



LUNDS
UNIVERSITET

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

“Att arbeta för att leva eller leva för att arbeta”

- En kvalitativ studie om olika generationers attityder till arbetstidsförkortning

Författare: Jacob Bodforss

Kandidatuppsats: SOCK10, 15hp

Vårterminen 2022

Handledare: Colm Flaherty

ABSTRAKT

Författare: Jacob Bodforss

Titel: "Att arbeta för att leva eller leva för att arbeta" - En kvalitativ studie om olika generationers attityder till arbetstidsförkortning

Kandidatuppsats: SOCK, 15 hp

Handledare: Colm Flaherty

Sociologiska institutionen, vårterminen 2022

Sedan slutet på 1800-talet har vi sett en stadig minskning i antalet timmar vi genomsnittligen arbetar per år. Denna trend stannade emellertid upp vid slutet på 1970-talet då den genomsnittliga tiden slutade minska, och under vissa år till och med öka. Syftet med denna studie är just att ta reda på vad individer tycker om arbetstidsförkortning med bibehållen lön utifrån ett generationellt perspektiv. Jag ämnar också undersöka det som skiljer sig mellan de olika generationerna samt varför det ser ut på så vis. För att utföra detta kommer jag utgå från semistrukturerade intervjuer med sex individer från tre olika generationer. Efter detta kommer jag analysera resultaten efter Karl Mannheims teorier om generationer. Utifrån intervjuerna kunde jag se att det fanns en allmänt positiv attityd till arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Samtliga respondenter menade att de skulle vara för en arbetstidsförkortning, det skiljde sig emellertid åt när det gäller om de trodde om det var möjligt. Den största skillnaden var hur personerna i de olika generationerna såg på problemet, alltså var deras fokus låg. Enligt den första generationen var den viktigaste aspekten av en arbetstidsförkortning hur detta skulle påverka de anställda. Den andra generationen hade delat fokus på både anställda och hur det skulle påverka arbetsplatsen och den tredje generationen fokuserade framför allt på arbetsplatsen.

Nyckelord: Arbetstidsförkortning, Bibehållen lön, Generationer, Mannheim, Arbetsmiljö

1. Inledning	1
1.1 Syfte	1
1.2 Frågeställningar	2
2. Tidigare forskning	2
3. Teori	5
3.1 “Generationernas problem”	6
3.2 Arbetstidsförkortning	8
4. Metod	9
4.1 Val av metod	9
4.2 Datainsamling	9
4.3 Urval	10
4.4 Analytisk metod	11
4.5 Etiska överväganden	12
5. Resultat och analys	13
5.1 <i>Hur mycket vill jag jobba?</i>	13
5.2 Arbetsbörda	15
5.3 Liv och välmående	17
5.4 Attityder till arbetstidsförkortning med bibehållen lön	19
6. Avslutning	23
6.1 Slutsatser och avslutande diskussion	23
6.2 Reflektioner	25
Referenser	26
Bilagor	28

1. Inledning

Jag har sedan länge varit intresserad av arbetsförhållanden och specifikt hur de kan förbättras. Ett område som jag har läst mer om under det senaste året har emellertid varit arbetstid och arbetstidsförkortning. Detta är ett ämne som har varit relevant och mycket omtalat under en väldigt lång tid. Jämför man till exempel hur många timmar den genomsnittliga svensken arbetade år 1900 med 2010 kan man se en minskning i timmar med ungefär 40 procent. Från att ha arbetat 2745 timmar om året har vi nu gått till 1635 timmar. Trots denna drastiska minskning har genomsnittet emellertid ökat sedan sent 1970-tal, då genomsnittet var som lägst (Giattino et al 2020). Även idag är arbetstidsförkortning ett omdiskuterat ämne inom den politiska sfären. I Sverige är det framför allt Vänsterpartiet som förespråkar för en allmän arbetstidsförkortning. De menar att man bör ge individen bättre möjligheter att kombinera heltidsarbete, föräldraskap och fritid. På andra sidan finns Moderaterna som menar att en detta skulle försvaga välfärden och de lägger mer fokus på att individer själva bör lösa "livspusslet" (Marklund 2014).

Under den tid då jag har utvecklat ett intresse för arbetstidsförkortning har jag haft många konversationer med personer i olika åldrar om deras åsikter om en kortare arbetsvecka och svaren har varierat mycket bland generationer. Jag ville få en bättre bild av varför denna variation uppstod och undersöka hur attityder till arbetstidsförkortning ser ut mellan olika åldersgrupper. Instinktivt tänkte jag att detta skulle bero på avundsjuka från de äldre som redan har spenderat majoriteten av sitt liv i vår nuvarande struktur och att alla i min ålder skulle vara för en arbetstidsförkortning. Jag försökte hitta information om skillnader mellan olika generationer när det kommer till deras åsikt om denna fråga men kunde inte hitta något. Därför valde jag att studera det på egen hand. Denna studie kommer undersöka skillnader mellan personer som tillhör olika generationers åsikter och attityder till arbetstidsförkortning med bibehållen lön.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur attityder till arbetstidsförkortning ser ut hos personer i tre olika åldersgrupper och vad detta kan bero på. Jag kommer också analysera och försöka förklara skillnaderna och likheterna mellan dessa grupper. För att kunna undersöka detta ämnar jag utföra intervjuer med personer ur tre olika åldersgrupper. Dessa åldersgrupper är baserade på hur många år intervjudeltagare har spenderat i arbetslivet vilket jag återkommer till i metodkapitlet. Därefter vill jag analysera varför resultaten av intervjuerna

ser ut som de gör, för att kunna göra detta kommer jag att applicera Karl Mannheims teori om generationer.

1.2 Frågeställningar

- Hur ser attityder ut hos personer i olika åldersgrupper angående arbetstidsförkortning med bibehållen lön?
- Varför ser det ut som det gör och vad kan potentiella skillnader och likheter bero på?

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer det presenteras tidigare forskning om ämnet arbetstidsförkortning. Första delen kommer bestå av exempel på platser där arbetstidsförkortning har implementerats eller prövats samt vilket inverkan detta har haft på exempelvis anställda och arbetsplatsen. Senare kommer också svenskars åsikter om arbetstidsförkortning och hur Covid-19 pandemin har påverkat arbetstider redogöras för.

För att få en omfattande grund i ämnet är det viktigt att undersöka hur en arbetstidsförkortning påverkar arbetare samt vad det har för effekt på verksamheterna i sig. I en nordisk kontext har det bedrivits en del forskning om arbetstidsförkortning. På Island pågick det mellan 2015 och 2017 en omfattande prövning av arbetstidsförkortning. I denna prövning ingick mer än 1 procent av Islands arbetande befolkning med en mångfaldig blandning av individer och arbetsplatser (Haraldsson & Kellam 2021: 7). Den utökades sedan för att också inkludera några av Islands statliga institutioner år 2017 (Haraldsson & Kellam 2021: 21-22). Prövningen hade två primära mål. Det första var att se om en arbetstidsförkortning kunde förbättra balansen mellan privat- och arbetsliv. Detta hade sedan länge varit ett problem i Island då invånarna hade ovanligt långa arbetstimmar till skillnad från andra nordiska länder (Haraldsson & Kellam 2021: 19). Det andra primära målet var att undersöka vilken effekt detta kunde ha på produktivitet, specifikt om det kunde leda till en ökning. Om en reducering i arbetstimmar inte åtminstone leder till samma nivå av produktivitet blir det problematiskt då arbetarna skulle behålla samma lön trots minskning i antalet arbetade timmar. (Haraldsson & Kellam 2021: 19) Under prövningens gång samlades stora mängder data om exempelvis prestationsförmåga och balans mellan privat- och arbetsliv. De generella resultaten av all denna data var för det första att det förbättrade både välmående och balans mellan privat- och arbetsliv och för det andra att produktiviteten antingen hade stannat på samma nivå eller förbättrats (Haraldsson & Kellam 2021: 33).

Studien som utfördes på Island ledde till många positiva effekter på arbetarnas liv. De kunde exempelvis spendera mer tid på familj, vänner eller för att återhämta sig. En arbetstidsförkortning var mycket populärt bland både personal och chefer. (Haraldsson & Kellam 2021: 50-51) Liknande resultat kan man också se reflekterade i Sverige. På en arbetsplats i Östersund infördes sex timmars arbetsdag i 18 månader åren 2018-2019 för de som själva ansåg att detta var möjligt med tanke på deras arbete (Danielsson & Zakrisson 2019: 1). Målen för detta projekt var att se om detta skulle påverka upplevelse av stress och sömnkvalité samt om detta skulle hjälpa till med de höga sjuktalen på företaget. De ville också se om detta kunde effektivisera både arbetare och arbetsplats (Danielsson & Zakrisson 2019: 1). Även här fanns det en påtaglig konflikt mellan privat- och arbetslivet vilket tydligt reflekteras i följande citat från en anställd ur rapporten:

Om vi inte haft projektet med 6 timmars arbetsdag är jag övertygad om att många av oss, även jag själv slutat eller blivit sjukskriven. Att ha haft tid för träning och återhämtning har räddat mig från sjukskrivning och gjort att man orkat gå till jobbet och ändå kunnat utföra sitt jobb på ett utomordentligt sätt.

(Danielsson & Zakrisson 2019: 18)

Även i detta projekt har man utifrån resultaten dragit slutsatsen att arbetstidsförkortning generellt är positivt. De menar exempelvis att välmåendet och sömnkvaliteten ökade under tidens gång. En intressant aspekt i denna rapport är att kvinnors hälsa påverkades mer positivt än männens, specifikt angående sömnkvalitet och välbefinnande. Samma med rollkonflikter på arbetet, där kvinnor upplevde att de hade minskat medan männen upplevde motsatsen. Författarna menar emellertid att detta antagligen inte har med respondenternas kön att göra utan att män och kvinnor hade i stor grad olika arbetsuppgifter och yrken på arbetsplatsen (Danielsson & Zakrisson 2019: 39-40). Liknande resultat går också att finna i sveriges socialtjänster där stressrelaterad ohälsa hos arbetare länge har varit rapporterat. I en artikel från Barck-Holst et al (2017) undersökte dem om en reducerad arbetstid med bibehållen lön skulle kunna motverka stress och relaterade sjukdomar. I deras longitudinella studie kom dem fram till att en arbetstidsförkortning ledde till positiva effekter på ett flertal aspekter, exempelvis stress, sömnkvalitet och utmattning (Barck-Holst et al 2017: 905)

Under den andra halvan av 1990-talet introducerade Frankrikes socialistiska parti idén om en kortare arbetsvecka, något som länge hade diskuterats i Frankrike. De ville införa en 35-timmars arbetsvecka i hopp om att detta skulle ha en positiv inverkan på landets

väldigt höga nivå av arbetslöshet samt för att öka välfärden för människor. Detta accepterades och blev lagstadgat år 2000 och kom med finansiella incitament för företag för att de skulle införa arbetstidsförkortningen (Askenazy 2007: 30). År 2003 arbetade nästan 60 procent av anställda inom den privata sektorn på företag som hade en 35-timmars arbetsvecka. (Askenazy 2007: 32)

Om en arbetstidsförkortning faktiskt har en positiv inverkan på arbetslöshet är ett ämne som har diskuterats mycket. I en artikel från Huang et al (2002) menar dem att reduktioner i arbetstid kan ha en negativ effekt på sysselsättningsgrad. Enligt deras resultat är det oklart om arbetstidsförkortningar kommer leda till ökad eller minskad produktivitet. I fallen då produktiviteten potentiellt kan minska finns det incitament för företagen att anställa färre arbetare som får arbeta mer övertid. Det skulle därmed förvärra problemen med arbetslöshet (Huang et al 2002: 336-337)

Hur har då införandet av denna arbetstidsförkortning påverkat fransmännen? Enligt Estevão och Sa (2006) har lagen inte fått den önskade effekten. Det har exempelvis gjort så att det är en större grad av personer som ofta växlar mellan att vara anställda och inte. För gruppen som arbetade för större företag har sysselsättningsgraden minskat och är mindre nöjda med arbetstidsstrukturen de nu arbetar under. Det är också fler personer som har mer än ett jobb för att kunna försörja sig (Estevão & Sa 2006: 15).

När det kommer till frågan om balans mellan privat- och arbetslivet finns det dock data som pekar på att en kortare arbetsvecka kan leda till mer konflikt mellan arbete och familj. I en artikel från 2016 i av Ruppanner & Maume undersöktes frågan om hur en arbetstidsförkortning påverkar relationen mellan arbete och familjeliv. I forskningen utgick de ifrån hypotesen att längre arbetstimmar skulle leda till en större grad av konflikt mellan arbete och familjeliv. Detta beror på att de som arbetar längre timmar har mindre tid att spendera med sin familj och därför uppstår konflikterna. (Ruppanner & Maume 2016: 697-699) Till deras överraskning fann författarna att i länder som har kortare arbetstimmar uppstår en större konflikt mellan arbete och familjelivet (Ruppanner & Maume 2016: 711). Konflikten uppstår ur att man i dagens moderna arbetsmarknad behöver vara tillgänglig både under arbetet och utanför. Detta kan leda till ökad stress och sämre fysisk och mental hälsa (Ruppanner & Maume 2016: 693). De kunde se att i länder som var mer individualistiska och arbetar mindre timmar fanns det en större grad av konflikter och i länder som var mer kollektivistiska och arbetar fler timmar var konflikterna mindre. (Ruppanner & Maume 2016: 711)

Kantar Sifo gjorde år 2020 en undersökning på uppdrag från Randstad för att ta reda på svenskars åsikt om sex timmars arbetsdag. Denna undersökning bestod av 1466 personer i åldern 16-79 år som blev rekryterade genom ett slumpmässigt urval. Resultatet av denna undersökning visade att mer än hälften av sveriges invånare i vuxen ålder var för att införa sex timmars arbetsdag. Nästan lika många menade att de skulle kunna få lika mycket gjort under sex timmar som åtta. Mindre populärt var dock att införa en sex timmars arbetsdag med en reducerad lön då endast 30 procent av respondenterna var för detta. Av de personer som ville ha en sex timmars arbetsdag var fler kvinnor än män, samma diskrepans gick att se på frågan om de trodde att de kunde få lika mycket gjort på sex timmar (Randstad 2020). Intressant är också hur arbetstider har påverkas av distansarbete under COVID-19 pandemin. Under denna tiden har arbetstider både minskat och ökat och påverkat olika personer på olika sätt. I en artikel av Fan och Moen (2022) har de undersökt arbetstider har påverkats hos människor som har arbetat på distans under pandemin. De menar att personer som arbetade delvis eller heltid på distans innan COVID-19 tenderade att arbeta längre timmar än personer på plats. Under pandemin har detta dock förändrats i vissa fall, forskningen visar att personer inom minoritetsgrupper, främst kvinnor, har varit dem som löper störst risk för både drastiska ökningarna och minskningar av arbetstid (Fan & Moen 2022: 143-144). Jämfört med detta har män haft en större grad av stabilitet i antalet timmar arbetade. Detta är dock ett intersektionellt problem då exempelvis kvinnor i olika socioekonomiska klasser eller av olika etniciteter har påverkats olika (Fan & Moen 2022: 176-177).

Sammanfattningsvis så har majoriteten av de resultat jag har läst i från studier där en arbetstidsförkortning har prövats varit positivt inställda till arbetstidsförkortning. Enligt dessa studier har det förbättrat arbetarnas välmående och skapat en balans mellan deras privat- och arbetsliv. Det har också haft en positiv effekt på arbetsplatsen då produktiviteten antingen har ökat eller stannat på samma nivå samt att de anställda mår bättre. Det finns emellertid också indikationer på att det kan ha negativa effekter på exempelvis sysselsättningsgrad och att det förvärra balansen mellan privat- och arbetsliv då det kan leda till att en anställd konstant behöver vara tillgänglig.

3. Teori

För att kunna analysera och förstå skillnader mellan attityder till arbetstidsförkortning hos olika generationer har jag valt att utgå från Karl Mannheims teorier om generationers

inverkan på sociala rörelser och förändringar. I följande avsnittet beskrivs också arbetstidsförkortning i teori och hur det potentiellt skulle kunna implementeras.

3.1 “Generationernas problem”

Karl Mannheim publicerade år 1928 sin essä *The Problem of Generations*, som sedan återpublicerades 1952 på engelska. I denna essä beskriver han att generationer kan vara ett viktigt verktyg för att kunna förstå hur sociala förändringar kan komma att ske medans identitet och kultur bevaras (National Academies 2020, 40). Mannheims definition av generationer skiljer sig från den generella ideén av vad en generation innebär. Medans en generation i alldagligt språk kan komma att användas för att kategorisera en grupp människor som föddes inom en period av till exempel 10 år menar Mannheim att detta inte räcker till. Enligt Mannheim är generationer inte konkreta grupper. Med detta syftar han på grupper som antingen är baserade på närhet, som alltså inte kan existera om inte medlemmarna i denna grupp känner till varandra, eller förening. En grupp som är baserad på förening innebär till exempel en organisation som är skapad för ett specifikt syfte som ett företag. Det är en grupp där det finns mekanismer är till för att hålla ihop gruppen oavsett om det finns gemenskap eller fysisk närhet (Mannheim 1952, 288-289).

Istället för konkreta grupper menar Mannheim att man bör se på det som en social plats en person befinner sig på, likt hur man ser på ens klassposition i samhället. De som utgör en generation är alltså personer som befinner sig på liknande sociala platser inom ett samhälle (Mannheim 1952, 289-290). Biologiska faktorer spelar emellertid fortfarande en roll i konceptet. Generationer grundas på åldersgrupper och Mannheim menar att detta är viktigt för att kunna placera åldersgrupperna i en social och historisk kontext (Mannheim 1952, 291). Han menar att det är delade upplevelser av viktiga historiska händelser som påverkar en stor mängd individer som på ett sätt producerar nya generationer. Anledningen till detta är att en tillräckligt viktig händelse kan få en grupp yngre människor att se på världen genom en annan synvinkel jämfört med äldre personer. Detta kan skapa en delad och gemensam erfarenhet som kan förena en grupp människor och lägga grunden till formningen av en ny generation, vilket också kan kallas generationell medvetenhet (Moreno & Urraco 2018, 1).

Mannheim lägger stort fokus vid social förändring och att generationer kan ses som institutioner för denna förändring. Det är denna sociala förändring som framkallar de viktiga historiska händelserna som jag nämnde ovan. Han menar också att varje ny generation inte nödvändigtvis utvecklar en helt egen medvetenhet vilket innebär att det kan finnas attityder

och åsikter som överlappar mellan generationerna (Pilcher 1994, 491). I motsats till detta förändras åsikter och attityder mellan generationer snabbare i tider av hastig social och kulturell förändring (Pilcher 1994, 491-492).

Alla nya generationer skapar emellertid såklart inte sina helt originella medvetenhet utan det kommer alltid finnas spår av den föregående. Mannheim menar att lärdomar och information från tidigare generationer om exempelvis kulturellt arv och åsikter förs vidare till de nya generationerna både medvetet och omedvetet. Det första av detta sker genom undervisning från till exempel föräldrar och lärare, detta är enligt Mannheim emellertid inte av lika stor signifikans som det omedvetna. Det är genom det omedvetna överförandet majoriteten av lärdomar flyttas från en generation till en annan. Det är runt denna kunskap yngre personer skapar sin egen världsbild och sina egna åsikter (Mannheim 1952, 299). Detta sker i en ung ålder då man lätt blir influerad av de äldre personerna i sitt liv vilket förändras med åldern. I tonåren kan detta förändras och man börjar då problematisera och ifrågasätta det man har lärt sig och växt upp med, vilket leder till att man skapar sin egen världsbild (Mannheim 1952, 300).

Ytterligare något som kan skilja på generationer, men även grupper inom samma åldersgrupp, är var en individ kommer ifrån. Enligt Mannheim måste personer inom samma generation komma från samma historiska och kulturella region. Med detta menar han att även om två personer är födda samma år och har blivit påverkade av samma historiska händelse betyder det inte att de har blivit påverkade på samma sätt (Mannheim 1952, 303). Tar man terroristattacker som skedde den elfte september i New York som exempel kan en person som har växt upp i USA påverkas på ett specifikt sätt på grund av deras unika kultur. Jämför man detta med en lika gammal person i Sverige påverkas denna personen annorlunda trots att det var en världsnöhet och att Svenskar på den tiden konsumerade mycket amerikansk kultur. Det räcker emellertid inte alltid med att enbart existera i samma sociala och historiska region, något som också påverkar hur en individ upplever världen är ens socioekonomiska position (Mannheim 1952, 303). Jämför man en individ som från en resurssvag familj ute på landsbygden med en individ från en rik familj som bor inne i storstaden kommer dessa två personer påverkas olika av sociala förändringar som sker.

Jag anser att denna teori är ytterst relevant för denna undersökning. Detta beror framför allt på två anledningar. Den första är att det ger en mer väldefinierad och specifik definition av vad en generation faktiskt innebär. Istället för att enbart gå efter födelseår kan man med hjälp av denna teori utföra en genomgripande analys av generationella skillnader och likheter. Detta för oss in på den andra anledningen vilket är att den förklarar hur personer

från olika generationer formar sina åsikter och sin världsbild. Mannheim förklarar också varför det kan uppstå skillnader och likheter mellan, och inom, olika generationer, något som är centralt för denna undersöknings frågeställningar.

3.2 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning har sedan länge varit omdiskuterat politiskt ämne och under historiens gång har vi genom en extrem ökning av produktivitet drastiskt förminskat tiden vi spenderar i arbete. Denna förminskning har idag saktat ner och en mycket stor del av arbetsplatser har implementerat en 40-timmars arbetsvecka (De Spiegelaere & Piasna 2017, 7-8). Det finns emellertid mycket forskning som visar på att ytterligare arbetstidsförkortning kan vara fördelaktigt (De Spiegelaere & Piasna 2017, 25). Ett exempel på detta är att mycket pekar på att det finns en korrelation mellan arbetstid och hälsa samt välmående. För det första kan långa arbetstimmar resultera i ett antal olika negativa effekter på arbetarnas hälsa, exempelvis sämre sömnkvalité, ångest och depression. För det andra finns det ett tydligt samband mellan långa arbetstimmar och utmattning vilket i sin tur kan leda till olyckor och misstag på arbetsplatsen (De Spiegelaere & Piasna 2017, 26).

Från ett teoretiskt perspektiv finns det olika aspekter att ha i åtanke när det kommer till att implementera en reduktion i arbetstid. En av dessa är hur det ska förkortas, ska det till exempel vara fyra dagars arbetsvecka eller sex timmars arbetsdagar? Olika strukturer kan då leda till olika konsekvenser, en fyra dagars arbetsvecka kanske kan ge personer mer tid att spendera med sin familj eller vänner och sex timmars arbetsdagar kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv (De Spiegelaere & Piasna 2017, 49-50). Detta beror också på vilken typ av organisation det gäller då det möjligtvis passar bättre med fyra dagar för en och sex timmar för en annan. Det är därför omöjligt att säga vilken struktur som bör prioriteras eller föredra och det måste anpassas från fall till fall.

Ytterligare ett sätt att implementera en arbetstidsförkortning är att förminska antalet timmar en individ arbetar men utöka antalet verksamhetstimmar (De Spiegelaere & Piasna 2017, 54). Detta kan exempelvis betyda att en dag består av tolv timmar och är uppdelad på två sex timmars pass. Denna typen av struktur kan eventuellt leda till ökad produktivitet inom industriföretag på grund av längre verksamma pass per dag. När det kommer till serviceindustrin skulle detta tillåta företag att erbjuda tjänster under fler timmar varje dag (De Spiegelaere & Piasna 2017, 54). Det skulle också kunna vara fördelaktigt för arbetare i företag då det tillåter mer flexibilitet när det kommer till scheman och kortare arbetspass (De

Spiegelaere & Piasna 2017, 54-55). Från ett teoretiskt perspektiv finns det alltså många olika sätt att implementera en arbetstidsförkortning, där sex timmars arbetsdag och fyra dagars arbetsvecka är bland de mest populära. Ett problem är emellertid att det är svårt att hitta en struktur som passar majoriteten av arbetsplatser. Därför är det viktigt att vidare undersöka vad som kan passa olika industrier och företag. På grund av att det kan påverka olika arbetsplatser och positioner inom företag på olika sätt är det möjligt att detta influerar individers åsikter till arbetstidsförkortning. Därför är det betydelsefullt för denna undersökning att vara informerad om hur olika typer av strukturer kan se ut och hur de påverkar både arbetare och arbetsplatser.

4. Metod

I följande avsnitt ämnar jag beskriva den metodologi och planering som har ingått i att framställa denna studie. I avsnittet kommer jag diskutera val av metod, urvalsstrategi, datainsamling, analysstrategi samt forskningsetiska principer.

4.1 Val av metod

För att kunna svara på denna studies frågeställning valde jag att utgå från en kvalitativ metod, specifikt ett antal intervjuer med personer inom målgrupperna. Anledningen till detta var för att kunna få en djupare inblick i deras åsikter och attityder till arbetstidsförkortning. Genom kvalitativa undersökningar kan man uppnå detta då den kvalitativa metoden, i detta fallet intervjuer, tillåter forskaren att uppfatta verkligheten från intervjupersonernas perspektiv (Bryman 2018, 477-478). Med anledning av det begränsade antalet intervjuer kommer jag bara kunna uttala mig om intervjuodeltagarna i fråga. Det kommer inte gå att göra någon generalisering om generationerna i sin helhet på grund av det begränsade urvalet.

4.2 Datainsamling

Datainsamlingen i denna studie utfördes genom sex semistrukturerade intervjuer. Detta innebär att jag innan insamlingen av data påbörjades skapade en uppsättning breda intervjufrågor där det fanns utrymme för potentiella följdfrågor (Bryman 2018, 260). Detta är viktigt för att kunna för att få en mer genomgripande förståelse av respondenternas egna åsikter och attityder istället för att strikt utgå från förbestämda frågor. Detta ger respondenterna friheten att svara på det sättet dem anser är passande för situationen och ger intervjuare chansen att utforska relevanta ämnen som inte är med i intervjuguiden (Bryman 2018, 562-563). Ett första utkast av en intervjuguide skapades tidigt i studien där jag

fokuserade på att skriva frågor som skulle underlätta svar på studiens frågeställningar. Det var också viktigt att frågorna inte skulle vara ledande och att det skulle finnas utrymme för respondenterna att uttrycka sina åsikter (Bryman 2018, 565-566). Efter detta konsulterade jag min handledare som gav mig råd på hur jag kunde finslipa intervjuguiden.

Likt andra typer av intervjuer finns det negativa aspekter med semistrukturerade intervjuer. Ett exempel på detta är att det potentiellt kan finnas respondenter som svarar utifrån vad dem tror att intervjuaren vill höra eller det som dem tror att socialt acceptabelt istället för att uttrycka sina egna åsikter. Mycket talar också för att intervjuarens egenskaper, som till exempel kön eller etnicitet, kan påverka respondentens svar (Bryman 2018, 279-280). Trots dessa negativa aspekter anser jag emellertid att semistrukturerade intervjuer var den mest lämpliga metoden för att kunna svara på frågeställningen. Detta beror på att jag ville ge intervjudeltagarna friheten att utforma sina svar själva, på detta viset kunde de redogöra för sina fullständiga åsikter och attityder till en arbetstidsförkortning (Bryman 2018, 563).

Intervjuerna skedde på en mötesplats och inleddes med demografiska frågor som berörde exempelvis hur länge respondenterna har arbetat och var de arbetade. Detta var delvis för att naturligt påbörja en konversation men också för att kunna respondentens svar i ett sammanhang (Bryman 2018, 566). Efter detta fortsatte jag med inledande frågor som behandlade hur dem själva skulle lägga upp sin arbetsstruktur om dem hade chansen samt vad dem skulle kunna göra med den överblivna tiden om det skulle ske en arbetstidsförkortning. Till sist ställde jag de analytiska frågorna som handlar om deras egna åsikter och attityder när det kommer till arbetstidsförkortning. Utöver detta ställde jag också frågor om vad respondenterna själva trodde personer i både sin egna generation och i andra generation hade för åsikter om arbetstidsförkortning och varför.

4.3 Urval

Den urvalsstrategi jag valde att tillämpa för att kunna genomföra denna studie var ett målstyrt urval. Detta innebär att välja personer som har en direkt koppling till de forskningsfrågor man ämnar utforska i en studie (Bryman 2018, 496). I detta fall valde jag att utgå framför allt från ett stratifierat målstyrt urval. Det som skiljer sig med denna typen av urvalsstrategi är att man delar upp populationen i subkategorier och handplockar individer från dessa kategorier som har en koppling till forskningsfrågan (Bryman 2018, 496). Anledningen till att jag anser att detta är en relevant strategi är på grund av att jag söker svar från olika personer i olika subkategorier. I detta fall är dessa kategorier generationer, för att kunna få ett svar på min

frågeställning krävs det att jag kan samla data från olika personer i olika generationer. Här uppstår emellertid ett problem, nämligen hur jag ska definiera just generationer.

Istället för att basera generationerna genom enbart födelseår valde jag att utgå från antal år en person har arbetat. Anledningen till detta beslut är delvis för att det är direkt relevant för frågeställningen men också för att få en tydlig struktur att följa innan jag valde respondenter. Uppdelningen är också baserad på Mannheims definition av en generation som beskrevs i det tidigare kapitlet. Detta innebär att jag inom generationerna har valt personer som består av som delvis är ungefär lika gamla och personer som har växt upp under likartade historiska och sociala kontexter samt regioner. Den initiala uppdelningen av generationerna såg ut som följande: första generationen är personer som har arbetat mellan noll till tio år, andra generationen består av personer som har arbetat elva till tjugo år och sista består av personer som har arbetat tjugo år och uppåt. De olika grupperna inkluderar alltså personer som antingen nyligen har startat sitt arbetsliv eller karriär, är i mitten av sin karriär eller börjar närma sig slutet. Detta är relevant då det ger studien en mångfald av perspektiv vad gäller arbetstidsförkortning. Denna typen av uppdelning är också viktig då det skapar en jämn uppdelning av både antal år i arbete samt hur gamla personerna är.

Urvalet av respondenter blev sex personer totalt med en uppdelning av två personer från varje generation. De första två respondenterna kom från den första generationen och bestod av en man som hade arbetat fyra år samt en kvinna som hade arbetat fem år. Båda två har nyligen slutfört sina utbildningar på universiteten och har börjat arbeta igen. Från den andra generation var det också en man och kvinna som hade arbetat 12 respektive 11 år. De båda bodde centralt i en storstad och arbetade inom en kontorsmiljö, de ingår alltså i liknande sociala kontexter. Den sista bestod, likt dem andra, av en man och en kvinna som båda hade spenderat trettiofem år i arbetslivet. Den första av dessa har arbetat som läkare under majoritet av sitt arbetsliv och är nyligen pensionerad medans den andra arbetar som sekreterare. Då jag hade tidigare relationer med intervjupersonerna kunde jag lätt kontakta dem och fråga om de ville delta i undersökningen. Detta var viktigt då jag ämnade handplocka deltagarna så de skulle passa in i kategorierna.

4.4 Analytisk metod

För att kunna strukturera resultaten från datainsamlingen började jag med att transkribera de inspelade intervjuerna. Detta hjälpte också för att lättare kunna ha åtkomst till materialet under den analytiska processen. Transkribering var emellertid också viktig för nästa steg i

denna process, nämligen kodning. För att göra detta utgick jag från Rubins (2021) teorier om innehållsanalys. I enlighet med denna typen av innehållsanalys började jag med att öppet koda allt som jag tyckte var intressant och relevant för studien. I detta steget handlar det framför allt om att omfamna alla möjliga intressanta aspekter som framkommer i intervjuerna. Detta leder till nästa steg i processen, som kallas fokuserad kodning, där jag utvärderade min lista med koder för att korta ner listan till det som var mest relevant och viktigt. I detta steg kunde jag eliminera ett antal koder som jag ansåg inte skulle hjälpa till med att svara på frågeställningen (Rubin 2021, 189). När jag hade skapat en lista med koder började jag läsa igenom de transkriberade intervjuerna för att kategorisera innehållet med hjälp av koderna. Detta steg upprepade jag sedan en gång till för att vara säker på att jag inte hade missat något viktigt (Rubin 2021, 190). Något som skulle kunna förbättra kodningen i denna studie skulle vara om jag hade någon annan som kunde undersöka mina koder och intervjuerna för att säkerställa att jag inte har missat något viktigt och öka pålitligheten (Rubin 2021, 195). Då jag har utfört denna studie ensam har detta emellertid inte varit någon möjlighet.

Efter att kodningsprocessen var avklarad skapade jag fyra övergripande kategorier som koderna delades in i. Kategorierna var “Hur mycket vill jag jobba?”, “Arbetsbörda”, “Liv och välmående” och “Attityd till arbetstidsförkortning”. Dessa kategorier skapades för jag skulle kunna skapa en omfattande och förståelig resultatdel i löpande text. Den första kategorin behandlar hur respondenterna själva skulle strukturera sin arbetstid, inom en rimlig gräns, och varför de skulle göra på det viset. Den andra handlar om de tror att de skulle kunna hantera sin arbetsbörda under en kortare arbetsdag eller kortare arbetsvecka och hur de anser tiden skulle kunna utnyttjas på ett bättre sätt. Den tredje kategorin tar upp hur intervjupersonerna tror att en arbetstidsförkortning kan påverka deras liv och välmående samt hur de skulle använda tiden som blir över. Den sista kategorin behandlar respondenternas egna åsikter och attityder till arbetstidsförkortning och vad detta beror på.

4.5 Etiska överväganden

I utförandet av denna studie har jag utgått från de fyra forskningsetiska principerna som består av informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, 170-171). Informationskravet innebär att personerna som blir intervjuade ska bli informerade om studiens syfte innan personen intervjuas, de ska också veta att det är helt frivilligt och att dem kan hoppa av när som helst (Bryman 2018, 170). I detta fall informerade

jag respondenterna om intervjuens syfte i meddelanden jag skickade ut i samband med att jag frågade om de ville delta i undersökningen, jag nämnde också att dem kunde hoppa av och dra tillbaka sina svar om de ville. Respondenterna fick alltså själva bestämma över sitt egna medverkande vilket också uppfyller samtyckeskravet (Bryman 2018, 170). Innan varje intervju påbörjades bad jag också om tillåtelse om att få spela in intervjun och att dem kunde välja att pausa inspelningen om de önskade.

Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter om respondenter som ingår i studien ska hanteras med konfidentialitet och att personuppgifter ska vara säkert förvarade (Bryman 2018, 170-171). Detta uppfyllde jag genom att inte använda deras egna namn i undersökningen eller i transkriberingen. På detta sätt finns det ingen möjlighet att koppla tillbaka resultaten till respondenterna själva. Jag frågade inte heller om specifik arbetsplats utan enbart vad de arbetar med. Istället för deras egentliga namn kommer jag kalla personerna från första generationen John och Eva, från andra generationen Erik och Anna och till sist från tredje generationen Peter och Sara. Den sista principen är nyttjandekravet vilket innebär att det jag samlar i intervjuerna enbart får användas för forskningen och inget annat (Bryman 2018, 171).

5. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer jag presentera resultaten från intervjuerna genom de tidigare nämnda fyra kategorierna. Jag kommer också analysera resultaten utifrån Karl Mannheims teorier om generationer för att försöka svara på frågeställningen. De tre första avsnitten är framför allt till för att få en bredare förståelse om respondenternas attityd till arbetstidsförkortning medan det sista behandlar deras egna faktiska attityder och åsikter. Det är i det sista avsnittet majoriteten av de analytiska arbetet kommer framföras.

5.1 Hur mycket vill jag jobba?

Under intervjuerna ville jag ta reda på hur mycket respondenterna ville arbeta, inom en rimlig gräns, om det var upp till dem själva. Generellt sett skulle alla involverade välja att arbeta mindre, med bibehållen lön, och ansåg att detta skulle leda till ett antal olika fördelar. Det var emellertid delade åsikter när det kom till hur man skulle strukturera denna arbetstidsförkortning. Ett exempel är Peter som nu är pensionerad men har arbetat som läkare i 45 år, enligt honom skulle det vara fördelaktigt att arbeta fyra dagar istället för fem per vecka men fortfarande åtta timmar per dag. Han menar att det skulle vara bättre för honom att

ha en extra ledig dag mitt i veckan. Detta berodde på att han inte ansåg att han hade tillräckligt med tid över i den nuvarande strukturen för att kunna ägna sig åt fritidsintressen, familj och vänner. Peter hade också arbetsplatsen i åtanke när han diskuterade frågan om hur han skulle strukturera sitt eget schema. Han menade att man skulle behöva tänka på att det alltid skulle behöva finnas en läkare på plats för att det skulle fungera. Som sagt var det inte alla som skulle föredra denna strukturen. Enligt Sara, som likt Peter tillhör den tredje generationen, skulle det vara bättre att fortsätta arbeta fem dagar i veckan men att förkorta arbetsdagarna från åtta till sex timmar. Detta kom hon fram till när hon tänkte på vad som skulle vara bäst för arbetet och den nuvarande situationen. Om hon enbart tänkte utifrån privatlivet höll Sara emellertid med Peter om att en extra ledig dag i veckan skulle vara att föredra. Detta representeras i det följande citatet då hon förklarar just hur hon skulle vilja ha det.

Det bästa med tanke på det arbete som jag utför skulle ju vara att man jobbar förkortade dagar. Kanske sex timmar om dagen. Alltså om man ser från arbetets sida skulle det ju vara det bästa tror jag, ser man ur den personliga synvinkeln så skulle jag nog gärna varit ledig en extra dag. Typ en förlängd helg så man kan vara extra på landet och så.

- Sara

Likt det Sara beskriver i detta citat skulle personerna i de andra generationerna också välja att arbeta mindre om de kunde. Till skillnad från den tredje generationen togs inte arbetsplatsen i hänsyn på samma sätt som för Peter och Sara. Gemensamt för de fyra individerna i den första och andra generationen låg fokuset framför allt på hur detta skulle påverka deras eget liv och att det inte riktigt skulle vara deras ansvar att tänka på den administrativa aspekten. Detta kan exemplifieras i följande citat då jag frågade John om han tänkte på hur hans fiktiva val skulle kunna påverka en arbetsplats.

Nej inte riktigt. Jag tänker att det inte är mitt ansvar att liksom strukturera hur detta skulle fungera. Min prioritet är ju hur detta skulle kunna påverka mig och mina kollegor och inte hur det skulle påverka arbetsplatsen i sig, typ produktiviteten och sånt.

-John

John menar alltså att det viktiga inte är inverkan en arbetstidsförkortning kan ha på arbetsplatsen i sig utan att man bör prioritera arbetarnas välmående och hälsa. Denna

diskrepans skulle kunna förklaras genom att generationerna respondenterna kommer ifrån har olika gemensamma erfarenheter och en generationell medvetenhet. Enligt personerna i de två tidigare generationerna finns det idag ett större fokus på att “arbeta för att leva istället för att leva för att arbeta” som Erik påpekade. Med detta menade han att många personer idag, särskilt yngre, prioriterar sitt privatliv och ser arbetet framför allt som ett sätt att möjliggöra ett bekvämt liv. Enligt Mannheim kan det, som jag tidigare nämnde, finnas överlappande åsikter mellan generationer vilket man kan se här (Pilcher 1994, 491). Vi kan se att det finns en överensstämmelse när det gäller hur mycket respondenterna rimligtvis skulle välja att arbeta, även om hur de kommer fram till dessa åsikter skiljer sig. Detta kommer jag återkomma till i sista avsnittet av detta kapitel.

5.2 Arbetsbörda

För att kunna få en bredare förståelse om respondenternas attityder kring arbetstidsförkortning ville jag också ta reda på om de ansåg att de skulle kunna hantera sin arbetsbörda under kortare arbetspass eller veckor. Även när det kom till detta ämne svarade samtliga respondenter att de själva ansåg att de skulle kunna utföra sina arbetsuppgifter under en kortare period. Något som står ut här är individerna som arbetade i en kontorsmiljö. De menade att de spenderar mycket onödig tid på saker som inte har med deras arbetsuppgifter att göra. Detta framkommer tydligt i min intervju med Erik som delvis arbetar på distans men också inne på ett kontor.

På alla mina andra jobb jag har haft har jag definitivt känt att sex timmars arbetsdag både skulle räcka och kännas bättre. Det är otroligt mycket bortslösad tid och jag tror att om man mäter aktiv tid, ungefär som man mäter en fotbollsmatch liksom se hur mycket bollen är i rullning, så skulle man inte komma i närheten av åtta timmar. För kontorsjobb och sånt tror jag att det kanske är två av åtta timmar som är helt konkret aktiv tid.

- Erik

Erik fortsatte sedan med att beskriva skillnaden mellan när han arbetar hemifrån och när han arbetar från kontoret. Enligt honom kan han ta pauser nästan när han vill hemma för att han vet att han kan göra klart sitt arbete på mindre än åtta timmar. När han arbetar på kontoret måste han emellertid sitta vid sin plats och “se upptagen ut”, eller så kan han prata med kollegor och så vidare. Han måste alltså spendera mycket onödig tid inne på kontoret för att

fylla ut timmarna när han skulle kunna hantera sina arbetsuppgifter under en kortare period. När det kommer till andra typer av arbete kan det emellertid se annorlunda ut. Peter som arbetade som läkare påpekade att han inte hade lika mycket frihet när det kom till hur han skulle arbeta. Eftersom att hans arbete innebar att han var tvungen att träffa patienter under schemalagda möten menade Peter att det skulle vara mer komplicerat att korta ner arbetsdagarna. Det skulle emellertid inte vara omöjligt och han menade att han trodde att han skulle kunna klara av att träffa lika många patienter på en kortare tid. För att det skulle kunna fungera skulle det behövas mer automation eller mer personal för att hjälpa till med att hantera pappersarbetet.

Anna påpekade likt Erik att hon upplevde att det var mycket bortslösad tid på hennes arbetsplats, vilket också var i en kontorsmiljö. Något hon specifikt tog upp var de stora antalet möten som enligt henne inte riktigt behövdes, eller i alla fall att alla inte behöver inkluderas i alla möten. Hon sa att det var många möten där hon satt tyst och ansåg att informationen som framkom under mötet inte var relevant för hennes arbetsuppgifter. Enligt Anna var det också mycket vanligt att mötena tog längre tid än vad som faktiskt behövdes, där tiden framför allt gick åt att prata om ämnen som inte hade med arbetet att göra. Hon berättade också att hon till och med försökte sitta och jobba under vissa möten för att informationen som framfördes inte var relevant för henne. Detta är något som också nämndes i Evas intervju vilket exemplifieras i följande citat.

Jag skulle säga att det är mycket tid som försvinner på möten, som egentligen inte har med arbetet att göra utan mer vad folk har gjort på helgen etcetera. Alltså det kan ju vara trevligt med lite kaffe och struntprat med kollegor men det kan också bli lite stressigt om man har något som måste bli klart.

- Eva

Senare nämnde Eva också att första och sista halvtimmen av arbetsdagen inte alls är lika produktiva som resten för både henne och många av hennes kollegor. Enligt henne beror detta på att man under första halvtimmen är trött och det går långsamt att faktiskt börja arbeta. Medans under sista halvtimmen tänker man inte på mycket annat än att åka hem eller vad man ska göra efter jobbet. Samtliga respondenter menade alltså att de skulle kunna hantera sin arbetsbörda under en kortare arbetsdag, om man räknar med viss omstrukturering på arbetsplatsen. Om man jämför detta med Sifo undersökningen som nämndes i avsnittet "Tidigare forskning" kan man se att det inte riktigt stämmer överens. I deras undersökning

kom de fram till att ungefär hälften av Svenskar anser att de kan få gjort lika mycket på sex timmar som de kan på åtta timmar (Randstad 2020). Denna skillnad i resultat är emellertid förståelig med tanke på skillnaden i antalet deltagare och mångfalden i deras respondenter. Som jag tidigare nämnde handlar inte denna studie om att få ett generaliserbart resultat som kan appliceras på hela populationen utan att försöka få en bredare förståelse om attityderna till arbetstidsförkortning. En anledning till denna skillnad kan emellertid vara att majoriteten av deltagarna i denna undersökning arbetar inom en liknande miljö, nämligen på ett kontor med liknande arbetstimmar. Man skulle alltså kunna säga att de befinner sig på liknande sociala positioner i när det kommer till denna delen av deras liv. Trots att de inte tillhör samma generation kan skulle detta kunna vara en av anledningarna till deras gemensamma attityder. Mannheim menar ju att personer som befinner sig i liknande sociala kontexter kan uppleva vissa händelser på likartat vis (Moreno & Urraco 2018, 1). Detta kanske också är fallet när det kommer till deras perspektiv på hur dem skulle välja att strukturera sina scheman.

5.3 Liv och välmående

Ett centralt ämne när det gäller arbetstidsförkortning är hur det kan påverka individers liv och välmående inom och utanför arbetet. Under intervjuernas gång fick jag många olika svar på hur det skulle kunna påverka respondenternas liv. Enligt John trodde han att många aspekter skulle förbättras om han skulle arbeta en dag mindre varje vecka. Detta var nämligen något han hade upplevt på gymnasiet där varje onsdag var lektionsfri och man kunde spendera tiden på det sätt man kände passade bäst för en själv. John beskrev till exempel att han trodde att hans livskvalitet skulle förbättras då han skulle kunna spendera mer tid på fritidsaktiviteter och umgås mer med sin partner och sina vänner.

Jag kommer ihåg på gymnasiet där vi hade lediga onsdagar, eller inte riktigt lediga men vi hade inga lektioner i alla fall. Då kunde man göra lite hur man ville, man kanske behövde plugga till ett prov men för det mesta såg vi det som en liten extra helg mitt i veckan där man kunde vila ut sig eller hänga med kompisar. Nu känner jag dock att jag inte riktigt har tid med det längre, nu när jag jobbar åtta timmar. Den fritiden man har efter jobbet blir liksom inte fritid utan man kommer hem och är trött, sen måste man laga middag och efter det har jag inte så mycket tid innan jag måste gå och lägga mig för nästa dag.

- John

John fortsatte med att beskriva hur detta har en isolerande effekt då han den enda tiden han kan umgås med sina kompisar är på helgen. Det leder till en känsla av ensamhet och utmattning. Detta är något som man kan se speglat i forskningen kring långa arbetstider. Det kan leda till utmattning, depression och ångest (De Spiegelaere & Piasna 2017, 26). I min intervju med Anna fick jag ett liknande svar. Hon tog upp att man även under helgen inte alltid har ledig tid som kan spenderas på att till exempel vila eller hobbys. För henne var helgen också till för att utföra sysslor man inte hade tid för under vardagar, om man exempelvis var tvungen att åka och storhandla, städa eller liknande. Hon beskrev hur en arbetstidsförkortning skulle kunna leda till att hon fick en större kontroll över sitt eget liv. Detta berättar hon om i följande citat där hon också tar upp hur det kan förhindra att man börjar ogilla sitt jobb.

Jag tror kanske att jag hade känt att jag har lite mer självbestämmande, alltså att man inte hamnar i den här känslan av typ "ekorrethjul" utan att jag kan leva mitt liv på mina villkor och jag jobbar för att få in pengar men jag jobbar också för att det är roligt liksom. Risken är ju att man börjar hata att jobba om man arbetar för mycket. Så jag tror att jag hade mått mycket bättre, eller det vet jag att jag hade gjort.

- Anna

Sara hade ett liknande perspektiv på hur en potentiell arbetstidsförkortning skulle påverka hennes egna liv. Hon skulle då kunna spendera mer tid på att vila upp sig och kunna spendera mer tid med den delen av familjen som inte längre bor hemma. Hon tog också upp att det skulle kunna motverka det dåliga samvete hon kunde få när hon inte hade tillräckligt mycket tid för intressen och personer utanför arbetet. Enligt De Spiegelaere och Piasna är detta en rimlig uppfattning då de menar att en arbetstidsförkortning kan leda till en förbättrad balans mellan arbete och privatliv (De Spiegelaere & Piasna 2017, 49-50). Förutom detta menade Sara att det kan skilja sig mellan olika typer av arbeten och personer. Hon beskrev också hur det såg ut för hennes vänner som har varit mer inriktade på karriären var det svårare att hitta tid för familj och fritid.

För mina vänner som har varit i karriären och ville klättra och så har varit borta från familjen mycket och det är inte rimligt. Men det är väl kanske en sak som dem själva måste bearbeta mer mentalt, det är ju inte samhället sak att lösa det egentligen.

- Sara

Med detta syftade Sara på att hon ansåg att det var individens egna ansvar att vårda sina sociala relationer utanför arbetet och att det inte nödvändigtvis är upp till företagen att hjälpa till. Något som var gemensamt för samtliga respondenter var att de trodde att en arbetstidsförkortning skulle kunna hjälpa till med att förbättra ens sömnkvalitet och motverka stress i och med att man skulle ha ytterligare tid för vila. Detta är som jag nämnde tidigare något som har reflekteras i forskningen om arbetstidsförkortningar. Långa arbetsdagar kan leda till negativa effekter på en individs välmående, vilket respondenterna verkar hålla med om (De Spiegelaere & Piasna 2017, 26).

5.4 Attityder till arbetstidsförkortning med bibehållen lön

Under denna studiens gång har majoriteten av resultaten generellt varit för en arbetstidsförkortning. Detta innebär emellertid inte att alla håller med varandra, trots att det har funnits en positiv inställning till arbetstidsförkortning skiljer sig attityderna sig åt i detaljerna. Till och börja med kommer jag beskriva de olika generationernas attityder angående arbetstidsförkortning med bibehållen lön för att sedan analysera skillnaderna.

I den första generationen som bestod av John och Eva uppstod det en enighet med avseende på både att en arbetstidsförkortning är positivt men också att fokuset låg på hur detta skulle påverka arbetarna. Hur företagen potentiellt skulle kunna påverkas var inte lika viktigt. I min intervju med Eva frågade jag om detta och då sa hon till exempel det följande:

Jag tänker nästa exklusivt ur ett humanistiskt perspektiv om man kan säga så. Jag bryr mig nästan bara om arbetarna och inte riktigt företaget initialt, men sen när jag tänker på saken, alltså som sagt, jag sa ju att det slösas tid och att de som jobbar där orkar inte hänga med och kan inte arbeta bra. Så att optimera tiden gör ju så att det är positivt för företaget också.

- Eva

Enligt henne låg som sagt inte fokuset på företagsaspekten och om det nu skulle uppstå ett problem i samband med en arbetstidsförkortning är det företagens ansvar att hantera detta utan att förvärta situationen för arbetarna. Jag fick också ett liknande svar från John som menade att exempelvis produktiviteten och företagens vinst inte var lika viktig för honom som arbetarnas välmående. John tillade också att tror att en arbetstidsförkortnings fördelar

skulle överväga några potentiella nackdelar. För denna generationen fanns det alltså ett fokus på individerna som arbetar istället för hur företags struktur eller produktivitet skulle påverkas.

För den andra generationen som bestod av Erik och Anna var resultatet likt den första generationen. Det uppstod emellertid några skillnader mellan de två. Anna var positivt inställd till en arbetstidsförkortning men för henne var inte åtta timmars arbetsdagar nödvändigtvis för mycket. Hon kunde dock känna att det blev för mycket när hon var tvungen att arbeta övertid. Anledningen till hennes positiva inställning till arbetstidsförkortningen var framför allt att det skulle leda till mer ledig tid utanför arbetet.

När jag jobbar en normal dag, alltså åtta timmar, känner inte jag att det blir allt för jobbigt men jag har ju ingen tid för någonting annat. Så det handlar väl också lite om att vara mänsklig och att känna att man har rum för kreativitet i jobbet, att komma på idéer och sånt, det finns ju inte om man jobbar för mycket. Så jag tänker att det också kan hjälpa till och utveckla grejer inom arbetsplatsen.

- Anna

Som man kan se i citatet ovan är det också viktigt för Anna att kunna utveckla både sig själv och sin arbetsplats under sin arbetstid. För Anna ligger det ett större fokus på arbetsplatsen jämfört med den första generationen. Det var detsamma för Erik som också var positivt inställd till en arbetstidsförkortning. Hans omedelbara tankar var hur det skulle påverka arbetsplatsen. Enligt honom var det kanske många som trodde att det skulle ha en väldigt stor negativ effekt på ekonomin men att det skulle motverkas av en potentiell minskning i exempelvis utbrändhet och sjukskrivning. Han berättade också att han trodde att det skulle vara svårt att införa då det finns många som är emot det av olika anledningar. Erik tog emellertid också upp att han trodde att det skulle kunna förbättra den generella hälsan för både sig själv och i allmänhet.

I den tredje generationen, som bestod av Peter och Sara, låg fokuset framför allt på hur det skulle kunna påverka arbetsplatsen. Under de här intervjuerna framkom ett tvivel på om det var möjligt att implementera en arbetstidsförkortning, men att det fortfarande var positivt om det skulle ske. Utifrån deras perspektiv var det svårt att tro för att de hade spenderat så mycket tid i arbetslivet utan några så stora förändringar. I min intervju med Peter nämnde han att han trodde att det skulle vara svårt att införa för att många arbetsplatser ser väldigt olika ut. Han tog upp egenföretagare som ett exempel där det skulle vara svårt att åstadkomma en sådan förändring för att det skulle ha en negativ ekonomisk inverkan hos

dem. De var alltså positiva till idén av en arbetstidsförkortning men tveksamma på om det skulle fungera i praktiken.

Jag tycker att det skulle vara skönt med en extra helgdag men jag tror att det kommer uppstå problem när det kommer till hur vi ska gå tillväga för att införa ett sådant system. Om jag tänker från mitt eget perspektiv skulle det vara svårt att klämma in lika många patienter på en kortare tid om det inte sker någon stor förändring i sättet vi arbetar på.

- Peter

Sara hade liknande åsikter men tog också upp hur hon trodde att det inte skulle kunna gå då arbetsplatser skulle behöva anställa fler personer vilket skulle bli för dyrt.

Om fler skulle kunna få arbete och att dem som arbetar skulle kunna må bättre skulle det ju vara optimalt. Sen säger ju arbetsgivare att det blir för dyrt eftersom att dem får betala arbetsgivaravgifter för kanske två personer istället för en. Det vet jag inte riktigt hur man skulle kunna lösa det.

- Sara

Trots att det generellt positiv attityd till arbetstidsförkortning med bibehållen lön finns det tydliga skillnader mellan generationerna. Skillnaderna ligger framför allt i fokuset på hur det skulle kunna påverka arbetsplatser och/eller arbetare. Om man jämför den tredje och andra generationen finns det emellertid en del likheter i deras attityd till arbetstidsförkortning. Det existerar delvis ett tvivel på om det skulle kunna implementeras men också ett fokus på hur arbetsplatsens ekonomi och struktur kommer påverkas. Om man utgår från Mannheims teorier om generationer kan denna likhet framför allt bero på två olika faktorer. För det första behöver inte varje ny generation skapa ett helt nytt och eget medvetande, det kan finnas överlappande åsikter och attityder (Pilcher 1994, 491). Detta kan förklara att det finns både likheter men också relativt stora skillnader i deras perspektiv på ämnet. Generationen som Erik och Anna tillhör har delvis levt i ett arbetsliv med en långsam och inkrementell förändring. De har också fått uppleva den stora omställningen som Covid-19 pandemin hade på arbetsstrukturen, specifikt i deras fält. Under denna tiden har de spenderat mycket tid på distansarbete men de har också hunnit uppleva den "vanliga" strukturen. Enligt Mannheim sker bildningen av grunderna till en generation i sena tonåren (Moreno & Urraco 2018, 1).

Detta innebär att deras grundläggande utblick på världen, specifikt arbetsvärlden, bildades under en struktur som liknade den arbetsmiljö som Peter och Sara levde i.

Den andra faktorn är att information om åsikter och kultur förs vidare från de äldre generationerna till de yngre. Detta är något som kan ske både omedvetet och medvetet vilket tidigt bygger upp grunderna för ens egna världsbild (Mannheim 1952, 299). Det är emellertid i tonåren individer börjar problematisera det man har lärt sig och formar sin världsbild utifrån detta (Mannheim 1952, 300). Om man applicerar detta på den andra och tredje generationen skulle detta också kunna ha en inverkan på hur de uppfattar effekterna av en arbetstidsförkortning. I den äldre generationen ligger som sagt det primära fokuset på arbetsplatsen och till skillnad från detta finns det ett delat fokus för den andra generationen. Enligt Mannheims teori skulle detta vara rimligt då den världsbild de framför allt omedvetet har lärt sig från deras föräldrars attityder till arbetslivet och sedan utifrån detta har skapat en egen uppfattning baserad på sina egna upplevelser.

Denna likhet mellan den andra och tredje generationen reflekteras inte lika starkt i den första generationen. Där ligger fokuset nästan helt på hur de själva och deras kollegor påverkas och inte vilken verkan det skulle ha på arbetsplatserna i sig. Detta kan bero på att åsikter och attityder förändras mer drastiskt i tider av hastig social och kulturell förändring (Pilcher 1994, 491-492). Det är som tidigare nämnt viktiga historiska händelser som informerar ens världsbild och skapar gemensamma erfarenheter och upplevelser. Vilket i sin tur potentiellt kan skapa generationer (Moreno & Urraco 2018, 1). Ett exempel på detta som har drabbat personerna i den första generationen i sena tonåren och tidiga vuxenlivet är Covid-19 pandemin och dess effekt på arbetslivet. Detta ledde till drastiska och snabba förändringar för stora delar av samhället och specifikt arbetslivet samt arbetsmarknaden. Under denna tiden minskade också sysselsättningsgraden och arbetslösheten ökade, detta var något som framför allt påverkade unga och personer som höll på att träda in i arbetsmarknaden (Häkkinen Skans 2021). Det här kan även vara en aspekt som har influerat John och Evas attityder till arbetstidsförkortning och dess effekter då det är deras generations påverkats mest. Det finns som sagt också likheter med de andra, främst Erik och Annas generation. Detta kan, likt de andra två generationerna, vara på grund av att det åsikter och attityder överförs från äldre personer. Det gemensamma för den första och andra generationen kan ha sitt ursprung i att information om attityder och åsikter har överförts från den andra till den första (Mannheim 1952, 299).

6. Avslutning

I detta kapitel till och börja med ge en kort sammanfattning av resultaten från kapitlet innan detta. Efter sammanfattningen kommer jag också försöka ge svar på mina frågeställningar.

6.1 Slutsatser och avslutande diskussion

Sammanfattningsvis är attityden till arbetstidsförkortning med bibehållen lön positiv för samtliga generationer. Om alla de involverade respondenterna fick chansen att välja själva skulle samtliga välja att arbeta mindre. Det skiljer sig emellertid om hur de skulle välja att strukturera denna arbetstid men de två alternativ som omtalades var fyra timmars arbetsdag och sex timmars arbetsvecka. Anledningen till detta är att respondenterna ansåg att både deras livskvalitet och arbetsliv skulle förbättras. Gemensamt för majoriteten av dem var att de skulle få mer tid för vila, familj och vänner samt fritidsaktiviteter. Det fanns en känsla av att tiden inte räcker till som det ser ut nu, att man kommer hem från arbetet och är trött vilket leder till att man inte riktigt kan utnyttja sin fritid. Detta påverkar också de lediga dagar man faktiskt har då man får utföra de sysslor som man inte hade tid/ork för under vardagarna. De flesta respondenterna var också överens om att de skulle kunna hantera samma arbetsbörda under en kortare tid. Alla var överens om att tiden inte struktureras på ett effektivt sätt som det ser ut idag då det finns mycket bortslösad tid. Ett exempel på detta är det delvis finns många onödiga möten där inte alla som är med behöver vara där, mötena tar också mycket längre tid än vad som faktiskt skulle behövas. Dessa frågor kan sägas vara sekundära till respondenternas egna attityder till arbetstidsförkortning. Jag anser emellertid att det är mycket viktigt att få ett djupare perspektiv för att försöka förstå sig på grunden för deras åsikter och attityder.

Till sist framfördes också respondenternas egna attityder till arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Där fanns det en allmänt positiv attityd till konceptet. Där skillnaderna framkom var emellertid i detaljerna, på vad fokuset av deras svar låg. Om de var med fokuserade på hur det skulle påverka arbetare eller arbetsplats. För den första generationen låg detta fokuset nästan enbart på arbetarna och att det var arbetsplatsens ansvar att skapa en arbetsmiljö som tillgodoser arbetarna, även om detta av någon anledning skulle innebära en minskning i produktivitet eller vinst. För den andra generationen låg inte fokuset på endast en aspekt utan på både hur det skulle kunna påverka arbetare och vilka potentiella konsekvenser det kan medföra för arbetsplatser. Den tredje generationen var positivt inställda till idén av

arbetstidsförkortning men tveksamma när det kom till om det kunde implementeras. Deras fokus låg på hur detta skulle påverka arbetsplatsens ekonomi och produktivitet.

Resultaten och analysen i denna studie visar som sagt på att det finns en positiv attityd till arbetstidsförkortning hos samtliga respondenter. Grunden till detta, utifrån Mannheims perspektiv, är hur generationerna som respondenterna tillhör har bildats. Detta handlar inte om generationer som bara är baserade på ålder, grundpelaren i en generation är de gemensamma historiska och sociala händelserna som har påverkat individer under sina formative år. Detta leder till att personerna i de olika generationerna ser på världen genom en annan lens jämfört andra generationer. Det är denna gemensamma upplevelse och erfarenhet som förenar som skapar det generationella medvetandet jag anser har speglats i resultaten (Moreno & Urraco 2018, 1). Ett exempel på detta från resultaten är att den första generationen fick uppleva en enorm historisk och social händelse, alltså Covid-19. På grund av detta infördes snabba och drastiska förändringar i arbetsstrukturen. Det är under dessa snabba och drastiska förändringarna som då åsikter och attityder förändras i högsta grad (Pilcher 1994, 491-492). För det mesta har åsikterna inom de olika generationerna varit överensstämmande vilket är det generationella medvetandet. Man får emellertid ofta höra att det är unga som är idealister och att de kommer ändra sig när de blir äldre. Frågan är då om detta resultat kommer hålla sig om 20 år när första generationen är som den tredje. Eftersom de har levt igenom en sån drastisk och enormt förändrande har de enligt Mannheim upplevt en viktig historisk händelse och därmed skapat en delad och gemensam erfarenhet som potentiellt kan lägga grunden för en generation (Moreno & Urraco 2018, 1). Eftersom att generationer enligt Mannheim (Pilcher 1994, 491) är institutioner för social förändring kan detta leda till att denna generation frambringar en förändring inom arbetslivet. Därför tror jag inte att det enbart är något idealistiskt utan attityder som kommer hålla i fortsättningen.

Om jag nu lägger mitt fokus på den andra frågeställningen blir det mer komplicerat, resultaten visade som sagt på att det överlag fanns en enighet men att skillnaderna låg i detaljerna. Från ett tvivelaktigt troende på att det inte riktigt skulle fungera i och med potentiella negativa ekonomiska konsekvenser för den tredje generationen. Till ett starkt fokus på de anställdas välmående och fritid utan att ta hänsyn till arbetsplatsen för den första generation, men också till dem som tror på något mitt emellan alltså den andra generationen. När det kommer till alla tre generationer i denna undersökning finns det ett gemensamt generationellt medvetande för respektive generation. Detta innebär att de kommer se på vissa händelser och ting utifrån olika synvinklar och perspektiv (Moreno & Urraco 2018, 1). Detta behöver inte nödvändigtvis innebära att de olika generationerna måste ha olika åsikter när det

gäller allt. Som jag tog upp i analysen i kapitlet ovan olika anledningar till att likheter kan uppstå, som överlappande åsikter mellan generationerna och att information överförs mellan generationer. Det kan finnas mycket som ligger bakom generationernas skillnader när det kommer till attityder till en arbetstidsförkortning. Jag tror emellertid att grunden till detta är generationerna själva. Det kan ha hänt mycket under individernas formativa år som har haft en stor inverkan på många som har en liknande social position, vilket som sagt lägger grunden till generationer och hur de ser på världen (Moreno & Urraco 2018, 1). Likt svaret på den första frågeställningen är detta enbart applicerbart på personerna som ingår i denna studies generationer. Vilket inte nödvändigtvis behöver vara en svaghet utan det leder till en djupare förståelse om ämnet i sig samt olika sätt att förhålla sig till arbetstidsförkortning. Detta är trots allt målet för en kvalitativ undersökning, att försöka skapa en förståelse för olika samhällsprocesser.

6.2 Reflektioner

Jag anser att detta är ett ämne där det krävs mycket mer forskning, vad olika demografiska grupper tycker om arbetstidsförkortning skulle kanske kunna leda till att politiker och/eller företagsledare gör något. Vare sig det är för eller emot arbetstidsförkortning borde enligt mig baseras på både vad folket vill men också hur väl systemet faktiskt fungerar. För att få reda på detta behövs det emellertid ytterligare forskning om detta ämne.

Ett problem som har uppstått under studiens gång är att jag inte upplever att jag har uppnått en mångfald vad gäller olika typer av arbetsplatser. Nästan alla respondenter jobbar inom en kontorsmiljö vilket gjorde att jag fick ett mycket ensidigt perspektiv på för- och nackdelar. Om jag skulle göra om denna studie skulle jag försöka implementera någon form av klassaspekt för att få alla typer av arbete, samt utföra fler intervjuer. I detta fall skulle jag också förändra hur jag separerade individer in i generationer. Istället för att börja basera det på antal år i arbete skulle jag vilja utgå helt från Mannheims idé av vad en generation innebär. Detta skulle emellertid vara svårt då jag skulle behöva hitta personer som har växt upp i ungefär samma sociala position och är ungefär lika gamla. De skulle också behöva växa upp i samma historiska och sociala region för inom generationerna. Därför skulle det var mycket svårt att utföra detta.

Referenser

- Askenazy, Philippe. (2007). *France's 35-Hour Workweek*, *Dissent* (00123846), 54(4), pp. 29–35. doi: 10.1353/dss.2007.0088.
- Barck-Holst, Peter. et al. (2017). *Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study*, *International Social Work*, 60(4), pp. 897–913. doi: 10.1177/0020872815580045.
- Bryman, Alan. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber
- Giattino, Charlie, Ortiz-Ospina, Esteban & Roser, Max (2020). *Working Hours*. <https://ourworldindata.org/working-hours> (Hämtad 2022-07-16)
- Danielsson, Ulrika, & Zakrisson, Ingrid. (2019). *Arbetstidsförkortning sex timmars arbetsdag - en väg till både hälsa och effektivitet? : Resultatrapport*. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-37511>
- De Spiegelaere, Stan & Piasna, Agnieszka. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute.
- Estevão, Marcello & Sa, Filipa. (2006). *Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?*, *IMF Working Papers*, 06(251). doi: 10.5089/9781451865110.001.
- Fan, Wen & Moen, Phyllis. (2021). *Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers*, *WORK AND OCCUPATIONS*. doi: 10.1177/07308884211047208.
- Haraldsson, Guðmundur & Kellam, Jack. (2021). *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*. Autonomy. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

Huang, Chun-chieh. et al. (2002) *Worker Productivity, Working Time Reduction, And The Short–Run And Long–Run Employment Effects*, *Scottish Journal of Political Economy*, 49(4), pp. 357–368. doi: 10.1111/1467-9485.00236.

Häkkinen Skans, Lida (2021). *Coronakrisens effekter på arbetsmarknaden på kort och lång sikt*. Stockholm: Sveriges riksbank.

<https://www.riksbank.se/sv/press-och-publicerat/nyheter-och-pressmeddelanden/nyheter/2021/coronakrisens-effekter-pa-arbetsmarknaden-pa-kort-och-lang-sikt/> (Hämtad 22-08-10)

Mannheim, Karl. (1952 [1927]) *The problem of generations*. Essays on the Sociology of Knowledge, London: Routledge (276–322).

Marklund, I. (2014). Bara ett parti driver 6 timmars arbetsdag. *Sveriges Radio*. 16 maj <https://sverigesradio.se/artikel/5864316> (Hämtad 2022-07-16)

Moreno, Almudena & Urraco, Mariano. (2018). *The Generational Dimension in Transitions: A Theoretical Review*. *Societies* 8, no. 3: 49. <https://doi.org/10.3390/soc8030049>

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Are Generational Categories Meaningful Distinctions for Workforce Management?*. Washington, DC: The National Academies Press.

Pilcher, Jane. (1994). *Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy*. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481–495. <https://doi.org/10.2307/591659>

Randstad (2020). *Varannan svensk: vi klarar åtta timmars arbete på sex*. <https://www.randstad.se/om-oss/pressmeddelanden/varannan-svensk-vi-klarar-atta-timmars-arbete-pa-sex/> (Hämtad 2022-07-23)

Rubin, Ashley T. (2021). *Rocking Qualitative Social Science. An Irreverent Guide to Rigorous Research*. Stanford University Press. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1515/9781503628243> (Hämtad 2022-07-25)

Bilagor:

Intevjuguide:

Demografiska frågor:

- Hur gammal är du?
- Vad arbetar du med nu?
- Var bor du nu? (stad)
- Hur många år har du spenderat i arbetslivet?

Inledande frågor:

- Hur mycket skulle du vilja jobba om du fick lägga upp ditt eget schema och med samma lön? Rimligt? Utifrån nuvarande situation?
- Vilket typ av struktur skulle du föredra? Med bibehållen lön. (exempel nedan)
 - 4 dagars arbetsvecka?
 - 6 timmars arbetsdag?
 - Bevara nuvarande struktur?
- Vad skulle du göra med den överblivna tiden?

Analytiska frågor:

- Vad tycker du om en arbetstidsförkortning med bibehållen lön?
- Tror du att du skulle kunna hantera samma arbetsbörda under en kortare arbetsvecka som nuvarande?
- Hur tror du en arbetstidsförkortning skulle kunna påverka ditt liv och välmående?

Potentiella extra frågor.

- Vad tror du andra i din ålder tycker om en arbetstidsförkortning?
- Eller vad tror du personer i andra åldrar tycker om arbetstidsförkortning?