult 4	8
Redovisningskonsult 5	14,5
Redovisningskonsult 6	33,6
Redovisningskonsult 7	0
Redovisningskonsult 8	43,8
Total övertid	201,15
Genomsnittlig övertid	25,14

Tabellen visar den arbetade övertiden under april månad 2017 för de åtta redovisningskonsulter som deltagit i studien.

Ng och Feldman (2008) skriver vidare att det kan vara svårt att skilja på frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete, då vissa individer kan uppleva att det finns en outtalad förväntan på övertidsarbete från arbetsgivarens sida, medan andra individer inte känner av en sådan förväntan. Tabell 3 visar att den genomsnittliga övertiden under april 2017 var 25 timmar, vilket informanterna upplever som högst normalt under högsäsong. Vad gäller inställningen till övertidsarbetet kan vi urskilja en skillnad mellan informanter som upplever övertidsarbete som frivilligt jämfört med obligatoriskt. "Först är det säsongvariationen, den tycker jag är skit rent ut sagt. Det är värdelöst" menar en informant som upplever övertidsarbetet som obligatoriskt. Obligatorisk övertid tycks genom citatet ovan leda till minskad *job satisfaction*. En informant som upplever övertiden som frivillig tycks inte uppleva övertiden som en lika stor belastning:

För mig är det ju bra alltså. Just nu är det ju mycket heljobb. Men det är jag själv som väljer det. För att det är sådana uppdrag som jag alltid har gjort, och det vill jag göra själv, det är lite så. Men det är inget betungande för mig. Jag tycker att för min del fungerar det bra.

Det faktum att informanten bakom citatet själv väljer att arbeta gör det till frivilligt övertidsarbete. I just detta fall förefaller informantens relation till kunden vara anledningen till övertidsarbetet. Kundrelationen menar Deci och Ryan (2000) skapar tillhörighet och är i linje med självbestämmandeteorin förknippat med positiva känslor hos individen, och därmed också ökad *job satisfaction*.

Tabell 3 visar att informanterna i genomsnitt arbetade 25 timmar övertid under april 2017, något som kan tyckas mycket vid jämförelse med ett företag utanför byråvärlden. En informant förklarar att det finns en tydlig skillnad mellan att arbeta på ett "vanligt" företag och en byrå, framförallt i inställningen till övertid och helgarbete. Det framstår som naturligt att arbeta övertid när man arbetar på byrå, vilket kan upplevas som främmande på andra arbetsplatser. "Det skiljer nog en sådan här arbetsplats ifrån andra" menar en av informanterna. Brante (2005) beskriver att det kan finnas förväntningar på övertidsarbete inom professioner, vilket förtydligas genom ovanstående resonemang. Även om det inte är uttalat obligatoriskt att arbeta övertid, kan det skapas en norm på arbetsplatsen vad gäller övertidsarbete (Grey, 1998). Att individen är medveten om hur branschen ser ut och att det anses rimligt att arbeta en viss övertid kan ha betydelse vad gäller utsträckningen av övertidsarbete.

Sammanfattningsvis bekräftar informanterna att arbetsbelastningen som redovisningskonsult är ojämn med en arbetstopp under våren. Genom att säga nej till arbete och ta hjälp av sina kollegor kan redovisningskonsulten undvika onödig tidspress. Detta är en personlig egenskap som enligt informanterna inte ska underskattas. Vidare förekommer både frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete bland informanterna. Typen av övertidsarbete verkar dock inte ha någon betydelse för mängden övertid redovisningskonsulten arbetar, däremot tycks välmåendet påverkas olika beroende på övertidsarbetets frivillighet. Frivilligt övertidsarbetet tycks öka individens *job satisfaction*, medan obligatoriskt övertidsarbete tycks sänka individens *job satisfaction*.

5.4 Life Satisfaction

Life satisfaction menar Diener *et al.* (1985) består av individens egen bedömning utifrån sina egna kriterier. Att situationen på arbetsplatsen har stor inverkan på hur redovisningskonsulten upplever *life satisfaction* framgår av intervjuerna. Kinman och Jones (2008) menar att för hög arbetsbelastning och tidspress på arbetet lätt kan leda till upplevd tidspress och minskat välmående även på fritiden. En av informanterna bekräftar det resonemanget genom följande citat:

Man är ju extremt trött när man kommer hem, att man kan känna att man är helt tom. Man har liksom... ja, tittar ut i tomma intet utan att reagera på någonting.

Brett och Stroh (2003) påtalar även att familjelivet lätt blir lidande genom en för hög arbetsbelastning, något som genom citatet tycks vara applicerbart på vissa informanter. För att uppnå en hög *life satisfaction* och känna sig tillfredsställd med livet framgår det som att nyckeln är den balans redovisningskonsulten upplever sig ha mellan den pågående högsäsongen arbetsmässigt, och sin fritid. Det finns en mängd element som har betydelse för *life satisfaction* (Diener *et al.*, 1985), två av informanterna betonar vikten av en värdefull fritid:

Och sedan försöker jag ha en trevlig och bra fritid. Och hitta på roliga saker, för då är det mycket roligare att jobba om man har något att se fram emot kanske till helgen eller så.

Det handlar ju om saker och ting som man prioriterar här i livet, och för min del har jag ju haft en aktiv fritid, valt att prioritera en aktiv fritid.

Moen *et al.* (2013) beskriver denna typ av *prioritering* som en strategi professionella yrkesutövare aktivt använder för att motverka tidspress. Det första citatet betonar både vikten av en värdefull fritid, men även vikten av att trivas med sitt arbete, att ha en hög *job satisfaction*. Utan *job satisfaction* är det svårt att uppnå en hög grad av *life satisfaction*, menar Gambacorta och Iannario (2013). Upplevd *life satisfaction* utgår från individens egna kriterier, och eftersom en stor del av individens vakna tid spenderas på arbetet är det också naturligt att just arbetet och trivseln där får ett stort utrymme i individens självutvärdering av sin livssituation. Samtliga informanter är överens om att arbetet och trivseln på arbetsplatsen är avgörande för det totala välmåendet. Framförallt tycks det handla om att ha tid för ett privatliv också, genom detta framstår det som att *work life balance* har stor betydelse för informanterna. Flera av informanterna menar att upplevd *life satisfaction* även handlar om personlighet:

För det första, det som jag tror är det viktigaste av allt, det är att man trivs med sig själv. Man trivs med sig själv, och då blir man glad.

Informanten bakom citatet ovan syftar på att trivas med sig själv både som person och i sin arbetsroll. Gör man något man inte trivs med, så mår man heller inte bra, menar informanten. En nyckel enligt flera informanter är att våga säga nej, för att undvika överbelastning och tidspress på arbetet, och att prioritera sig själv. Det gäller även under fritiden, för att undvika överbelastning och tidspress där:

Men det jag tror nu med stress och allt det här, det är att folk måste tänka på sig själv först och främst tror jag. Sedan kommer nog det andra sen.

Trots att många informanter påtalar vikten av att säga nej, och sätta sig själv först, är man sämre på att följa sina egna råd. Det visas under intervjuerna genom att flera informanter har stressrelaterade symptom eller medicineras till följd av stress. Det verkar som att en svårighet är att själv upptäcka när tidspressen tar överhand, och förhållandet till arbetet blir ohälsosamt. Det framstår som att insikten kommer först när individen väl passerat gränsen för vad som är hanterbart. Två av informanterna beskriver hur de upplever tidspress när den tar överhanden:

Man blir lite så här... man blir nog lite deppig, man känner sig ganska ensam, är det något problem här så kan jag alltid fråga någon annan. Men där är ingen annan, jag får ingen hjälp, det är liksom, jag får lösa det på bästa möjliga, och det har ju löst sig, det är inte det va.

Ja det är väl den där självkänslan man har att man inte räcker till, man blir otillräcklig, hur mycket man än gör så räcker man inte till. Det är en sån där obehaglig känsla man har... att hamna i den situationen när man känner att man tappar nästan greppet om allt det här, vilket som är inlämnat, vilka har lämnat in vad och, vad ska göras den och den datumen och såhär vidare.

Informanterna beskriver en känsla av otillräcklighet, ensamhet och en sämre självkänsla, vilket tolkas som en minskad *life satisfaction*. Tidspress verkar således påverka redovisningskonsultens totala välmående negativt. Till skillnad från teorin så gör informanterna dock ingen skillnad mellan upplevd tidsdeadlinepress och upplevd tidsbudgetpress. Informanternas svar vittnar om att redovisningskonsultens upplevelse av tidspress är individuell och att personligheten är avgörande för att kunna hantera utmaningarna som redovisningskonsulten ställs inför. Även Diener *et al.* (1999) hävdar att personlighet är avgörande för hur olika faktorer påverkar en individs välmående. Andra personlighetsdrag informanterna upplever betydande för välmåendet är kontrollbehovet, och framförallt att känna sig bekväm med att släppa kontrollen för att på så sätt minska den upplevda tidspressen. Det kan handla om att lita på att kollegorna gör sitt arbete korrekt och

att lämna över en del av de enklare arbetsuppgifterna till redovisningsassistenter när arbetsbelastningen är hög, vilket två informanter uttrycker:

Att släppa saker. Att jag inte kan ha kanske hundra procentig kontroll på allting.

Som sagt så tror jag att det är jätteviktigt att man måste släppa på sina egna krav för att kunna hantera det.

Sammanfattningsvis är majoriteten av informanterna överens att personlighet har stor betydelse för individens möjligheter att arbeta som redovisningskonsult och samtidigt uppnå en hög *life satisfaction*. Att säga nej, sätta sig själv i första rummet och att släppa på sin kontroll, både vad gäller arbete och privatliv tror informanterna är en nyckel för att må bra och balansera ett krävande arbete med en värdefull fritid.

5.5 Job satisfaction

Något som enligt teorin påverkar individens upplevda *job satisfaction* i hög utsträckning är graden av självbestämmande i arbetet (Deci & Ryan, 2000). Självbestämmandeteorin består enligt Deci och Ryan (2000) av delarna kompetens, självbestämmande och släktskap. Självbestämmande är hela tiden närvarande genom den flexibla arbetstid som är en norm inom redovisningsbranschen. Flexibel arbetstid beskriver Moen *et al.* (2013) som *time shifting* och förklarar det som en strategi som minskar tidspress. Just graden av självbestämmande tas upp av en informant som förklarar varför hen trivs med arbetet som redovisningskonsult:

Det är ingen som styr en på något vis. Att man har mycket kundkontakt, mycket relationsbyggande. Och många bollar i luften. Det är väl det som är roligt, liksom.

Genom citatet ovan, och flera andra liknande uttalanden, är det tydligt att även varierande arbetsuppgifter värderas högt av informanterna. Kundkontakt och relationen med kunder pekas ut som en stor fördel med arbetet som redovisningskonsult, ett exempel på det är följande citat: ”Att kunna hjälpa kunderna med allt från A till Ö egentligen”. Kundrelationen, och uppskattningen som redovisningskonsulten får från kunder innefattas i självbestämmandeteorin under begreppet kompetens (Deci & Ryan, 2000). Kompetens beskrivs som individens möjlighet att bidra med kunskap och genom det vinna uppskattning (Deci & Ryan, 2000). Följande citat är ytterligare ett exempel på hur viktig kundrelationen upplevs av informanterna:

Jag tycker att det är roligt att jobba med de här människorna som har en drivkraft, och tycker att det är roligt när man bidrar till att det blir en bra situation för dem. Att få vara med på deras framgångsresa, det är roligt.

När du gjort det här och ditt arbete är bra, då får du ju lite från kunden. De tycker ju om det du gör, och jag får bra feedback på det. Så det är ju det som gör det.

Genom citaten kan det utläsas att en inre tillfredsställelse uppstår då redovisningskonsulten hjälper kunden och blir delaktig i kundens utveckling. Just delaktigheten påpekas av en annan informant: ”Det känns som att man är en del av deras företag också och inte bara en person som de hyr in”. Delaktigheten och relationen man pratar om kan konstateras vara viktigt för att informanterna ska uppnå en hög *job satisfaction*.

Informanterna är överens om betydelsen av goda relationer med både kund, kollegor och chef för att uppnå en hög *job satisfaction*. Relationer till andra individer, exempelvis kunder och kollegor, beskrivs som delen släktskap i självbestämmandeteorin av Deci och Ryan (2000). Enligt Arbetsmiljöverket (2016) handlar relationer på arbetsplatsen om individens psykosociala arbetsmiljö. Sloan (2012) skriver att den sociala gemenskapen och trivseln på arbetsplatsen är avgörande för individens välmående även utanför arbetet. Följande citat beskriver just detta:

Sedan att man har bra arbetskamrater, och är med dem som är positiva för min del. Och som man har kul med. Det är ju jätteviktigt att man har bra relationer på jobbet, tycker jag. (...) För jag kan inte sitta i 8 timmar här och bara jobba, jag måste kunna prata något med någon och ha lite kul och så.

I citatet betonar informanten vikten av relationer med kollegor, men menar att det viktiga är att relationerna är positiva för informanten själv. Det förefaller som att informanten menar att de relationer som inte mynnar ut i något positivt ska bortprioriteras. Bra stöd från kollegor på arbetet ökar individens totala välmående menar Gambacorta och Iannario (2013). Observationerna visar att redovisningskonsulten har ständig kontakt med kollegor vad gäller både arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade ärenden, vilket gynnar individens välmående i de fall relationerna är positiva. På samma sätt kan negativa relationer på arbetsplatsen minska individens *job satisfaction* och totala välmående (Gambacorta & Iannario, 2013; Sloan, 2012). Detta tycks informanten bakom citatet ovan anammat, och ser strategiskt till att endast lägga energi på relationer som utmynnar i positiva känslor. Motsvarande resonemang gäller även kundrelationer, vilket en informant beskriver på följande sätt:

Och det är ofta så med ”klöddesockar” och dåliga kunder som... nej det får vara så. Det behöver man inte hålla på med för det bara tär, dem får man bara skit från ändå, hur man än gör.

Alla informanter uttrycker att de trivs väldigt bra med sitt arbete, deras *job satisfaction* får därför beskrivas som hög. 85 procent av FAR:s medlemmar uppger att redovisnings- eller revisionsyrket är deras drömjobb, jämfört med rikssnittet bland högskoleutbildade på 57 procent (FAR, 2013). Under intervjuerna upplevs en yrkesstolthet hos informanterna, och även om inte begreppet ”profession” användes tycks det passa väl in på beskrivningen för hur redovisningskonsulterna ser på sig själva och sin yrkesidentitet. Enligt Brante (2005) kännetecknas en profession av högre vetenskaplig utbildning och hög status. Auktorisationen som infördes 2006 är ytterligare ett tecken på professionens existens (SRF, 2017b). Informanterna menar att auktorisationen har ändrat synen på redovisningskonsulten till den bättre och att statusen för yrket är på frammarsch, även om den närliggande revisionsbranschen ännu så länge förknippas med en högre status. Redovisningskonsultens profession kan tänkas påverka valet av att acceptera en hög arbetsbelastning och tidspress. Ett konkret exempel på detta är när en informant reflekterar kring skillnader på att arbeta på byrå mot att arbeta på “vanligt” företag:

Och klockan 5 då har alla gått hem liksom. Det är sådan skillnad mot vad det är i byråvärlden.

Samma informant beskriver ett samtal med en före detta kollega som nyligen slutade på byrån:

Jag pratade med henne i fredags och då skulle hon in och köra löner på lördagen. Och kollegorna bara ”jobba en lördag?! Det är ju jättekonstigt, det behöver du inte. Vi kan köra lönen på måndag”. (...) Det är stora kontraster. Medan hon tyckte att det inte var konstigt, att gå in och jobba fyra timmar en lördag för att få undan det här.

Att redovisningskonsulten finner det naturligt att arbeta mycket tydliggörs genom dessa två citat samt tabell 3 (se kapitel 5.3), som innehåller informanternas övertidsarbete för april 2017. Det tycks självklart att arbeta övertid vid behov, och man finner sig även i helgarbete utan problem. Känslan av ansvar och viljan att göra ett bra arbete menar Friedson (2001) är egenskaper som kännetecknar en profession. Professionen kan vara en förklaring till att informanterna trots hög arbetsbelastning visar på en hög nivå av *job satisfaction*.

En aspekt som samtliga informanter menar sänker deras *job satisfaction* är den ojämna arbetsbelastningen och tidspressen som finns i arbetet. Dels den tidsdeadlinepress som hänger ihop med arbetsbelastningen under våren, och dels den tidsbudgetpress som framkallas i arbetet genom bland annat dokumentationskrav och förväntningar från kund. Om pressen i arbetet tar överhand kan det få stora konsekvenser på redovisningskonsultens välmående:

Så jag vaknar ju på nätterna och så ligger jag där och kommer på något eller funderar över om jag gjorde en sak, eller om jag glömde det och så blir jag osäker och måste kolla upp det.

Citatet ovan är ett exempel på obalans mellan arbete och fritid då individen uppenbarligen inte upplever tydliga gränser, ett problem som bekräftas av flera informanter. Gemensamt för de informanter som har svårt att släppa arbetet är att det upplevs som en belastning och tycks inte bara leda till minskad *job satisfaction*, utan även minskat välmående totalt.

Sammanfattningsvis lyfter informanterna fram flexibilitet, bidragande med kompetens samt relationsskapande som tre nycklar för en hög *job satisfaction*. De tre delarna i självbestämmande teorin (Deci & Ryan, 2000) verkar skapa en inre tillfredställelse hos redovisningskonsulten, som trots en hög och ojämn arbetsbelastning vittnar om hög *job satisfaction*.

5.6 Work life balance

Allt fler akademiker upplever gränsen mellan arbete och privatliv som otydlig (Kinman & Jones, 2008). Obalans verkar uppstå när arbetstiden per dag ökar, vilket påverkar individens fritid. En informant beskriver sin situation såhär:

Och balans mellan arbete och fritid, den är ju... den är ju uppdelad i första halvåret och andra halvåret, när vi har massor att göra på första halvåret så blir det ofta att man inte upplever mycket fritid. Men det får man försöka att ta igen på andra halvåret. och det måste man acceptera om man ska vara redovisningskonsult, att så är det.

På grund av arbetsbelastningens koncentration till våren, verkar redovisningskonsultens *work life balance* påverkas direkt av detta. Tidspress och hög arbetsbelastning tycks leda till ökad arbetstid per dag under våren, vilket skapar obalans mellan arbete och fritid. Informanterna är överens om att problemet är gemensamt inom redovisningsbranschen och att det är svårt att uppleva en jämn *work life balance* över året. Obalansen verkar därav kunna kopplas till yrkesrollen. Utöver skillnaderna över året beskriver informanterna att arbetet skapar

konflikter med privatlivet på andra sätt. Moen *et al.* (2013) menar att arbete på kvällar och helger kan skapa negativ stress. Följande citat ramar in konflikten mellan arbete och fritid:

Sedan följer ju arbetet med hem, för mig är det att man sitter hela tiden och omedvetet är orolig både för att man inte har gjort allting så snabbt (...), eller att man inte ska hinna med att bli färdig i tid.

Det är nog så att det är för mycket, inte i tid men för mycket i skallen ju, inte minst under säsong. Utan det är ju just det mentala, man måste hela tiden vara laddad, man är ju uppskruvad hela tiden.

Precis som Moen *et al.* (2013) beskriver, verkar negativa känslor som oro och stress skapas hos redovisningskonsulterna. Arbetsbelastningen är dock inte det enda som tycks påverka *work life balance*. Konflikten mellan arbete och fritid verkar uppstå i situationer där redovisningskonsulten tar med arbetet hem, antingen genom att arbeta hemifrån, eller genom att mentalt ha kvar arbetet i huvudet efter arbetstid. Hur informanterna hanterar telefonsamtal och mail under sin fritid varierar från person till person, men flera informanter uppger att man ofta svarar om en kund ringer: ”Jag svarar ju i telefon på helger om det skulle vara så”. Dock påpekar informanten att det inte upplevs som betungande, och hen menar att man också kan välja att inte svara om man inte känner för det. Moen *et al.* (2013) skriver att dagens teknologi möjliggör en ökad tillgänglighet, vilket informanterna bekräftar. En av informanterna beskriver hur hen har svårt att släppa arbetet även under semestern, genom att det fortfarande är informantens ansvar att sköta betalningar och därför krävs ett par timmars arbete i veckan även under semestern: ”Ja, det är det här med att man måste tänka på det hela tiden. Man kan inte bara koppla bort det”. Då redovisningskonsulten inte släpper arbetet vid arbetsdagens slut alternativt under semestern, framkallas lätt situationer då arbetet upplevs som överväldigande och livet som obalanserat. Familj och omgivning blir då lidande, vilket Kinman och Jones (2008) påpekar. Tre av informanterna beskriver sin situation på följande sätt:

Sedan är det nog lite värre för min omgivning när jag kommer hem, för då är nog humöret betydligt kortare och mer irriterat.

Min familj vet ju också det, nu är det högsäsong, nu är det mycket att göra och det kommer lugna ner sig sedan. Så det är väl kanske en livsstil kan man väl säga.

Jag vill ju jobba mindre, för att det passar mig, jag har barn och djur och vedpanna hemma som tar tid.

För uppnå bättre *work life balance* använder sig informanterna av olika strategier, vilka överensstämmer med strategierna *prioritering* och *scaling back* som Moen *et al.* (2013) beskriver. Prioritering innebär att prioritera bort arbetet till förmån för andra saker ibland och

scaling back syftar på att individen skalar ner på andra saker till förmån för arbetet (Moen *et al.*, 2013). Följande citat belyser de två strategierna:

Alltså det säger jag ju ofta att det handlar ju om saker och ting som man prioriterar här i livet, och för min del har jag ju haft en aktiv fritid, valt att prioritera en aktiv fritid, med mycket träning och... ja ett uteliv.

Sedan har ju nästan alla som jobbar här städhjälp eller annan hjälp i hemmet.

Det syns kanske på trädgården, vilka som är redovisningskonsulter haha. De har kanske inte klippt gräset än till exempel. Det är nog på gränsen att de har hunnit byta från vinterdäck.

Informanterna beskriver hur de *prioriterar* saker före arbetet för att få en bättre *work life balance* och att de skalar ner på saker i hemmet för att kunna arbeta mer under högsäsong. Samtidigt hävdar en del informanter att arbetsbelastningen är lagom, trots säsongvariationen. Det tycks som att personliga egenskaper har betydelse för hur arbetsbelastningen, och individens *work life balance* upplevs. Återkommande genom intervjuerna hävdar informanterna att man som redovisningskonsult måste kunna hantera säsongvariationen. Mycket fokus läggs på personliga egenskaper för att kunna hantera denna variation, arbetsbelastning och framförallt att släppa på kontrollen.

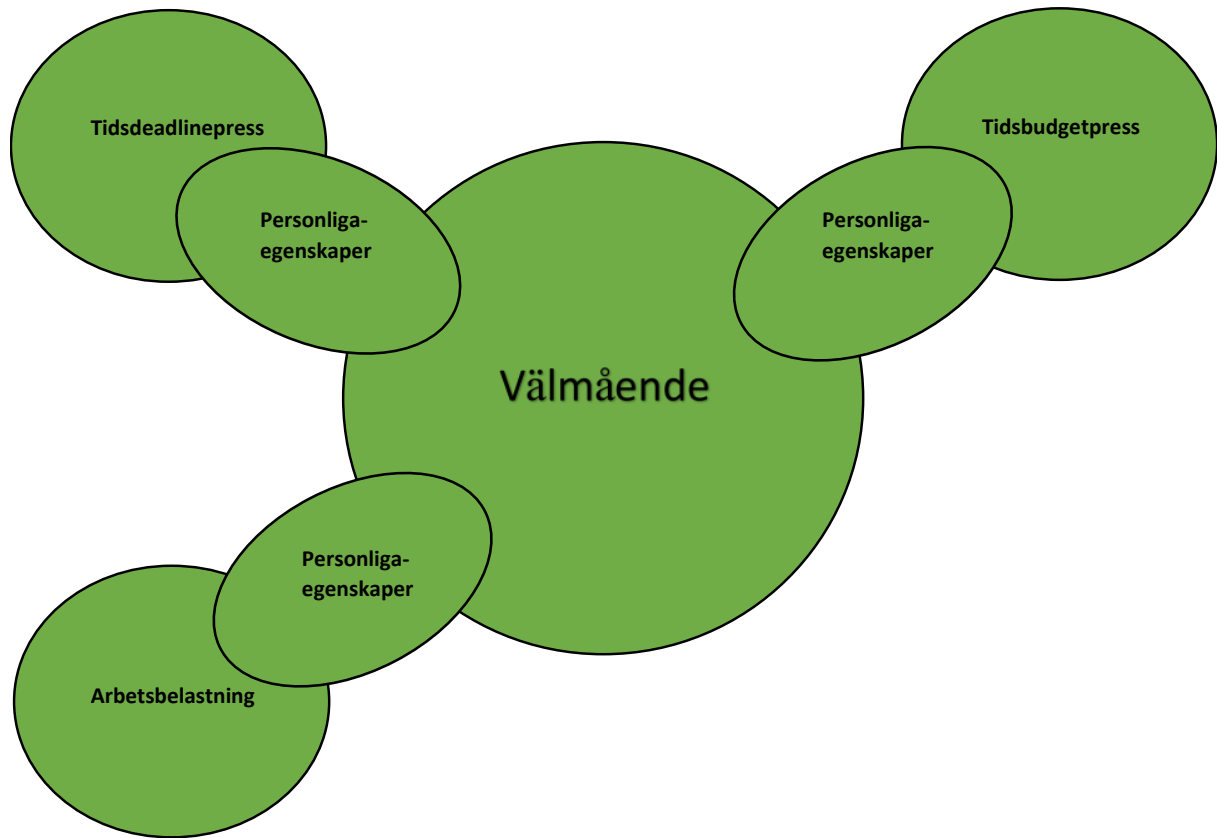
Sammanfattningsvis påtalar informanterna att *work life balance* kan delas upp i första och andra halvåret, vilket tyder på en obalans, särskilt under högsäsongen. Som redovisningskonsult verkar det vara svårt att uppnå en optimal *work life balance*. Balansen verkar störas av att redovisningskonsulten inte kan släppa arbetet när hen går hem för dagen, vilket de också beskriver påverkar deras omgivning. Informanterna lyfter slutligen vikten av personliga egenskaper, för att kunna hantera den varierande arbetsbelastningen och den obalans mellan arbete och fritid som periodvis kan uppstå.

5.7 Sammanfattning

Vi har genom intervjuer, observationer och tidrapporter kunnat konstatera att tidspress existerar i redovisningskonsultens vardagliga arbete. Tidspress visar sig bland annat genom tidsdeadlinepress till följd av existerande regelverk, tidsbudgetpress till följd av förväntningar från kund och hög arbetsbelastning till följd av den rådande säsongvariationen. Studiens informanter beskriver dokumentationskraven som råder inom redovisningsbranschen som ett problem, då mer arbete ska utföras utan att mer tid kan debiteras kund. Ständiga avbrott,

vilket visat sig under observationerna, upplevs som en tidstjuv, något som bidrar till att redovisningskonsulten använder olika strategier för att effektivisera sitt arbete. Vad gäller övertidsarbete uppvisar informanterna en skillnad mellan frivilligt övertidsarbete och obligatoriskt övertidsarbete, där frivilligt övertidsarbete leder till ökat välmående och obligatoriskt övertidsarbete leder till minskat välmående. Dock märks det ingen skillnad i antal arbetade övertidstimmar, resultatet visar att redovisningskonsulten arbetar lika mycket övertid oberoende av frivillighet. Framförallt personliga egenskaper lyfts fram som en viktig egenskap för att kunna hantera tidspress, som man i rollen som redovisningskonsult brottas med. Det framgår att personliga egenskaper som att säga nej, och att släppa kontrollen upplevs som en nyckel för att må bra och balansera ett krävande arbete med en värdefull fritid. Modellen som studien utgår ifrån, figur 1 (se kapitel 3), revideras därför och personliga egenskaper inkluderas i den slutliga modellen, figur 3. Personliga egenskaper återfinns i figur 3 som en länk mellan de olika typerna av tidspress och modellens bas, välmående. Tidspress tolkas genom länken personliga egenskaper och upplevs sedan i form av välmående. Detta då studiens resultat visar att personliga egenskaper har stor betydelse för hur redovisningskonsulten tolkar och upplever tidspress.

Trots tidspressen informanterna upplever, framförallt under våren, utstrålar de en hög nivå av *job satisfaction* och tillfredsställelse med sin arbetssituation. Informanterna trivs på sin arbetsplats med både arbetsuppgifter och kollegor. Genom att kombinera trivsel på arbetet med en värdefull fritid kan en hög nivå av *life satisfaction* uppnås. För att individen ska nå högt välmående är *work life balance* viktigt, framförallt handlar det om att arbetet inte får ta överhanden och följa med hem på ett sätt som redovisningskonsulten upplever negativt. När arbetet tar överhanden visar det sig tydligt i individens *work life balance*. Som tidigare visats i figur 2 (se kapitel 3.2) inkluderas *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance* i begreppet välmående, som utgör basen i studiens modell, figur 3. Avslutningsvis visar studiens resultat att redovisningskonsulten upplever en hög nivå välmående trots tidspressen som kan fastslås existera i arbetet.



Figur 3, Studiens slutliga modell

Modellen har efter empiriinsamling och analys reviderats i enlighet med studiens resultat.

6 Slutsats

Kapitel 6 avslutar studien och innehåller slutsats och diskussion som mynnar ut i ett besvarande av syftet. Efter det redogörs det för studiens bidrag och förslag ges till framtida forskning. Kapitlet avslutas med ett avsnitt som behandlar självkritik.

6.1 Slutsats och diskussion

Syftet med denna studie är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Välmående är ett multidimensionellt begrepp med många olika betydelser och definitioner, vilket tidigare forskning slagit fast (Pontin *et al.*, 2013). Som illustreras i figur 2 (se kapitel 3.2) inkluderas *life satisfaction*, *job satisfaction* och *work life balance* i begreppet välmående, ett begrepp som är centralt för denna studie. Begreppet tidspress har utforskats från tre håll: tidsdeadlinepress, tidsbudgetpress och arbetsbelastning. Figur 1 (se kapitel 3) är en visuell bild av studiens utgångspunkt där välmående betraktas som en bas och där de tre typerna av tidspress upplevs utifrån basen välmående. Ofta har informanterna valt att referera till de centrala begreppen som endast stress eller endast välmående, varpå det har varit upp till oss som forskare att tolka och dra slutsatser. För att uppnå förståelse genom våra tolkningar av redovisningskonsultens situation har vi använt oss av tre teorier: professionsteori, självbestämmandeteori och institutionell teori.

I likhet med tidigare forskning utförd på revisionsbranschen (Broberg *et al.*, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004) visar vår studie att tidspress existerar i redovisningsbranschen. Vårt resultat bekräftar även det Widmer *et al.* (2012) skriver rörande att tidspress kan resultera i både positiva och negativa känslor hos individen. Studiens resultat visar att de ökade kraven som ställs på redovisningskonsulten vad gäller dokumentation upplevs öka tidspressen i arbetet och även leda till frustration och uppgivenhet. Ett annat genomgående tema som framkommit under de intervjuer och observationer som gjorts är att redovisningskonsulten utsätts för ständiga avbrott i arbetet, vilka upplevs framkalla tidspress. Även en konkurrenskraftig marknad och förväntningar från kund upplevs, genom snäva tidsbudgetar, leda till tidspress i arbetet. Studiens resultat visar att redovisningskonsulten upplever en harmonisering av redovisningsbranschen, främst genom regler och förordningar som blir allt mer omfattande. De ökade dokumentationskraven är ett exempel på en sådan regelbaserad harmonisering, som dessutom upplevs öka den redan existerande tidspressen. Harmoniseringen av branscher förklaras av DiMaggio och Powell (1983) i den institutionella

teorin. Och precis som informanterna påtalar brottas hela redovisningsbranschen med samma problem vad gäller dokumentationskrav och säsongbetonad arbetsbelastning.

Studiens resultat visar att personlighet, främst förmågan att släppa kontroll, är betydande i rollen som redovisningskonsult. Om redovisningskonsulten inte litar på sina kollegor och inte släpper arbetet efter arbetsdagens slut är det lätt att arbetet tar över även på fritiden, vilket resulterar i obalans och minskat välmående. Förmågan att säga nej när arbetsbelastningen upplevs vara för hög är också något informanterna betonat som viktigt. Likadant är det vad gäller säsongvariationen: personliga egenskaper och förmågan att inte låta arbetet ta överhanden får betraktas som avgörande för att kunna trivas i yrkesrollen som redovisningskonsult. Teorin, genom exempelvis Diener *et al.* (1999), påtalar att personlighet kan spela in på individens upplevelser, men vi kunde inte på förhand förutse vidden av de personliga egenskapernas betydelse i denna studie. Studiens resultat visar att en fara med yrkesrollen, ur ett välmåendeperspektiv, är att individen själv inte tycks märka när förhållandet till arbetet blir ohälsosamt. Tabell 3 (se kapitel 5.3) visar antalet övertidstimmar informanterna arbetade under april månad. Flera informanter arbetar mycket övertid och tycks inte reagera på det, utan ser det som normalt. En fara med det är såklart att arbetet hela tiden är närvarande, inte bara på kvällar och helger, utan även under semestrar blir vilan från arbetet minimal. I förlängningen kan ett sådant beteende leda till slutkörda redovisningskonsulter och långtidssjukskrivningar. Det faktum att informanter medicineras för stressrelaterade symptom är en varningsklocka som inte bör ignoreras. Är detta en bild som speglar redovisningskonsultens välmående på ett representativt sätt? Från vår sida är svaret nej. Trots upplevd tidspress visar vår studie att redovisningskonsulten upplever en hög nivå av *job satisfaction*. Och återigen spelar personlighet en betydande roll i ekvationen. Flera informanter uppger under intervjuerna att man måste vara en viss typ av person för att kunna hantera den tidspress och det arbetstempo som ingår i yrket som redovisningskonsult. Genom självbestämmandeteorins tre delar: självbestämmande, kompetens och släktskap (Deci & Ryan, 2000), kan mycket av redovisningskonsultens höga *job satisfaction* förklaras. Frihet i arbetet genom flexibla arbetstider, tillfredsställelse genom positiv feedback från kunder och goda relationer med kunder och kollegor är något som verkar ha positiv inverkan på individens välmående. Det ska påpekas att samtliga redovisningskonsulter som deltagit i studien trivs med sitt arbete och sin arbetsplats, trots övertidsarbete och tidspress. En bakomliggande förklaring till trivseln kan bero på redovisningskonsultens profession. Den har

visat sig genom en yrkesstolthet hos redovisningskonsulten där viljan att göra ett bra arbete varit påtaglig.

Vad gäller övertidsarbete har vår studie, i likhet med Ng och Feldman (2008), visat att övertidsarbete får olika effekt på välmåendet beroende på om övertidsarbetet upplevs som frivilligt eller obligatoriskt. Frivilligt övertidsarbete tycks resultera i positiva effekter på välmåendet, medan obligatoriskt övertidsarbete tycks resultera i negativa effekter på välmåendet. Anmärkningsvärt är att vår studie visar att redovisningskonsulten arbetar lika mycket övertid oberoende av övertidsarbetets frivillighet. Dock får frivillig och obligatorisk övertid olika effekter på välmåendet, därav borde en rimlig slutsats vara att redovisningsbyråer som använder obligatoriskt övertidsarbete istället borde göra övertidsarbetet frivilligt. Då skulle redovisningskonsulterna arbeta övertid i samma utsträckning, men med högre välmående.

En upptäckt vi gjort är att tidspress många gånger inte tycks upplevas som påtaglig av redovisningskonsulten. Av resultatet framstår det som att redovisningskonsulten accepterat sin arbetssituation och med hjälp av olika strategier anpassat sig efter förutsättningarna på ett sådant sätt att tidspress inte upplevs som någon särskilt stor belastning. Dock gäller detta antagande endast då tidspressen ligger på en nivå som upplevs hanterbar av redovisningskonsulten. Om tidspress och arbetsbelastning överstiger denna nivå, en nivå som visat sig variera stort från person till person, får det en direkt negativ konsekvens på individens välmående. Detta exemplifieras genom att informanter idag medicineras till följd av stressrelaterade symptom. Med hänvisning till studiens resultat vad gäller personlighetens inverkan på hur redovisningskonsulten upplever tidspress reviderades studiens ursprungliga modell, figur 1 (se kapitel 3). Studiens slutliga modell, figur 3 (se kapitel 5.7) innehåller personliga egenskaper, som har betydelse för hur redovisningskonsulten upplever tidspress. Personliga egenskaper återfinns i modellen som en länk mellan de olika typerna av tidspress och modellens bas, välmående. Detta för att redovisningskonsultens tolkning och upplevelse av tidspress till stor del visat sig bero på personlighet och personliga egenskaper.

Studiens syfte är att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv. Avslutningsvis ska alltså detta syfte besvaras. Det kan konstateras att tidspress kan upplevas som negativt och frustrerande, men att tidspress ändå inte tycks ha någon negativ effekt på redovisningskonsulten, som överlag upplever en hög nivå av

välstånd. Man ser det som en del i arbetet och har anpassat sig och skapat strategier för att motverka tidspress. Antagandet vad gäller att tidspress inte upplevs ha någon negativ effekt på redovisningskonsultens välbefinnande gäller dock endast till en viss gräns, som är personlig. Det finns en personlighetsaspekt att ta hänsyn till, där olika individer känner sig bekväma att arbeta olika mycket under olika hög tidspress. När tidspressen upplevs vara för hög får det direkta konsekvenser i form av minskat välbefinnande. Tydligast visas detta genom en betydande obalans vad gäller *work life balance* och en gräns mellan arbete och fritid som för individen blir otidig. Arbetet tar då överhanden, och individen får otillräcklig vila från arbetet. Konkret kan detta visa sig genom exempelvis sömnproblem. Viktigt för redovisningskonsulten är därför att inte överstiga gränsen där tidspress börjar få negativa konsekvenser utifrån ett välbefinnandeperspektiv. Att säga nej, sätta sig själv i första rummet och att släppa på sin kontroll, både vad gäller arbete och privatliv är en nyckel för att må bra och balansera ett krävande arbete som redovisningskonsult med en värdefull fritid.

6.2 Studiens bidrag

Genom tolkningar av intervjuer, observationer och tidrapporter har en förståelse skapats för de konflikter redovisningskonsulten ställs inför i sitt arbete och studiens syfte, att utforska hur redovisningskonsulten upplever tidspress utifrån ett välbefinnandeperspektiv, har kunnat uppfyllas. Studiens resultat visar i likhet med Widmer *et al.* (2012) att tidspress kan skapa både positiva och negativa känslor. I enlighet med Ng och Feldmans (2008) studie kan vi bekräfta att frivilligt och obligatoriskt övertidsarbete påverkar individens välbefinnande olika. Den tidigare forskning som vi använt som utgångspunkt i vår studie är främst utförd på revisorer (Barrinkua & Espinosa-Pike, 2015; Broberg *et al.*, 2016; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Pierce & Sweeney, 2004). Genom att den litteraturen appliceras på redovisningskonsulten särskiljer sig vår studie från tidigare forskning. Då redovisningskonsulten placeras i fokus bidrar vi med forskning på en yrkesgrupp som står i skuggan av revisorsyrket. Detta får betraktas som studiens *teoretiska bidrag*. Tidigare studier utförda på revisionsbranschen har i stor utsträckning varit kvantitativt inriktade. Genom att vi istället använt oss av en kvalitativ metod kan det tänkas att vi kunnat utvinna en mer djupgående empiri, vilket också får ses som ett bidrag från vår sida.

Resultatet av vår studie bidrar till förståelse för redovisningskonsultens arbetssituation och de konflikter mellan arbete och privatliv redovisningskonsulten utsätts för. En förhöjd

medvetenhet om redovisningsbranschens förutsättningar och bakomliggande faktorer kan leda till ökad förståelse för uppkomsten av tidspress. Genom ökad kunskap om detta kan redovisningskonsultens arbetssituation förbättras, och en hållbar arbetsmiljö kan skapas där redovisningskonsulten kan växa och utvecklas under gynnsamma förhållanden. Därigenom får detta resonemang betraktas som studiens *praktiska bidrag*.

Studiens *samhälleliga bidrag* får i enlighet med det praktiska bidraget betraktas vara en nyvunnen kunskap vad gäller förebyggande arbete för att förhindra uppkomsten av tidspress som leder till minskat välmående hos redovisningskonsulten. Genom denna medvetenhet och kunskap bör man kunna förebygga att situationer uppstår där redovisningskonsultens välmående drabbas negativt, och i längden även förhindra långtidssjukskrivningar inom redovisningsbranschen.

6.3 Förslag på framtida forskning

Utifrån studien och dess resultat kan vi föreslå relevanta förslag på framtida forskning. Då vi i denna studie inte syftar till att uppnå generalisering, eller diskuterar generalisering närmare är detta ett möjligt spår för framtida forskning. Genom att utföra en kvantitativ enkätstudie kan resultaten i vår studie testas mot ett större deltagarantal för att se om det finns antaganden som kan göras allmänt gällande för redovisningskonsulten. En sådan studie kan också ge andra, mer intressanta, resultat än de vi kommit fram till. En annan aspekt som minimeras med en kvantitativ enkätstudie är organisationens påverkan. I vår studie har redovisningskonsulter från endast två olika redovisningsbyråer deltagit. Den enskilda organisationens påverkan på vår studie kan därför inte uteslutas. Vid en större undersökning som involverar fler redovisningskonsulter från flertalet olika redovisningsbyråer kan den enskilda organisationens påverkan uteslutas.

Ett annat möjligt fokus för en framtida forskningsstudie är att undersöka välmående hos redovisningskonsulten. Och i den studien låta välmående vara utgångspunkten, utan att lägga något större fokus på tidspress. Genom djupgående intervjuer eller fokusgrupper med redovisningskonsulter finns möjlighet att fylla en kunskapslucka som tycks finnas vad gäller redovisningskonsulter och välmående. Förslagsvis baseras studiens urval på redovisningskonsulter som är verksamma på olika redovisningsbyråer i varierande storlek.

Genom detta kan den enskilda organisationens påverkan minimeras och yrkesrollen som redovisningskonsult, vilket ju trots allt är studiens fokus, få det utrymme som krävs.

6.4 Självkritik

Empirin i studien baseras på åtta redovisningskonsulter studerade under en kortare tidsperiod. Utifrån detta material har vi ingen möjlighet att generalisera vårt resultat för att göra det allmängiltigt gällande, dock har detta inte heller varit vårt syfte. Det är möjligt att vårt resultat även kan göras gällande i ett mer omfattande sammanhang, om förutsättningarna är liknande. Detta kräver dock, som nämnts, mer forskning. Vidare har ingen hänsyn tagits till organisationens påverkan. Vår studie är utförd på två redovisningsbyråer i södra Sverige. Den enskilda organisationens möjliga påverkan på forskningsresultatet kan därför inte ignoreras, och får betraktas som en begränsning i studien. Empiriinsamlingen har skett under våren, vilken innebär en högre arbetsbelastning för redovisningskonsulten. Det är möjligt att den rådande situationen speglar redovisningskonsultens svar och upplevelser, och att annorlunda empiri hade kunnat inhämtas under hösten, då arbetsbelastningen är lägre. Dock har majoriteten av informanterna arbetat som redovisningskonsulter under många år, och bör därför rimligtvis kunna förmedla en allmän bild av sin arbetssituation, oberoende av den pågående högsäsongen. En möjlig begränsning kan vara den kvalitativa metod som använts vid empiriinsamlingen. En kvalitativ metod innebär större utrymme för tolkning hos forskarna. Tillförlitligheten, genom att andra forskare kan göra andra tolkningar, får således beskrivas som begränsad. Dessutom har vi sedan tidigare en relation till informanterna som vi handplockat med åtanke på att utvinna så mycket empiriskt material som möjligt. Genom att vi handplockat informanterna kan studiens resultat ha påverkats av detta. Dessutom finns det begränsade möjligheter att återskapa studien för utomstående forskare. Vår relation till informanterna kan ha påverkat sanningshalten i svaren, särskilt vad gäller känsliga frågor. För att höja tillförlitligheten har vi därför använt oss av metodologisk triangulering bestående av intervjuer, observationer och dokumentär forskning.

Litteraturförteckning

- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. Stockholm: Liber AB.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsmiljön 2015*. Arbetsmiljöverket.
- Balans. (2015). Hon gick från timpris till fast pris. *Balans*, 5, ss. 17-21.
- Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2015). New Insights into underreporting of time: the audit partner context. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(4), ss. 494-514.
- Brante, T. (2005). Om begreppet och företeelsen profession. *Tidsskrift För Praxisnära Forskning*(1).
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), ss. 67-78.
- Broberg, P. (2013). What Do Auditors Do? *Mercury Magazine, Autumn/Winter (Special Issue on the New Media Landscape)*(5-6), ss. 102-107.
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahm, N., & Mårtensson, O. (2016). Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management and Governance*, 20(1).
- Brusseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A Review of the Tripartite Structure of Subjective Well-Being: Implications for Conceptualization, Operationalization, Analysis and Synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), ss. 290-314.
- Bryman, A. (1997). *Kvalitet och kvantitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Stockholm: Liber.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Model Oxford* (Vol. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Bryson, A., & B. Freeman, R. (July 2009). Work and Wellbeing: Introduction. *National Institute Economic Review*, 209(7), ss. 70-71.

- Carrington, T. (2010). *Revision*. Malmö: Liber.
- Choo, F., & Firth, M. (1998). The Effect of Time Pressure on Auditors' Configural Information Processing. *International Journal of Auditing*, 2(3), ss. 21-33.
- Civilekonomen. (den 16 Maj 2016). *www.civilekonomen.se*. Hämtat från Civilekonomen.se : <http://www.civilekonomen.se/nyheter/ekonomer-allt-mer-stressade-pa-jobbet-0/> den 2 Mars 2017
- Clow, K. E., Stevens, R. E., McConkey, C. W., & Loundon, D. L. (2009). Accountants attitudes toward advertising: a longitudinal study. *Journal of Services Marketing*, 23(4), ss. 124-131.
- Dagens Industri. (den 9 Juni 2016). *Dagens Industri*. Hämtat från www.di.se: <http://www.di.se/artiklar/2016/6/9/stress-bakom-fler-sjukskrivningar/> den 6 Mars 2017
- Dahlberg, H., Dahlberg, K., & Nyström, M. (2008). *Reflective lifeworld research*. Lund: Studentlitteratur.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Januari 2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), ss. 68-78.
- Deegan, C., & Unerman, J. (2011). *Financial Accounting Theory*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives From Needs and Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), ss. 980-990.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), ss. 71-75.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), ss. 147-160.
- FAR. (2013). *Framtidens rådgivning, redovisning och revision - En resa mot år 2025*. Halmstad: FAR.

- FAR. (2016). *Nyckeln till framtiden – framtidens redovisning, revision och rådgivning i det digitala landskapet*. FAR; Kairos future.
- FAR. (u.d.). *www.far.se*. Hämtat från FAR:
<https://www.far.se/yrkesroller/redovisningskonsult/redovisningstjanster/> den 6 Mars 2017b
- FAR. (u.d.). *www.far.se*. Hämtat från FAR:
<https://www.far.se/yrkesroller/redovisningskonsult/vad-gor-en-revisor/> den 2 Mars 2017a
- FAR. (u.d.). *www.far.se*. Hämtat från FAR:
<https://www.far.se/yrkesroller/redovisningskonsult/auktorisering-och-utbildning/> den 16 Mars 2017c
- Fields, D. L. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Friedson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Gambacorta, R., & Iannario, M. (2013). Measuring Job Satisfaction with CUB Models. *Labour*, 27(2), ss. 198-224.
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (March 2008). Overtime Work and Wellbeing at Home. *Review of Social Economy*, 66(1), ss. 25-49.
- Grey, C. (1998). On Being a Professional in a "Big Six" Firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5/6), 569-587.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), ss. 125-152.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(12), ss. 361-373.

- Jonnergård, K., & Erlingsdottir, G. (2012). Variations in professions' adaption of quality reforms: The cases of doctors and auditors in Sweden. *Current Sociology*, 60(5), ss. 672-689.
- Juniper, B. (Oktober 2011). Defining employee wellbeing. *Occupational Health*, 63(10), s. 25.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (Juni 2002). Potimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), ss. 1007-1022.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job Demands, work-life balance, and wellbeing in UK Academics. *Journal of human behavior in the social environment*, 17(1/2), ss. 41-60.
- Kleiner, S., Schunck, R., & Schömann, K. (2015). Different Contexts, Different Effects? Work Time and Mental Health in the United States and Germany. *Journal of Health and social Behavior*, 56(1), ss. 98-113.
- Linley, A. P., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness; The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), ss. 878-884.
- Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. (Winter 2005). An Empirical Analysis Of The Effects Of Auditor Time Budget Pressure And Time Deadline Pressure. *The Journal of Applied Business Research*, 21(1), ss. 23-36.
- Moen, P., Lam, J., Ammons, S., & Kelly, E. L. (2013). Time Work by Overworked Professionals: Strategies in Response to the Stress of Higher Status. *Work and Occupations*, 40(2), ss. 79-114.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavoir*, 29(7), ss. 853-880.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), ss. 31-58.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation. *European Accounting Review*, 13(3), ss. 415-441.

- Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, s. 150.
- Robertsson, I. (2016). The 6 essentials of workplace wellbeing. *Occupational Health & Wellbeing*, 68(10), s. 18.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social psychology*, 20(2), ss. 177-198.
- Schmidt, M., & Umans, T. (2014). Experiences of well-being among female doctoral students in Sweden. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9(1).
- Skatteverket. (u.d.). *www.skatteverket.se*. Hämtat från Skatteverket:
<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/viktigadatum.106.5a85666214dbad743ff1737a.html> den 3 Mars 2017
- Sloan, M. M. (2012). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-being: The Role of Coworker Support in a Service Work Enviroment. *Work and Occupations*, 39(1), ss. 3-34.
- SRF. (u.d.). *www.srfkonsult.se*. Hämtat från SRF: <http://www.srfkonsult.se/om-srf/organisationen/auktorisatoin/> den 17 Mars 2017b
- SRF. (u.d.). *www.srfkonsult.se*. Hämtat från SRF: http://www.srfkonsult.se/wp-content/uploads/2013/11/Broschyr_Sa_har_bli_r_du_Auktoriserad.pdf den 16 Mars 2017a
- Stewart-Brown, S. (2015). Measuring wellbeing: What does the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale have to offer integrated care. *European Journal of Integrative Medicine*, 7(4), ss. 384-388.
- Umans, T., Broberg, P., Schmidt, M., Nilsson, S., & Olsson, E. (2016). Feeling well by being together: Study of Swedish auditors. *Work: A journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 54(1), ss. 79-86.

Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), ss. 422-433.

World Medical Association. (den 1 Januari 2002). World Medical Association Declaration Of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *Nursing Ethics*, 9(1), ss. 105-109.

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide

1. Kan du berätta hur det kommer sig att du arbetar som redovisningskonsult?
2. Kan du beskriva hur din arbetsdag såg ut igår?
 - Vad stötte du på för problem?
3. Vad är det som gör yrkesrollen redovisningskonsult till en *positiv* upplevelse?
4. Vad är det som gör yrkesrollen redovisningskonsult till en *negativ* upplevelse?
5. Vilka aspekter är viktiga för ditt välmående och varför?
 - Vad har du för mål i livet?
 - Hur känner du inför ditt arbete?
6. Hur upplever du balansen mellan arbete och fritid?
7. Hur upplever du din arbetsbelastning?
8. Vad är tidspress för dig?
 - Hur upplever du tidspress?
 - Varför upplever du tidspress?
 - Hur reagerar du på tidspress?
 - Hur hanterar du tidspress?
9. Är det något ytterligare som du tycker vi inte frågat, eller som du vill tillägga?

Bilaga 2: Mail till urval

Hej!

Vi är två studenter på Högskolan Kristianstad som skriver examensarbete. Vi har valt att undersöka hur redovisningskonsulter upplever tidspress utifrån ett välmåendeperspektiv.

Vi söker auktoriserade redovisningskonsulter som kan tänka sig att ställa upp på intervjuer och observationer, frivilligt.

Allt material kommer att behandlas konfidentiellt och ingen mer än vi två studenter kommer att komma i kontakt med materialet.

Vi skulle vara väldigt tacksamma om just du skulle vilja ställa upp på en intervju eller observation.

Tack på förhud!

Med vänliga hälsningar,

Joel Asfedai Larsson och Emil Falk
Ekonomprogrammet Redovisning & Revision
Högskolan Kristianstad

Kontaktinformation

joel.asfedai_larsson0018@stud.hkr.se

emil.falk0025@stud.hkr.se