

# ”Oj, nu måste jag verkligen jobba liksom!”

En intervjustudie om en arbetstidsförkortnings  
påverkan på relationerna på arbetsplatsen.

Amina Ansar

Sociologiska Institutionen

Kandidatuppsats i sociologi, 15 h.p.  
Vt 2015

Handledare: Elisabet Lindberg



Stockholms  
universitet

# Sammanfattning

Studien syftar till att undersöka om och hur sex timmars arbetsdag påverkar relationerna på arbetsplatsen. Studiens frågeställningar är: *Vilka delar på arbetsplatsen upplever intervjupersonerna har förändrats efter arbetstidsförkortningen? I vilken utsträckning anser intervjupersonerna att dessa eventuella förändringar har påverkat förutsättningarna för relationerna till kollegorna?* För att undersöka detta gjordes sju intervjuer med individer som arbetar på samma arbetsplats, där de genomfört en arbetstidsförkortning, från åtta till sex timmars arbetsdag.

Det har tidigare gjorts studier om arbetstidsförkortning likaså om sociala relationer på arbetsplatser. Det saknas däremot forskning som kombinerar och undersöker dessa fenomen tillsammans, vilket blev en motivering till denna studie. Den tidigare forskningen har bland annat kommit fram till att den sociala samvaron på arbetsplatsen har minskat efter arbetstidsförkortningen. Det teoretiska ramverket för studien grundar sig i Göran Ahrnes teori om förutsättningar för relationer. Resultatet bygger på åtta teman som framkom i intervjuerna: arbetsvillkor; förväntningar; stämning; nya regler och kommunikation; umgänge utanför arbetstid; gemenskapens betydelse; arbetsgruppens storlek samt möten och pauser.

Studien visar att arbetstiden inte har påverkat hur individerna upplever att de har det tillsammans på arbetsplatsen. Arbetstidsförkortningen har inneburit att det inte finns lika stort utrymme för det privata och personliga umgänget på arbetsplatsen. Att informanterna inte upplever att arbetstidsförkortningen har förändrat relationerna på arbetsplatsen kan förklaras med att de är en liten arbetsgrupp som känner varandra då de jobbat tillsammans under en längre period.

## Nyckelord

Sociala relationer, gemenskap, arbetstidsförkortning, sex timmars arbetsdag, organisering, arbetstid

*Tack!*

*Jag vill tacka min handledare, Elisabet Lindberg, för alla värdefulla kommentarer och den snabba återkopplingen. Hade aldrig kunnat föreställa mig att jag skulle lära mig så mycket!*

*Jag vill också tacka en av mina närmsta vänner, Anna Karlsson, för ett ovärderligt stöd under hela uppsatstiden. Tack för all tid du la ner å min uppsats vägnar, det har betytt jättemycket!*

*/Amina Ansar 2015-05-24*

# Innehållsförteckning

Inledning .....	1
<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>2</b>
<b>Avgränsningar och begrepp .....</b>	<b>2</b>
<b>Disposition av uppsatsen .....</b>	<b>2</b>
Tidigare litteratur .....	3
<b>Teoretiska utgångspunkter .....</b>	<b>3</b>
<b>Tillhörighet .....</b>	<b>4</b>
<b>Förväntningar .....</b>	<b>5</b>
<b>Initiativ och makt .....</b>	<b>5</b>
<b>Synlighet .....</b>	<b>6</b>
<b>Konsekvenser .....</b>	<b>6</b>
<b>Socialt stöd .....</b>	<b>6</b>
<b>Teoretisk tillämpning .....</b>	<b>7</b>
<b>Teorikritik .....</b>	<b>7</b>
<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>8</b>
<b>Arbetstidsförkortning .....</b>	<b>8</b>
<b>Sociala relationer på arbetsplatser .....</b>	<b>10</b>
Metod .....	11
<b>Metodval .....</b>	<b>11</b>
<b>Urval .....</b>	<b>11</b>
<b>Etiska aspekter .....</b>	<b>12</b>
<b>Praktiskt genomförande .....</b>	<b>12</b>
<b>Analysprocessen .....</b>	<b>13</b>
<b>Metodkritik .....</b>	<b>15</b>
Resultat och analys .....	16

<b>Arbetsvillkor</b> .....	<b>16</b>
<b>Förväntningar</b> .....	<b>17</b>
<b>Stämning</b> .....	<b>17</b>
<b>Nya regler och kommunikation</b> .....	<b>19</b>
<b>Umgänge utanför arbetstid</b> .....	<b>20</b>
<b>Gemenskapens betydelse</b> .....	<b>21</b>
<b>Arbetsgruppens storlek</b> .....	<b>22</b>
<b>Möten och pauser</b> .....	<b>23</b>
Diskussion .....	25
Referenser .....	29
Bilaga 1 .....	33
Bilaga 2 .....	34

# Inledning

De flesta av oss spenderar minst åtta timmar om dagen på arbetsplatsen. Detta innebär att vi spenderar en stor del av våra liv tillsammans med våra arbetskamrater. Genom arbetet sätts vi ihop i gruppkonstellationer och det blir därmed oundvikligt att inte ha någon form av relation med kollegorna. Men, hur stor roll har egentligen tiden vi spenderar på arbetet, för våra relationer till kollegorna?

Tidigare studier om relationer på arbetsplatser har analyserats med hjälp av teorier som var anpassade för ett industrisamhälle och i och med arbetsmarknadens utveckling finns behov av empiriska studier som täcker upp dagens arbetsliv (Sjönell, 2012). Arbetstiden har länge varit ett omdebatterat ämne och har främst handlat om effektivitet och huruvida en minskning i arbetstid skulle leda till minskad arbetslöshet (Näringsdepartementet, 2000).

Just nu pågår försök med förkortad arbetstid i Göteborgs kommun och ett av försöken är på äldreboendet Svartedalen. Försöket är ett steg i att se om arbetstidsförkortning kan leda till bättre hälsa, mindre sjukfrånvaro samt att fler kommer ut i arbetslivet. Den mediala bevakningen av försöken i Göteborg har uppmärksammats internationellt (Holmberg, 2015; Berg, 2015; Hansson, 2015). Adam Taylor i The Washington Post (2014) skriver att förhoppningen är att se resultat som visar att minskad arbetstid kan kompenseras med effektivare arbete. Arbetstidsförkortningen beskrivs som en dröm:

*"[...] some lucky Gothenburg residents are already living the dream." (Taylor, 2014).*

Det har forskats om både arbetstidsförkortning och sociala relationer på arbetsplatser var för sig, som separata ämnen. Eftersom det saknas forskning som kombinerar dessa ämnen kommer jag undersöka hur en arbetstidsförkortning påverkar de sociala relationerna på en arbetsplats. Ur ett sociologiskt perspektiv blir det intressant att undersöka om och hur relationerna påverkas av en arbetstidsförkortning. Vad händer med interaktionen, påverkas relationerna och i sådant fall hur och varför påverkas dem?

## **Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att, genom intervjuer, undersöka och förstå sju personers upplevelser av: om och hur sex timmars arbetsdag har påverkat relationerna på arbetsplatsen. För att bringa klarhet i detta har följande frågeställningar formulerats:

- Vilka delar på arbetsplatsen upplever intervjupersonerna har förändrats efter arbetstidsförkortningen?
- I vilken utsträckning anser intervjupersonerna att dessa eventuella förändringar har påverkat förutsättningarna för relationerna till kollegorna?

## **Avgränsningar och begrepp**

Med arbetstidsförkortning i denna uppsats avses en förkortning från åtta timmars arbetsdag till sex timmars arbetsdag. Med sociala relationer på arbetsplatsen avses relationer mellan kollegor inom företaget och inte med externa personer som exempelvis kunder. Det datamaterial som används är sju intervjuer med sju personer som arbetar på samma arbetsplats och har varit med om en arbetstidsförkortning, från åtta till sex timmar.

## **Disposition av uppsatsen**

I det första avsnittet kartläggs tidigare litteratur, både teori och den tidigare forskningen på området. De teoretiska utgångspunkterna presenteras utifrån utvalda teman och avsnittet avslutas med teoritillämpning och teorikritik. Den tidigare forskningen är uppdelad på två områden: forskning om arbetstidsförkortning och forskning om sociala relationer på arbetsplatser. Vidare följer metodavsnittet med metodval, urval, etiska aspekter, praktiskt genomförande, analysprocess och metodkritik. Efter metodavsnittet presenteras resultatet och analyseras med hjälp av det teoretiska ramverket. Vidare följer diskussionen där frågeställningarna besvaras och resultatet jämförs med tidigare forskning. Diskussionen avslutas med förslag till vidare forskning.

# Tidigare litteratur

Då studien syftar till att undersöka upplevelser av relationer på arbetsplatsen, kommer det teoretiska ramverket grunda sig i Göran Ahrnes (2014) teori om relationer. I teorin utgår Ahrne ifrån att det finns fem förutsättningar för att relationer ska uppstå och fortlöpa. Dessa förutsättningar kan hjälpa mig finna inslag som kan påverka relationerna mellan kollegorna. En av förutsättningarna kompletteras med Howard S. Beckers (1974) teori om konventioner. Vidare kompletteras Ahrnes fem förutsättningar med dimensionen socialt stöd (Eriksson & Larsson, 2009). Efter teoriavsnittet redogörs det för den tidigare forskningen på området och här positioneras den egna studien.

## Teoretiska utgångspunkter

För att förstå hur samhället fungerar och hur det förändras är det viktigt att undersöka hur relationer etableras och förändras. Ahrne argumenterar för att vi kan undersöka samhället ur ett individperspektiv om vi fokuserar på interaktionen mellan individerna i relationen (Ahrne, 2014: 8-9). En skillnad mellan en interaktion och relation är att relationen behöver mer än en ömsesidig anpassning. Den ömsesidiga anpassningen är det som sker vid en interaktion, som exempelvis att man anpassar sin handling efter en annan person (Ahrne, 2014: 14-16). Det kan innebära att vi väljer att gå åt ett håll för att inte krocka med personer vi möter vid övergångsstället. För att en relation ska bildas behövs det en samordning som handlar om vilka förutsättningar det finns i relationen. Det behövs regler för hur relationen ska gå till och Ahrne argumenterar för att det finns fem olika förutsättningar som gör att samordningen kan bildas. Dessa förutsättningar är: *tillhörighet; förväntningar; initiativ och makt; synlighet och konsekvenser* (Ahrne, 2014: 16-18). För att analysera vad som händer i relationen menar Ahrne att vi behöver förstå hur relationen är organiserad, vilket görs genom att undersöka de sociala ordningsformerna som finns mellan individerna. De sociala ordningsformerna är: *organiserade och institutionella former, samt nätverksformer*. Ordningsformerna är viktiga för relationens struktur och för att relationerna ska fungera. De sociala ordningsformerna kan verka samtidigt, i en relation kan det därmed finnas inslag av organiserade och institutionella former samt nätverksformer samtidigt. Hur relationen är organiserad har betydelse för hur de fem förutsättningarna tar sig i uttryck (Ahrne, 2014: 24-27).



I denna studie fokuserar jag främst på organiserade och institutionella former. Detta eftersom nätverksformer är otydliga och ofta osynliga för andra än de individer som är inkluderade i relationen (Ahrne, 2014: 40-41). För att illustrera hur förutsättningarna förändras beroende på ordningsform visas Ahrnes figur (Figur 1), egen omarbetning, nedan.

Figur 1: Förutsättningar och former

<b>FÖRUTSÄTTNING</b>	<b>FORM</b>		
	<i>Organisation</i>	<i>Institution</i>	<i>Nätverk</i>
<b>Tillhörighet</b>	Medlemskap	Symboliska kännetecken	Kontakter
<b>Förväntningar</b>	Regler, order	Normer, traditioner, ”scripts”, moden	Vanor
<b>Makt; initiativ</b>	Hierarki	Status	Central eller strategisk position, reciprocitet
<b>Synlighet</b>	Övervakning	Fördomar	Skvaller
<b>Konsekvenser</b>	Sanktioner, betyg bonus, priser, uteslutning	Inne/ute Respekt/förakt	Att bjuda in, att ignorera, mobbning

Källa: Ahrne (2014: 42)

### **Tillhörighet**

Ahrne menar att tillhörigheten är en grundläggande förutsättning för att relationer ska uppstå och fortlöpa. Detta innebär att det finns en tydlig bild av vilka som är inkluderade men också exkluderade i relationen (Ahrne, 2014: 19-20). Hur tillhörigheten ser ut, går att förstå genom att se till vilka som kan besluta kring tillhörigheten. Vid utgångspunkten att tillhörigheten är organiserad innebär det alltid att det är en annan part som bestämmer vilka som får tillträde. Att bli inkluderad i relationen innebär att individerna både har rättigheter och skyldigheter. Vid utgångspunkten att tillhörigheten är institutionell innebär det att det kan finnas olika tecken som markerar tillhörigheten. En skillnad mellan den institutionella och den organiserade tillhörigheten är att den institutionella tillhörigheten inte är lika tydlig. En annan skillnad är att den institutionella tillhörigheten inte är beslutad (Ahrne, 2014: 41-45).

## **Förväntningar**

Enligt Ahrne innebär förväntningar att det bör finnas en gemensam uppfattning om vilka förutsättningar som finns i relationen. Förutsättningar avser regler om hur individerna ska träffas, samt vilka roller och förväntningar som finns på individerna. Ahrne menar att förväntningarna också handlar om hur individerna uttrycker sina förväntningar och hur de vet vad som förväntas av varandra. Förväntningarna underlättar relationen eftersom det innebär att saker och ting inte behöver förklaras och beslutas på nytt vid varje nytt möte (Ahrne, 2014: 20-21). Förväntningar kan jämföras med Howard S. Beckers (1974) teori om konventioner. Konventioner går att förstå som sociala regler och till dessa inkluderas sådant som ses som självklara regler. Konventionerna gör att det blir lättare att fatta beslut eftersom det redan finns en rådande ordning för hur saker ska gå till, som exempelvis hur kollegor ska förhålla sig till varandra (Becker, 1974). Ahrne menar att i organiserade former får individerna kunskap om vad som förväntas genom att göra som kollegorna, eller genom att fråga. Under organiserade former är reglerna beslutade och det går därmed att ta reda på vilka regler som råder. Regler som är institutionella är normer, vilka är av social karaktär och handlar om interaktionen på arbetsplatsen. Normerna kan ses som osynliga regler och används ofreflekterat. Skillnaden mellan normer och regler är att normerna inte är beslutade utan de är i ständig process (Ahrne, 2014: 28, 45-47).

## **Initiativ och makt**

Enligt Ahrne handlar förutsättningen initiativ och makt om vem som är pådrivande och tar initiativ. Initiativ innebär exempelvis att en individ ger förslag på var man ska träffas. För att interaktionen ska fortlöpa behövs ett beroende mellan individerna. Beroendet kan handla om att individer som arbetar tillsammans har gemensamma mål och behöver varandra för fortsatt arbete. Denna maktrelation ser olika ut mellan olika individer i gruppen och det innebär att alla inte tar lika mycket initiativ (Ahrne, 2014: 21). I organiserade former innebär det att det finns en ordning för hur beslut tas. När en individ accepterar en anställning accepterar den samtidigt beslutsordningen, som att personer i ledningen tar beslut om exempelvis individens arbetsuppgifter. Den institutionella formen handlar om föreställningar om makt. Det kan innebära att en individ har en status som gör att andra följer det individen säger (Ahrne, 2014: 47-49).

## **Synlighet**

Ahrne menar att synligheten handlar om hur individer vet att förväntningarna inom relationen uppfylls. Kännedom om att förväntningar uppfylls är kopplat till att individerna vet att de gör det som förväntas ska bli gjort. Ahrne menar att det handlar om att individerna har kännedom om varandras arbetsuppgifter samt att de utför arbetsuppgifterna. Det finns därmed en aspekt av kontroll i synligheten. I mindre grupper blir det lättare att ha kontroll eftersom det går att observera och det märks om någon avviker. Ahrne argumenterar för att det i långvariga relationer handlar om att det finns förväntningar om vad individerna ska göra när de inte träffas (Ahrne, 2014: 22). I sammanhang som styrs av organiserade former finns övervakning av huruvida individer gör det som förväntas. Denna kontroll gör att tilliten för relationen stärks. För att förklara detta ger Ahrne exempel på att det finns en kontroll över vilka som är inne på arbetsplatsen eller vilka som är närvarande vid möten. Synligheten vid en institutionell form fokuserar på synliga aspekter, som att andra kan se vilka som är inkluderade (Ahrne, 2014: 49-50).

## **Konsekvenser**

Ahrne hävdar att konsekvenser handlar om vad som händer när det finns en skillnad mellan vad som förväntas och vad som faktiskt sker. Om det är någonting positivt, som att en individ överträffat förväntningarna resulterar det i att handlingen belönas. Om det å andra sidan handlar om att en individ inte agerat utifrån förväntningar kan detta bestraffas. Genom att belöna eller bestraffa ett utfall blir det ett tecken på i vilken grad individen har lyckats med det som förväntas (Ahrne, 2014: 22-23). Huruvida individer uppfyller förväntningar från andra kommer få konsekvenser för utvecklingen av relationerna. Konsekvenser i ett sammanhang som styrs av organiserade former innebär sanktioner, positiva eller negativa. Konsekvenserna som styrs av institutionella former handlar om vilket utrymme individer har att agera inom. Det innebär att individer som agerar inom normerna får respekt och en högre status. Om individen å andra sidan inte lever upp till normerna kan detta avfärdas (Ahrne, 2014: 51-53).

## **Socialt stöd**

Då studien syftar till att undersöka de sociala relationerna på arbetsplatsen kan det sociala stödet vara ett betydelsefullt tillägg att använda vid analysen. Karasek och Theorell (1990: 69-70) menar att det sociala stödet är en viktig del i det sociala sammanhanget som förekommer

på arbetsplatsen. Ahrnes (2014) fem förutsättningar kompletteras därför med socialt stöd. Det sociala stödet kan fungera som en buffert och reducera stress när individer befinner sig i stressiga situationer (Argyle & Henderson, 1985: 23, 26-27; Karasek & Theorell, 1990: 69-70; Johnson, 1986: 42-46 ). Det sociala stödet kan innebära att individer kan bibehålla en god hälsa på längre sikt (Karasek & Theorell, 1990: 69- 70). Det sociala stödet delas upp i tre delar: värderande, instrumentellt och emotionellt. Det värderande stödet handlar om att individer får återkoppling på det de gör. Det instrumentella stödet handlar om arbetsrelaterat stöd, som samarbete mellan kollegorna. Det emotionella stödet handlar om att individer känner sig omtyckt bland kollegorna (Eriksson & Larsson, 2009: 145-146).

## **Teoretisk tillämpning**

Ahrnes (2014) teori om relationer är generell och jag kommer använda teorin för att undersöka och skapa förståelse av: om och hur de sociala relationerna på arbetsplatsen har påverkats av en arbetstidsförkortning. I denna studie ses arbetsplatsen som ett socialt sammanhang där flera olika sociala ordningsformer kan förekomma samtidigt och analysen kommer handla om att identifiera dessa och koppla dem till arbetstidsförkortningen. Detta innebär att jag kommer leta efter organiserade och institutionella former, samt nätverksformer. Vidare kommer jag använda Ahrnes fem förutsättningar för relationer: tillhörighet; förväntningar; initiativ och makt; synlighet och konsekvenser. Förutsättningen förväntningar kommer jämföras med Beckers (1974) konventioner. Eftersom det kan finnas andra aspekter som är av betydelse för att förstå hur individer upplever relationerna kommer analysen även ske utifrån det sociala stödet. Jag kommer därmed leta efter resonemang som tyder på om det sociala stödet har förändrats efter arbetstidsförkortningen.

## **Teorikritik**

Ahrnes fem förutsättningar utgör innehållet i de arrangemang som krävs för att en relation ska vara möjlig och fortgå (Ahrne, 2014: 18). Ahrne menar att teorin går att tillämpa på alla former av relationer men fokuserar på hur förutsättningarna och ordningsformerna kan förstås i förhållande till vänskaps- och kärleksrelationer (Ahrne, 2014: 24-26). Jag fokuserar till skillnad från Ahrne på etablerade relationer mellan kollegor på en arbetsplats. Detta gör att jag genom Ahrnes teori möjligen inte får med alla aspekter som är av betydelse för att

utveckla långvariga relationer på arbetsplatsen. Det sociala stödet kan vara en betydande aspekt i långvariga relationer och jag har därför valt att ha med det som komplement.

En kritik mot Beckers (1974) teori om konventioner kan vara hur man förstår människans agerande. Utifrån det ekonomiska perspektivet, med teorier inriktade på rational choice, resonerar individer alltid innan de utför sina handlingar (Hedström & Stern, 2012; Becker, 1993). Individer beskrivs som rationella tänkare som i sitt beslutsfattande väger kostnader och fördelar mot varandra (Hedström & Stern, 2012; Becker, 1993). Individer enligt rational choice skulle inte agera utifrån oreflekterade konventioner som Becker (1974) menar att de gör.

Det finns forskning och teorier som förespråkar det sociala stödet och menar att det är betydelsefullt (Argyle & Henderson, 1985; Karasek & Theorell, 1990; Johnson, 1986; Waldenström, 2010 ). Det finns samtidigt en aspekt som kommer i skymundan, vilket handlar om att det sociala stödet inte alltid är positivt. Warr (1994) menar att det sociala stödet är hälsobefrämjande men till en viss gräns, efter en viss nivå är det inte längre positivt för individen. För mycket socialt stöd kan leda till att individen känner att deras handlingsutrymme blir begränsat och därmed upplevs det negativt.

## **Tidigare forskning**

Jag kommer här att introducera de två forskningsfält som är relevanta för uppsatsen, vilka är forskning om arbetstidsförkortning och forskning om sociala relationer på arbetsplatser. Här kommer dessutom den egna studien att positioneras.

### **Arbetstidsförkortning**

Den tidigare forskningen om arbetstid och arbetstidsförkortning har främst fokuserat på arbetstid ur ett samhällsekonomiskt perspektiv (Näringsdepartementet, 2000; Peltola, 1999), ur ett historiskt perspektiv (Isidorsson, 2001) och ur ett filosofiskt perspektiv (Paulsen, 2010). Det samhällsekonomiska perspektivet har fokuserat på kopplingen mellan arbetstidsförkortning, effektivitet och arbetslöshet. Det historiska perspektivet har fokuserat på arbetstidens förändring över tid. Det filosofiska perspektivet har fokuserat på arbetets betydelse. Det har också gjorts forskning som har fokuserat på sambandet mellan arbetstidsförkortningen och hälsa (Bildt, 2007) och forskning som har undersökt

arbetstidsförkortning kopplat till välfärd ur ett individ- och organisationsperspektiv (Olsson, 1994).

Ur en hälsoaspekt har det undersökts huruvida sjukfrånvaron minskar efter en arbetstidsförkortning. Dessa studier visar att det inte finns en koppling mellan arbetstidsförkortning och minskad sjukfrånvaro, om den har minskat har det berott på andra omständigheter (Olsson, 1994: 220-221). Det har däremot framkommit att det blir lättare att orka med sitt arbete när arbetsdagen blivit kortare. Vidare har det resonerats om huruvida det kan innebära att individer kan arbeta fler år av sitt liv. Det har inte framkommit om gemenskapen har haft en påverkan på relationerna på arbetsplatser och det blir därför en intressant utgångspunkt för min studie. Olsson menar att tid för social samvaro har minskat men i vilken utsträckning detta har påverkat relationerna framkom inte (Olsson, 1994: 220-223, 228-229). Jag vill lyfta fram relationerna på arbetsplatsen och undersöka om relationerna på arbetsplatsen har förändrats i och med den nya arbetstidsförkortningen.

I tidigare forskning har det framkommit att det finns en hälsoaspekt av relationerna i arbetslivet (Bildt, 2007; Olsson, 1994). Det framgår att en positiv effekt av arbetstidsförkortningen är att individer lättare får ihop livspusslet och att det läggs mer tid på det sociala umgänget. I och med kortare arbetsdag och mer fritid upplever individer både mer kontroll och frihet (Bildt, 2007; Olsson, 1994). Bildt (2007) fokuserar mer på hälsa och relationerna i stort medan jag kommer att lägga fokus på de sociala relationerna till kollegorna. Eftersom den tidigare forskningen har fokuserat på hur arbetstidsförkortningen påverkar samhället i stort fick det mig att undra hur det ser ut inom mindre delar av samhället, som på en arbetsplats.

Att majoriteten av all arbetstidsforskning är gjord av ekonomer är något som kritiserats (Peltola, 1999). Arbetstiden har varit en politisk fråga och är ett ämne som ofta leder till starka känslor, vilket har resulterat i att det inte finns tillräckligt med empirisk forskning som kan visa på effekterna av arbetstidens betydelse. Jag positionerar mig i en samhällsvetarposition som inte den ekonomiska forskningen tittar på. Jag väljer att fokusera på de sociala relationerna på arbetsplatsen där det saknas forskning.

## **Sociala relationer på arbetsplatser**

Det finns forskning som visar på betydelsen av sociala relationer på arbetsplatser (Bolin & Höckertin, 2010; Waldenström, 2010; Argyle & Henderson, 1986) För lite socialt stöd och social integration kan leda till ohälsa och därmed leda till att individer väljer byta arbetsplats. En viktig betydelse i relationerna är att det finns en tydlig kommunikation på arbetsplatsen eftersom det bidrar till ett bättre stöd, vilket kan leda till mindre psykisk ohälsa (Waldenström, 2010). I min studie ligger fokus på de sociala relationerna på arbetsplatsen och en aspekt som kommer behandlas är om kommunikationen har förändrats i och med arbetstidsförkortningen.

Att mycket av den tidigare forskningen om stöd och sociala relationer på arbetsplatser bygger på kvantitativa analyser i form av enkäter är något som Waldenström (2010) har kritiserat. Waldenström (2010) ifrågasätter vad som mäts med enkäterna då olika individer lägger olika betydelser i begrepp, eftersom alla har olika referensramar. Detta motiverar min ingång i studien, vilket är att bidra till en förståelse av hur informanterna beskriver sina egna upplevelser av arbetstidsförkortningen.

Det finns forskning som visar på *hur*, alltså på vilket sätt organiseringen på arbetsplatser kan påverka de sociala relationerna som finns där. Bolin och Höckertin (2010) visar att arbetsplatser med låga grader av formella strukturer leder till att det blir mer social interaktion eftersom det krävs mer kommunikation för att arbetet ska genomföras. Individer som arbetar på arbetsplatser där organiseringen är grupporienterad har den bästa sociala integreringen. I denna studie kommer relationerna förstås utifrån hur de är organiserade och om relationerna har förändrats i och med arbetstidsförändringen till sex timmars arbetsdag.

Argyle och Henderson (1986) menar att en av drivkrafterna till att individer går till arbetet är det sociala sammanhanget. De sociala relationerna på arbetsplatsen bygger på informella regler vilka är viktiga eftersom de gör att individerna kan arbeta mot gemensamma mål (Argyle & Henderson, 1986). Enligt Argyle och Henderson finns det två former av regler som är betydande för att relationerna ska upprätthållas, underhållsregler och belöningsregler. Underhållsregler kan reglera beteenden, vilka i sin tur kan påverka normerna på arbetsplatsen medan belöningsregler avser att stärka relationerna. Ytterligare en aspekt av relationerna på arbetsplatsen är att det finns två olika interaktionsformer, personlig och uppgiftsorienterad.

Personlig handlar om att individerna får stöd av varandra medan uppgiftsorienterad handlar om arbetsuppgifterna (Argyle & Henderson, 1986). Då jag fokuserar på arbetstidsförkortning där två timmar av arbetsdagen tagits bort, blir det intressant att se om mönster för regler och interaktion har förändrats. Sammantaget är arbetstidsförkortning och sociala relationer på arbetsplatser två områden som det har forskats på, men det saknas forskning som kombinerar dessa områden.

# Metod

## Metodval

För att få en förståelse av meningen individer tillskriver fenomen är samtal ett lämpligt verktyg (Aspers, 2011: 40-41). Då syftet med studien är att skapa förståelse av om och i så fall hur individer upplever att de sociala relationerna på arbetsplatsen har påverkats av arbetstidsförkortning, valdes intervjuer som datainsamlingsmetod. Eftersom uppsatsen hade en snäv tidsram att förhålla sig till och en induktiv ansats, vilket innebär att jag innan intervjuerna hade områden som jag ville att vi skulle hinna med, valdes semistrukturerade intervjuer. Det jag kommer åt med intervjuerna är informanternas förståelse av en förändring. Detta innebär att materialet blir individernas subjektiva upplevelser av: om och hur sex timmars arbetsdag har påverkat relationerna på arbetsplatsen.

## Urval

Urvalet i denna studie består av individer som arbetar på ett företag som har gjort en arbetstidsförkortning, från åtta till sex timmars arbetsdag. Eftersom det inte finns så många arbetsplatser i Sverige som har haft en sådan förändring blev utvägen att söka företag via internet, samt i min bekantskapskrets. Jag mejlade ut förfrågningar om deltagande, vilket resulterade i att jag fick svar från två arbetsplatser. På grund av tidsbrist valdes företaget som kunde boka in intervjuer under den önskade perioden. Kontakten med företaget gjordes via VD:n, detta innebär att jag själv inte hade kontakt med alla deltagare innan intervjutillfället.



## Etiska aspekter

Vetenskapsrådet (2002) har tagit fram forskningsetiska principer som syftar till att ge riktlinjer som forskare ska förhålla sig till. Nedan kommer jag redogöra för hur jag har tagit hänsyn till de etiska forskningsprinciperna och de fyra huvudkraven: *informationskravet*, *konfidentialitetskravet*, *samtyckeskravet* och *nyttjandekravet*.

Hänsyn till *informationskravet* togs genom att deltagarna fick ta del av information om studien (Vetenskapsrådet, 2002: 7). Ett informationsbrev skickades till VD:n som sedan skickades vidare till medarbetarna. I brevet (bilaga 1) fanns information om studiens syfte, tidsplanering och att deltagandet var frivilligt. Hänsyn till *Konfidentialitetskravet* togs genom medvetna försiktighetsåtgärder vid hanteringen av personuppgifter och insamlat material (Vetenskapsrådet, 2002: 12). I informationsbrevet och vid intervjutillfällena förklarades att det inte skulle skrivas ut vem som sagt vad och inte heller vilket företag de arbetar på. Eftersom informanterna vet om varandras deltagande innebär det att jag måste ta hänsyn till den interna anonymiteten, vilket också förklarades för informanterna. För att säkra den interna anonymiteten, i den mån det är möjligt, har intervjumaterialet sammanställts och presenterats utifrån teman. De olika teman bygger på informanternas uttalade och det kommer inte ges exempel på vem som sagt vad. Hänsyn till *samtyckeskravet* togs genom att informanterna informerades om att de har rätt att avbryta sin medverkan och att de inte behövde förklara varför. Innan intervjun började frågade jag om det var okej att intervjun spelades in (Vetenskapsrådet, 2002: 9). Hänsyn till *nyttjandekravet* togs genom att deltagarna informerades om att det insamlade materialet endast används för denna studie (Vetenskapsrådet, 2002: 14).

## Praktiskt genomförande

Intervjuerna gjordes under två dagar i vecka 15. VD:n på företaget hade önskemål om att intervjuerna max fick ta 30 minuter var, vilket de också gjorde. Platsen för intervjuerna är av betydelse för hur intervjuerna blir. Ett viktigt resonemang kring platsen är att det inte ska finnas några störande moment samt att det är viktigt att informanterna känner sig trygga i miljön (Trost, 2010: 65-66) Alla intervjuerna bokades in via VD:n och genomfördes under arbetstid i konferensrum på informanternas arbetsplats. Att de gjordes på arbetsplatsen under arbetstid innebär att informanterna var medvetna om varandras deltagande och när en intervju

pågick visste resterande informanter vem som blev intervjuad, detta eftersom det är en mindre arbetsplats och det blev tydligt när någon gick iväg.

Innan de inbokade intervjuerna genomfördes gjordes två testintervjuer. Det fanns flera syften med detta, det första var att jag ville veta hur lång tid frågorna skulle ta eftersom jag fått riktlinjer om att intervjuerna inte bör överstiga 30 minuter. För det andra ville jag öva så att jag kunde känna mig bekväm med frågorna innan själva intervjutillfället samt att jag ville testa frågorna för att se hur väl det fungerade och utifrån detta få en möjlighet att göra omformuleringar.

Starten för intervjun och de första frågorna som ställs är avgörande för hur stämningen och resterande delen av intervjun blir (Trost, 2010: 84). Därmed inleddes intervjuerna med deskriptiva frågor som *"Hur länge har du arbetat på arbetsplatsen?"* och *"Vilka arbetstider har du?"* eftersom de kan vara relativt lätta att svara på (Ryen, 2004: 48). Efter de inledande frågorna fortsatte intervjun utifrån frågorna i intervjuguiden. Intervjuguiden (bilaga 2) var konstruerad med huvudfrågor som ansågs fånga upp relevanta teman utifrån det valda teoretiska ramverket (Aspers, 2011: 143). Syftet med intervjuguiden var att ha en mall för samtalet och på så sätt skulle det bli lättare att hålla fokus, då det fanns vissa teman som jag ville fråga om. Viktigt med intervjuguiden är att den inte är konstruerad på ett sätt som måste följas till punkt och pricka eftersom det kan bli ett hinder om intervjuaren inte kan vara spontan och följa upp informanten på ett naturligt sätt. Enligt Trost ska intervjuguiden vara lika till innehållet vid varje intervju men den ska samtidigt gå att varieras vid varje tillfälle (Trost, 2010: 71-72). Frågorna i mallen ställdes inte ordagrant och inte i ordningsföljd, utan det gick att vara flexibel för få till känslan av ett samtal istället för en utfrågning. Vid varje huvudfråga fanns det förslag på följdfrågor som skulle gå att ställas spontant utifrån intervjun. En återkommande följdfråga som jag ställde var "om det skiljer sig", detta eftersom syftet för uppsatsen handlar om ifall relationerna har förändrats efter arbetstidsförkortningen. Efter den första intervjudagen gick jag igenom intervjuguiden för att se om det var någon fråga som kunde förtydligas, den visade sig dock fungera.

## **Analysprocessen**

När intervjuerna var genomförda började transkriberingsarbetet. Analysarbetet började redan när jag lyssnade och skrev ut intervjuerna eftersom jag då gjorde mina egna tolkningar av vad

som sades. Det är viktigt att förstå att min förförståelse har påverkat hur jag tolkar och förstår de ord som informanterna använder och denna tolkning påverkar analysen. Samtidigt kommer informanternas förförståelse påverka hur de tolkar mina frågor (Becker, 2008: 122-124).

Då studien har en begränsad tidsram lades fokus på *vad* som har sagts och inte *hur* det har sagts. Utöver detta skrevs intervjuerna ut i sin helhet. För att kunna skapa ett material som uppfyller syftet, lästes intervjuerna igenom ett flertal gånger och därefter kortades de ner. Det som togs bort var sådant som kunde röja anonymiteten och sådant som jag inte upplevde hade någon koppling till syftet, som exempelvis när vissa informanter väldigt ingående beskrev olika moment i deras arbete. De kortare versionerna av intervjuerna skrevs ut och lästes igenom en gång till och därefter påbörjades kodningen. I kodningsarbetet använde jag en så kallad färgkodning, detta innebär att jag hade en färg per valt tema, när jag exempelvis hittade något i texten som handlade om förväntningar markerades detta med grönt och när något handlade om konsekvenser markerades detta med rött och så vidare. De valda kodteman är de fem förutsättningarna som finns i det teoretiska ramverket: tillhörighet; förväntningar; initiativ och makt; synlighet och konsekvenser. När alla utskrifter blivit kodade skrev jag ihop resultatet och delade upp det utifrån de fem förutsättningarna. När jag tyckte att jag hade lyckats sammanställa allt resultat lästes det igenom ett flertal gånger. Efter genomläsningen av empirin framkom åtta nya huvudteman. Det är utifrån dessa som resultatanalysen kommer presenteras: arbetsvillkor; förväntningar; stämning; nya regler och kommunikation; umgänge utanför arbetstid; gemenskapens betydelse; arbetsgruppens storlek samt möten och pauser. Resultatet under rubrikerna analyserades utifrån Ahrnes (2014) resonemang om de fem förutsättningarna. Vidare fokuserades det på vilka sociala ordningsformer, organiserade och institutionella former, samt nätverksformer, som förekommer i respektive förutsättning. För att tydliggöra analysprocessen kommer jag förklara hur jag analyserade följande citat:

*[...] arbetstidsförändringen har ju också gjort att vi har lagt upp förhållningsregler till hur arbetar vi under dom här sex timmarna och dom i sig har gjort att det är lättare att hålla koll.*

*[...] samtidigt som vi fick sex timmar, då pratade vi lite om att det är helt okej att, eller man ska säga till om man känner att man inte har tid med någonting, utan "nej nu ska jag jobba med det här" liksom. [...] man ser till att, om vill prata om matchen som var igår så kanske man, då gör man det under lunchen eller efter jobbet istället, efter dom här sex timmarna. Man försöker hålla sig till att arbeta ordentligt under dom här sex timmarna, för det är sex bra timmar arbete.*

Citatet kodades enligt Ahrnes (2014) begrepp *förväntningar* då det handlar om nya sätt att förhålla sig till varandra men det kopplas också till *synlighet* eftersom det handlar om

kontroll. Vidare kopplas citaten till Beckers (1974) begrepp *konventioner* då citatcitaten visar hur de nya förhållningsreglerna har accepterats och blivit normaliserade. Reglerna kring kommunikation ifrågasätts inte och kan därmed ses som en konvention på arbetsplatsen. Eftersom citatet handlar om nya förhållningsregler och hur dessa påverkat kommunikationen sorterades detta under rubriken *nya regler och kommunikation* i resultat- och analysavsnittet. Utifrån citatet går det också att förstå att det organiserade formerna har ökat eftersom det har tillkommit nya förhållningsregler.

## Metodkritik

Metodvalet har en stor betydelse för datamaterialet, därmed hade jag säkert fått ett annat resultat om jag hade gjort längre djupintervjuer då samtalet kanske hade kommit in på ett djupare plan. Den mest fördelaktiga metoden för att fånga upp upplevelserna av förändringen hade varit att intervjua informanterna innan och efter arbetstidsförkortningen. Att alla intervjuer var runt 30 minuter har också betydelse för resultatet då det tar tid att skapa en tillitsfull intervjusituation vilket kan innebära att en hel del relevant information har utelämnats. Att all kontakt och alla intervjuer bokades in via VD:n bör tas med i beaktning vid tolkningen av resultatet. Det är möjligt att jag hade fått ett annat resultat om kontakten hade gått direkt via informanterna och att intervjuerna genomfördes utanför arbetstiden och inte på arbetsplatsen. Det bör samtidigt också lyftas fram att då intervjuerna gjordes på arbetsplatsen kan det ha bidragit till att informanterna är tacksamma över arbetstidsförkortningen och därför gärna vill ge en positiv bild av arbetstidsförkortningen. Att alla informanter arbetar på samma arbetsplats har också betydelse för resultatet då detta kan leda till att åsikterna i det jag undersöker blir samstämmiga.

Samtidigt som intervjun ska representera hur informanterna upplever de sociala relationerna på arbetsplatsen, skapas upplevelserna i ett samspel mellan mig, min förståelse och informanterna. Detta innebär att resultatet speglar samspelet mellan oss och verkligheten är något som vi konstruerat tillsammans (Ryen, 2004: 93, 98, 191-192). Att jag som intervjuare, går in i intervjusituationen med ett intresse för ämnet, kan ha gjort att informanterna kände av detta och därmed ville upprätthålla denna bild. Detta kan gå att förstå i svårigheten med att intervjua samt hur förförståelsen spelar roll för resultatet.

# Resultat och analys

## Arbetsvillkor

Informanterna arbetar på samma arbetsplats och genom arbetet får de den tillhörighet som Ahrne menar är grundläggande för att relationer ska uppstå (Ahrne, 2014: 41-45). Ett exempel på den organiserade tillhörigheten är att informanterna i denna studie får bevis på sin tillhörighet genom anställningsavtalet. Beträffande den organiserade tillhörigheten menar Ahrne att det finns någon som kan besluta kring tillhörigheten och i studiens sammanhang innebär det att VD:n bestämmer vilka som får anställning. I och med detta menar Ahrne att det medföljer rättigheter och skyldigheter (Ahrne, 2014: 41-45). En skyldighet som framkom i intervjuerna var att det finns uttalade tider när informanterna förväntas vara på arbetet. Det finns en viss flexibilitet kring arbetstiden men under vissa tider på dagen förväntas alla vara inne:

*[...] det är den tidsintervallen som vi måste vara här. Chefen har bestämt tiderna. Chefen har bestämt att vi måste vara här mellan dessa tider eftersom vi har ett teamjobb och vi jobbar tillsammans.*

Att det finns beslut på arbetsplatsen som är beslutade av VD:n går att se i linje med Ahrnes resonemang om att det i organiserade former bör finnas en ordning för hur beslut fattas (Ahrne, 2014: 47-49). Samtidigt som det finns regler för arbetstiden finns det utrymme för gruppen att gemensamt bestämma kring exempelvis arbetsuppgifter. Beträffande hur det bestäms vem som ska göra vad i arbetsgruppen, förklarar en informant att detta görs genom gemensamma diskussioner. Några informanter menar att flextiden innebär att alla inte är på arbetsplatsen samtidigt under de första och de sista timmarna på dagen. Det som förändrats i den organiserade tillhörigheten efter arbetstidsförkortningen är tidsramarna för arbetet. Genom den organiserade tillhörigheten i arbetet finns det en tydlig bild av vilka som är inkluderade i relationerna på arbetsplatsen. I flera av intervjuerna framgår det att flera av informanterna ibland umgås efter arbetstid, vilket går att förstå som att det finns flera dimensioner av deras relationer än den arbetsmässiga. Den organiserade tillhörigheten kan däremot vara ingången till deras relation. Liksom Ahrne resonerar, går det att se att den organiserade och den institutionella tillhörigheten sammanfaller (Ahrne, 2014: 41-44).

## Förväntningar

Som beskrivet ovan finns det tidpunkter på dagen då informanterna förväntar att kollegorna ska vara på arbetsplatsen. En informant menar att det finns mönster över hur man vet vilka kollegor som kommer vara på arbetsplatsen:

*För att folk betar sig likadant varje dag, i princip.*

Att arbetet är teambaserat, menar informanterna innebär, att de behöver ha möjlighet att kommunicera med varandra under arbetets gång och det blir därmed viktigt att alla är på arbetsplatsen samtidigt. Det finns olika uppfattningar om huruvida detta har förändrats efter arbetstidsförkortningen. Några informanter menar att ramarna kring arbetstiden har blivit tydligare efter arbetstidsförkortningen:

*Det är väl lite, lite tydligare nu kanske, än vad det var förr asså [...] folk kommer väl lite mera, är garanterat här till 9.30 mera nu än vad det var förut [...] nu känns det mer som att folk känns mer bekväma med att komma dom tiderna, för vi har flexmöjligheten också, det har vi haft även då, förr, men visst, jag tycker det har blivit bättre nu under sex timmars arbetsdag.*

Några informanter nämner att kollegorna passade tiderna bättre när de hade åtta timmars arbetsdag. Att det är viktigt för informanterna att vara på arbetsplatsen samtidigt går att förstå i linje med Ahrnes resonemang om att förväntningar handlar om vilka regler som finns gällande hur individer träffas (Ahrne, 2014: 20-21, 45-46). Alla informanter är medvetna om tidsramarna och en gemensam uppfattning är något som Ahrne menar är en viktig förutsättning för fortsatta relationer (Ahrne, 2014: 20-21). Några informanter tycker att förväntningar på relationerna har förändrats och detta spelar enligt Ahrnes resonemang roll för hur informanterna ska veta när de andra kommer befinna sig på arbetsplatsen. Detta betyder i sin tur att de vet när de kan träffas (Ahrne, 2014: 20-21). Genom att informanterna vet när kollegorna befinner sig på arbetsplatsen, vet de när de kan få hjälp med arbetsuppgifter. I linje med Eriksson och Larsson (2009: 145-146) kan det innebära att informanterna kan ge varandra ett instrumentellt stöd.

## Stämning

En positiv aspekt som framkom var att det blivit lättare att arbeta tillsammans efter arbetstidsförkortningen, då man upplever att kollegorna är piggare på morgnarna. Några informanter menar att stressen minskat och att de inte är trötta eller sjuka i samma utsträckning som innan arbetstidsförkortningen:

*Jag tycker att det påverkar det till positivt till det att man, alltså, när folk är hälsosamma så blir det, det smittar av sig och man blir gladare när dom andra är gladare och så.*

Den tidigare stressen påverkade stämningen och den hjälp som informanterna kunde förväntas få av varandra. I vissa intervjuer framkom det att stämningen har blivit gladare och att det finns mer energi bland kollegorna, vilket i sin tur smittar av sig på gruppen:

*Det gör att det blir ett lyckligare ställe, det blir bara roligare att komma in, det var aldrig tråkigt att komma in förut heller men det blir [...] mer lättsamt och man blir sporrad av att se att folk sitter och arbetar. Det här är verkligen på, det är på allvar och folk försöker optimera hur de arbetar och sånt och det sporrar en till att också hålla sig till det.*

Bemötandet på arbetsplatsen har förändrats efter arbetstidsförkortningen och att de är gladare och trevligare är inte uttalade regler utan det kan vara en följd av att de är piggare. Att informanterna känner varandra, befinner sig på samma plats gör att de påverkas av varandras humör. Emotionellt stöd innebär att individer känner sig uppskattade och omtyckta, vilket påverkar hur man mår på sin arbetsplats (Eriksson & Larsson, 2009: 145-146). Att mötas av en positiv kollega kan innebära att arbetsplatsen uppfattas som mer positiv. När informanterna upplever varandra som trevligare och gladare, kan det ha betydelse för hur de uppfattar relationerna till varandra. I linje med Eriksson och Larsson (2009) kan det innebära att informanterna känner sig uppskattade av varandra, utifrån deras bemötande.

En del informanter menar att de har fått mer kontroll över sina liv, vilket är ytterligare en aspekt av att bemötandet har förändrats. En informant menar att kontrollen därmed har betydelse för hur de förhåller sig till varandra och därmed påverkas relationerna på arbetsplatsen:

*[...] jag märker att folk blir inte lika arga på samma sätt för att dom är inte stressade. Dom känner, jag tror det är att dom får vardagslivet att gå ihop också mer och dom får sömn och dom överarbetar inte in sig i väggen på något sätt. I och med såhär att sänka tiden lite så tror jag att folk har fått kontroll på något sätt, för det blir mer övergripligt. [...] så om folk då kan få extra tid att kanske ta hand om sig själva efter så blir det lättare att komma in med ett leende dagen efter.*

Kontroll är något som Ahrne kopplar till förutsättningen synlighet (Ahrne 2014: 49-50). Men, kontrollen utanför relationerna och dess koppling till varandra är ingenting som han tar upp. Det är ett ämne som framkom i flera av intervjuerna och kan därför ha en stor betydelse för hur informanterna upplever att relationerna har påverkats. Den extra tid som informanterna får i sitt privatliv har betydelse för vilket bemötande de ger varandra.

## Nya regler och kommunikation

I samband med arbetstidsförkortningen togs det fram nya förhållningsregler. Dessa förhållningsregler handlar om hur informanterna ska arbeta under arbetsdagens sex timmar, vilket det också ges exempel på:

*[...] arbetstidsförändringen har ju också gjort att vi har lagt upp förhållningsregler till, hur arbetar vi under dom här sex timmarna och dom i sig har gjort att det är lättare att hålla koll.*

*[...] samtidigt som vi fick sex timmar, då pratade vi lite om att det är helt okej att, eller man ska säga till om man känner att man inte har tid med någonting, utan ”nej nu ska jag jobba med det här” liksom. [...] man ser till att, om vill prata om matchen som var igår så kanske man, då gör man det under lunchen eller efter jobbet istället, efter dom här sex timmarna. Man försöker hålla sig till att arbeta ordentligt under dom här sex timmarna, för det är sex bra timmar arbete.*

Liknande resonemang förkom i flera intervjuer när det förklaras att kommunikationen har förändrats:

*[...] man säger hej till alla liksom, men kan kanske inte behöver, man liksom kortar ner samtalet man säger hej på till folk och så sätter man sig ner och arbetar, går och blir mer informerad om jobbrelaterade grejer direkt [...]*

Flera informanter berättar att det förmodligen är det privata och personliga pratet som minskat efter arbetstidsförkortningen. En informant menar att de hade ett helt annat behov av att få prata och ha pauser när de hade åtta timmars arbetsdag. I linje med förutsättningen förväntningar, kan detta tyda på att relationerna blivit mer organiserade och mer reglerade (Ahrne, 2014: 45-47). Som en informant beskriver, fördes diskussioner kring hur de ska hålla arbetet effektivt trots två mindre arbetstimmar om dagen. Att en informant berättar att det i och med förhållningsreglerna blir lättare att ha koll går att förstå i linje med Ahrnes resonemang om kontroll som ingår i förutsättningen synlighet (Ahrne, 2014: 49-50). Med tydligare regler blir det lättare för informanterna att veta hur kollegorna arbetar.

En aspekt av effektiviteten på arbetsdagen handlade om att informanterna ska ta till vara på arbetstiden genom att säga ifrån om de känner att pratet går ut över arbetet. Det finns därmed inte lika stor plats för att skapa privata relationer på arbetstid utan detta får göras på privat tid. Förhållningsreglerna innebär att finns ökade organiserade inslag på arbetsplatsen. Konsekvenserna av detta blir istället att relationerna till större del bygger på institutionella former och nätverksformer, som att informanterna tar initiativ till att umgås utanför arbetstid. När informanterna förklarar att det privata och personliga pratet har minskat kan det enligt Eriksson och Larsson (2009: 145–146) innebära att utrymme för det emotionella stödet har



minskat. Att förhållningsreglerna gör att informanterna fokuserar på arbetsuppgifterna kan innebära att det därmed finns mer utrymme för det instrumentella stödet eftersom det är kopplat till samarbete och de konkreta arbetsuppgifterna.

Att reglerna för kommunikationen på arbetsplatsen har förändrats går att förstå i linje med Beckers (1974) teori om konventioner. Konventioner innebär att det finns en ordning för hur arbetet ska gå till och att individer vet hur de ska agera. Efter arbetstidsförkortningen förändrades kommunikationen på arbetsplatsen. De nya förhållningsreglerna förändrar därmed förutsättningarna för relationerna. Det kan bli svårt att anpassa sig efter dessa, då de nya reglerna bryter mot invanda mönster på arbetsplatsen, konventionerna. Informanterna beskriver de nya reglerna som självklara och att de fungerar bra vilket kan tyda på att de lärt sig de nya reglerna och det har därmed blivit nya konventioner.

## **Umgänge utanför arbetstid**

I flera av intervjuerna framkom det att det i och med arbetstidsförkortningen finns två timmar efter arbetstiden där det går att hitta på något med kollegorna. Denna tillhörighet framkom när några av informanterna förklarar att det umgås och går på aktiviteter kring gemensamt intresse. Relationer som en institutionell form ser annorlunda ut jämfört med de organiserade, då informanterna exempelvis får sin tillhörighet genom gemensamma intressen och värderingar. De gemensamma intressena bidrar därmed till att det bildas en gemenskap utöver den organisatoriska tillhörigheten. Den institutionella tillhörigheten kan enligt Ahrne innebära att individer på arbetsplatsen delar intressen och egenskaper som bidrar till en gemenskap (Ahrne, 2014: 41-45). Om relationerna förändrats och det lämnas mer plats åt institutionella former samt nätverksformer kommer detta spela roll för vilka som kommer vara med i relationen utanför arbetstiden. Till skillnad från den organisatoriska tillhörigheten är inte tillhörigheten vid institutionella former och nätverksformer beslutad och det blir där med inte lika tydligt med vilka som inkluderas. Det som har gjorts utanför arbetstid har varit gemensamma middagar, afterwork samt att det händer att informanter stannar kvar efter arbetstid för att sitta och prata med varandra.

En negativ aspekt som lyfts fram är att informanterna, i större grad än tidigare, slutar vid olika tider på dagen. En informant menar att detta har bidragit till att de umgås i mindre utsträckning jämfört med innan arbetstidsförkortningen. I intervjuerna förkom det olika

åsikter om huruvida umgänget efter arbetstid har minskat efter arbetstidsförkortningen. Några informanter menar att det minskade umgänget är tråkigt eftersom det innebär mindre tid med kollegorna på fritiden. Men, å andra sidan menar en informant att eftersom de har en arbetstidsförkortning vill de kunna gå hem när de slutar. I flera intervjuer förekom resonemang om att de å ena sidan umgås mindre efter arbetstid, men att de å andra sidan har två timmar extra som de kan umgås på efter arbetstid. Vid frågan om vad dessa tillfällen, då de gick iväg och gjorde saker med gruppen, betydde för gemenskapen svarar en informant:

*Ja men det blir ju att man lär känna varandra bättre och kan prata på ett sätt som man kanske inte gör på jobbet.*

Efter arbetstidsförkortningen finns det en större frihet kring relationerna eftersom ansvaret i större utsträckning ligger på deras egen önskan om att umgås med varandra. Om informanterna umgås efter arbetstid kan det innebära att det emotionella stödet till större del sker efter arbetstid.

Beträffande vem som bestämmer och tar initiativ till att umgås utanför arbetstiden ger informanterna olika svar. På gemensamma möten på arbetsplatsen brukar de diskutera om det är dags att hitta på någonting. En gemensam uppfattning är att det kan vara vem som helst som tar initiativ till att umgås. Flera informanter menar att umgänget utanför arbetstiden inte skiljer sig, men det som har förändrats är att det nu finns mer utrymme för detta. En informant menar däremot att initiativtagandet har förändrats sedan arbetstidsförkortningen:

*[...]det märks jättetydligt hela dagen, folk är mycket mer initiativrika "Vad ska vi göra idag? Vart ska vi gå någonstans? Vad ska vi göra?" det är mycket mer energi bakom saker och ting.*

En förutsättning för att relationer ska kunna fortgå är att det finns individer som tar initiativ (Ahrne, 2014: 21). I och med arbetstidsförkortningen finns det upplevelser av att initiativtagandet har ökat, vilket utifrån Ahrnes resonemang kan ses som en positiv skillnad.

## **Gemenskapens betydelse**

En informant menar att det finns en risk att gruppen tappar lite av gemenskapen i samband med en arbetstidsförkortning men att det samtidigt inte måste vara så:

*[...] vi är ju redan ett ganska sammansvetsat gäng, så för oss betyder det inte så jättemycket, men på en arbetsplats där folk kanske inte känner varandra lika bra så tror jag att det är jätteviktigt å se till att man tar tag i dom bitarna och ser till att folk kanske är på plats samtidigt och att man har lite gemensamma uppsamlingspunkter, det tror jag.*

I intervjuerna, likt citatet ovan, framkom det att informanterna känner en gemenskap med varandra. En informant menar att gemenskapen kan ha varit en orsak till att relationerna inte har påverkats i negativt riktning av att de har mindre tid med varandra på arbetstid:

*[...] vi var ett väldigt sammansvetsat gäng redan innan liksom och pratade med varandra [...]*

En aktivitet som har försvunnit efter arbetstidsförkortningen är fredagsaktiviteterna. Några informanter menar att dessa bidragit till att de har den gemenskap de har idag:

*[...] där man fick göra lite fåniga, skojiga saker och bara hänga med sina kollegor lite grann. Funkade väldigt bra för att, det är nog också det som har gjort att vi är det team vi är idag. Vi är ganska sammansvetsade på grund av det.*

En informant menar att det fortfarande har kreativa aktiviteter, men att det nu är spontant till skillnad från innan när aktiviteterna var planerade. Samspelta och sammansvetsade används på fler håll i intervjuerna och verkar användas med samma innebörd:

*Vi är ju ganska sammansvetsat, vi har ju kört ihop ganska tajt ganska länge [...] vi som har varit här har aldrig varit speciellt oroliga eller över sakers tillstånd, folk har varit väldigt glada över att vara här och att vi jobbar med varandra och sådär [...] vi hade väldigt bra stämning innan också, men jag tror att folk är piggare, sådär, stämningsmässigt vet jag inte i och med att vi alltid har haft det bra.*

Förväntningar som en organiserad form innebär att det finns beslut om hur individer förväntas agera och förväntningar är en förutsättning för att relationer ska fortgå (Ahrne, 2014: 28, 45-46). En tidigare organiserad form, som fredagsaktiviteterna, kan ligga till grund för de relationerna och den gemenskapen som informanterna har idag. Eftersom informanterna redan haft relationer under mer reglerade former har de haft en introduktion till sina relationer med varandra. Därmed gör det, att de kan bygga vidare och då behövs kanske inte de organiserade inslagen i samma utsträckning. När informanterna förklarar att de har en gemenskap och att de är en sammansvetsad grupp på grund av tidigare omständigheter kan det tyda på att de innan arbetstidsförkortningen hade mer utrymme för det emotionella stödet.

## **Arbetsgruppens storlek**

Att informanterna känner av en gemenskap blev också tydligt när de fick berätta vad som skulle hända om en kollega inte gjorde sitt jobb och andra i gruppen påverkades av detta. Flera informanter menar att de hade hjälpts åt och andra menar att VD:n hade hanterat detta. Vidare berättar informanterna att de inte har varit med om en sådan situation och menar att orsakerna till detta är att de är en liten arbetsgrupp. En informant förklarar att om någon riskerar att hamna efter kommer detta uppmärksammas innan det blir ett problem:

*[...] folk är väldigt måna om att saker ska gå bra här och folk är måna om varandra liksom, märker man att det är nån som är väldigt stressad här eller har för mycket att göra liksom så hoppar alla andra in.*

*Ja, vi skulle nog prata med personen, liksom, hur är det fatt, det skulle jag tro, det som skulle hända då. Men nått sånt har vi inte varit med om hittills.*

Trots olika resonemang kring hur situationen hade hanterats är ett genomgående tema i intervjuerna att de inte riktigt vet hur hanteringen skulle gå till eftersom situationen inte har uppstått. Genomgående i intervjuerna förklarar informanterna att detta inte är någonting som har förändrats efter arbetstidsförkortningen utan att det snarare handlar om att de är en liten arbetsgrupp och att de därför känner till varandras arbetsuppgifter. Konsekvenserna enligt Ahrne handlar om att det finns en kännedom om hantering av diskrepansen mellan vad som förväntas och vad som sker (Ahrne, 2014: 22-23). I intervjuerna framkom det inte en gemensam bild av vad som skulle hända vid scenariot som de ställdes inför utan konsekvenserna de resonerade kring är tudelade. En möjlig förklaring till att det tidigare scenariot inte har hänt kan bero på att de är ett litet arbetslag och att det därmed blir svårt att undgå om någon hamnar efter i arbetet.

## **Möten och pauser**

Att mötestillfällena har blivit färre är något som VD:n har beslutat och informanterna menar att det fortfarande finns utrymme att komma till tals:

*[...] för är det någonting om någon känner att nu behöver vi ta ett möte, då gör vi det på plats då  
[...] många här som kan säga till att "nu behöver vi prata om det här" liksom.*

Det fanns inte en enhetlig och tydlig bild av vad som minskat efter arbetstidsförkortningen men, likt citaten ovan, framgick det att det som minskat är möten och pauser. Flera informanter menar att detta inte spelar någon roll eftersom de redan känner varandra väl och att de därför inte har svårigheter att prata med varandra eller ta ett spontant möte vid behov. I intervjuerna framkom det att mötena har blivit kortare efter arbetstidsförkortningen. En informant menar att det inte är lika frustrerande att sitta på kortare möten och tack vare de kortare mötena har arbetsgruppen påverkats positivt eftersom de inte blir lika stressade. Att mötena har minskat är något som kan tolkas som att kontrollen över varandras arbete har minskat. Det råder olika meningar kring detta då det å ena sidan förekom resonemang som tyder på att informanterna vet vad de andra i arbetslaget arbetar med, men å andra sidan beskrivs det att kontrollen minskat efter arbetstidsförkortningen. Innan

arbetstidsförkortningen när de hade flera möten, kunde de ha större kontroll på varandras arbetssituation:

*[...] förut hade vi ju, vi hade den här måndagsfrukosten och då hade vi tid att prata igenom ganska ordentligt och så brukade vi köra fika på fredagar också och det gör vi inte nu. Så både i början och i slutet av veckan hade vi en slags avstämningen även om den här fikan inte var, det var mer, vad ska man säga, mer pausbetonat. [...] jag tror att det är bra att kunna ha sånna när alla liksom samlas och man inte sitter avskilda.*

Att det förekom resonemang som tyder på att det finns en kontroll trots minskningen av mötestillfällen går att förstå utifrån att informanterna arbetar på en liten arbetsplats och att kontrollen därmed blir synlig. Ahrne argumenterar för att kontrollen och övervakningen i en organisation gör att tilliten till varandra stärks (Ahrne, 2014: 49-50). Detta kan innebära att trots att vissa mötestillfällen tagits bort så finns det en tillit till att man gör sina arbetsuppgifter och att man är inne på kontoret vid bestämda tider. I linje med Ahrnes resonemang om initiativ och makt som en organiserad form innebär det att informanterna med sin anställning, måste acceptera beslutsordningen på arbetsplatsen (Ahrne, 2014: 47-49). Detta märks när informanterna förklarar att det inte är något problem att mötestillfällena har minskat. Ahrne resonerar inte kring huruvida det är viktigt att de trivs med beslutet eller inte, men enligt resonemang som förekom i intervjuerna verkar informanterna till stor del vara nöjda med att mötestillfällena minskat. Ahrne (2014) pratar om förutsättningar för att relationer ska bli möjliga och utvecklas men det läggs inte mycket fokus på vad som spelar en roll för relationers långsiktiga utveckling.

En förändring på arbetsplatsen är att de innan arbetstidsförkortningen hade en gemensam frukost varje vecka. Det finns olika åsikter kring betydelsen av att frukosten är borttagen. Positiva resonemang handlar om att det är skönt att den är borta eftersom det tog mycket tid att ha och planera frukosten. Det framkom samtidigt en negativ aspekt över att frukosten är borta eftersom den innebar en mjukstart på dagen och en möjlighet att sitta och prata med kollegorna. I flera intervjuer framkom det att även luncherna har förändrats eftersom det efter arbetstidsförkortningen går åt mer tid till att faktiskt umgås och prata med varandra under luncherna. Att få en mjukstart och sitta och prata med sina kolleger kan vara ett sätt att få det emotionella stödet och i och med arbetstidsförkortningen och de nya förhållningsreglerna ges det mindre utrymme för detta. Men, detta kompenseras med mer kommunikation på luncherna.

# Diskussion

Arbetstidsförkortning och sociala relationer på arbetsplatser är två områden som tidigare har studerats men inte tillsammans, påverkar de varandra? Syftet med den här studien har därmed varit att få en förståelse av: om och hur sex timmars arbetsdag har påverkat relationerna på arbetsplatsen. Till hjälp för att uppnå studiens syfte har jag arbetat utifrån följande frågeställningar:

- Vilka delar på arbetsplatsen upplever intervjupersonerna har förändrats efter arbetstidsförkortningen?
- I vilken utsträckning anser intervjupersonerna att dessa eventuella förändringar har påverkat förutsättningarna för relationerna till kollegorna?

## ***Vilka delar på arbetsplatsen upplever intervjupersonerna har förändrats efter arbetstidsförkortningen?***

Tidsramarna för arbetstiden har förändrats. Det har tillkommit nya förhållningsregler som bland annat handlar om kommunikationen på arbetsplatsen. Det har blivit färre möten och gemensamma tillfällen att umgås, som aktiviteter och pauser. Stressnivåerna på arbetsplatsen har minskat. Det finns resultat som tyder på att kontrollen över varandras arbetsuppgifter har minskat men kontrollen över ens egna liv har ökat. I och med arbetstidsförkortningen har det blivit en större frihet kring relationerna eftersom de nu inte finns lika stort utrymme att underhålla dessa på arbetsplatsen.

## ***I vilken utsträckning anser intervjupersonerna att dessa eventuella förändringar har påverkat förutsättningarna för relationerna till kollegorna?***

Det har blivit lättare att arbeta efter arbetstidsförkortningen eftersom informanterna är piggare på morgnarna. Stressnivåerna har minskat vilket bidrar till en gladare stämning och humöret bland informanterna smittar av sig. Den minskade stressen kan ha att göra med en tydligare förväntning på arbetsdagen, optimerad tid och mer fokuserat arbete. Det kan samtidigt handla om att informanterna lättare får ihop livspusslet och att kontrollen över deras egna liv ökat. De nya förhållningsreglerna har gjort att det privata och personliga samtalen har minskat efter arbetstidsförkortningen. Betydelsen av mindre möten är flera, en positiv aspekt är att det inte är lika stressande att sitta på kortare möten och en negativ aspekt är att kontrollen över

varandras arbete har minskat, eftersom avstämningstillfällena blivit färre. Det finns dessutom inte lika stor plats för att underhålla och bygga de privata relationerna på arbetstid. Det krävs nu ett annat engagemang som initiativtagande för att ses efter arbetstid. Att informanterna, i större utsträckning än tidigare, slutar vid olika tider på dagen har gjort att det blir svårare att spontant styra ihop något efter arbetstid.

I linje med tidigare forskning (Olsson, 1994) visade resultatet att informanterna upplevde att de inte var lika trötta och många upplevde att de inte var lika sjuka som innan. Det är svårt att säga om det är en direkt effekt av arbetstidsförkortningen eller om det är andra omständigheter som har påverkat. Samtidigt framkom det resultat som tyder på att den ökade energin har påverkat stämningen och i sin tur relationerna då bemötandet och humöret upplevs trevligare. Detta kan samtidigt vara en effekt av att det nu finns tydligare förhållningsregler kring kommunikationen och arbetet, så huruvida detta är en konsekvens av den förkortade tiden eller reglerna kring arbetet är oklart. En aspekt som minskat är tid för den sociala samvaron, inte bara eftersom två timmar har fallit bort, utan för att samtalstiden har optimerats. Det framkom ingen entydig bild på om detta var positivt eller negativt. Men, i linje med tidigare forskning (Olsson, 1994) som visar på betydelsen för social samvaro, kan detta, trots att det inte visat sig ännu, ha en negativ påverkan på relationerna. Bildt (2007) och Olsson (1994) menar att arbetstidsförkortningen leder till att det blir lättare att få ihop livspusslet vilket får stöd i min studie. I de tidigare studierna fokuserades det på det sociala umgänget utanför arbetsplatsen, vilket enligt dessa hade ökat. Huruvida informanterna i min studie lägger mer tid på det sociala umgänget utanför arbetsplatsen är oklart, men däremot kan sociala umgänget med kollegorna ha minskat. Det vore därmed intressant att veta om umgänget till andra, utöver kollegorna, har ökat. Att en effekt av arbetstidsförkortningen kan vara mer kontroll (Bildt, 2007; Olsson, 1994) kan delvis stämma i denna studie. Informanternas kontroll över övriga livet kan ha ökat samtidigt som kontrollen över arbetet kan ha minskat eftersom bland annat mötestillfällena har minskat. I och med att informanterna har fler regler att förhålla sig till efter arbetstidsförkortningen, verkar det som att kontrollen över arbetet sker genom regler.

Den tidigare forskningen visar på betydelse av socialt stöd och relationer eftersom det kan fungera som en buffert mot ohälsa och stress (Bolin & Höckertin, 2010; Waldenström, 2010; Argyle & Henderson, 1986). I och med arbetstidsförkortningen kan det ses som att det sociala

stödet har minskat eftersom det privata och personliga samtalet har minskat. Att prata av sig med sina kollegor om sådant som inte rör jobbet kan ses som ett socialt stöd. Samtidigt kanske det inte finns samma behov av stöd när arbetstiden minskat. De tidigare studierna som gjorts om sociala relationer på arbetsplatser fokuserar på längre arbetsdagar vilket inte görs i denna studie. Relationerna till kollegorna och stödet därigenom kan vara avgörande för att klara av långa arbetspass men har det samma betydelse vid kortare arbetsdag eller kan det fungera lika bra om stödet kommer mer från ett annat håll, som familj och vänner?

Bolin och Höckertin (2010) menar att det behövs mer kommunikation för att kunna utföra sitt arbete vid låga grader av formella strukturer. I denna studie visar resultatet att det blivit högre grad av formell struktur, minskad tid för social interaktion samtidigt som informanterna upplever att de får mer hjälp av varandra. Detta kan i linje med Bolin och Höckertins (2010) resultat tolkas som att kvaliteten i stödet har ökat samtidigt som kvantiteten har minskat.

Underhållsregler kan enligt Argyle och Henderson (1986) vara viktiga för att stärka relationerna. I och med arbetstidsförkortningen har utrymme för att prata och umgås minskat. Det nya förhållningsreglerna som infördes, kan ses som underhållsregler och därmed ett verktyg för att stärka relationerna. Detta innebär å andra sidan, som informanterna beskriver, att de får mindre plats för det privata jaget och det blir därmed en tydligare skillnad mellan deras yrkes- och privatliv. Konsekvenserna av att alla inte är på plats och kan ta del av det spontana som kan dyka upp på eftermiddagen kan göra att det skapas flera olika subgrupper. Det här går att förstå som att de organiserade formerna för relationerna på arbetsplatsen blivit mer reglerande och mer begränsande än innan arbetstidsförkortningen och att relationerna nu präglas mer av institutionella former samt nätverksformer. Formerna för relationerna utanför arbetsplatsen och förväntningarna på relationerna kan därmed bli mindre tydliga. Att det lämnas mer plats till institutionella former och nätverksformer har betydelse för vilka som är med i relationen. Detta kan innebära att de finns större möjlighet till att alla inte inkluderas i umgänget efter arbetstid. På en arbetsplats där kollegorna inte har en gemenskap kan detta vara skadligt eftersom det inte finns utrymme att bygga på relationerna. Men å andra sidan, om individer inte arbetar lika långa arbetspass och får utrymme för relationer utanför arbetsplatsen, fyller relationerna på arbetsplatsen kanske inte samma funktion. En aspekt som har betydelse för hur informanterna har påverkats av arbetstidsförkortningen, är att de var ett sammansvetsat arbetslag redan innan arbetstidsförkortningen. Detta gör att andra dimensioner



i relationerna kanske hade påverkats av arbetstidsförkortningen om de inte hade en gemenskap sedan tidigare.

Hur viktigt är det att ha relationer på arbetsplatsen? Det kan bli svårare för nya arbetsplatser som startar upp med sex timmars arbetsdag att skapa samma gemenskap som arbetsplatser som har åtta timmars arbetsdag. Individer som inte tar initiativ till att träffas och slutar innan andra kollegor, riskerar att hamna utanför vissa delar av relationerna. Samtidigt går det att välja att sluta tidigare om man å andra sidan inte vill ta del av gemenskapen efter arbetstid.

Likt debatten om arbetstidsförkortningen kom informanterna in på ämnet effektivitet. Det behöver inte betyda att den här arbetsplatsen pratar om hur viktigt det är att behålla effektiviteten trots arbetstidsförkortningen. Men, det visar möjligen på att debatten om arbetstidsförkortningen är en del av vår förståelse av vad arbetstidsförkortningen innebär och vad den har för konsekvenser. Det bör därmed fortsättas att skapa kunskap kring vad en arbetstidsförkortning innebär, inte enbart i termer av effektivitet, utan vad det har för betydelse för individerna i ett längre tidsperspektiv. Förslag till vidare forskning är forskning som skapar förståelse av hur relationsmönster kan förändras om vi inte befinner oss på arbetet lika stor del av dagen. Finns det andra relationer som kommer spela en större roll i vårt sociala liv?

# Referenser

## Tryckta källor

Ahrne, Göran (2014). *Samhället mellan oss: om vänskap, kärlek, relationer och organisationer*. 1. uppl. Stockholm: Liber.

Argyle, Michael & Henderson, Monika (1985). *The anatomy of relationships and the rules and skills needed to manage them successfully*. London: Heinemann.

Argyle, Michael & Henderson, Monika (1986). The informal rules of working relationships. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 7, No. 4, 259-275. Nedladdad 2015-03-30 från [http://www.jstor.org.ezp.sub.su.se/stable/3000213?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org.ezp.sub.su.se/stable/3000213?seq=1#page_scan_tab_contents).

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden, 2.*, [uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber.

Becker, Howard Saul (1974). Art as Collective Action. *American Sociological Review*, Vol. 39, No. 6, 767-776. Nedladdad 2015-03-30 från <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2094151?uid=3738984&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21106436003841>

Becker, Gary Stanley (1993). Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *The Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 3, 385-409. Nedladdad 2015-05-15 från [http://www.jstor.org/stable/2138769?&Search=yes&term=Lecture&term=Gary&term=Nobel&term=Becker&list=hide&searchUri=%2Faction%2FdoAdvancedSearch%3Fq0%3DGary%2BS%2BBecker%26f0%3Dau%26c0%3DAND%26q1%3DNobel%2BLecture%26f1%3Dti%26c1%3DAND%26q2%3D%26f%20&seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2138769?&Search=yes&term=Lecture&term=Gary&term=Nobel&term=Becker&list=hide&searchUri=%2Faction%2FdoAdvancedSearch%3Fq0%3DGary%2BS%2BBecker%26f0%3Dau%26c0%3DAND%26q1%3DNobel%2BLecture%26f1%3Dti%26c1%3DAND%26q2%3D%26f%20&seq=1#page_scan_tab_contents)

Becker, Howard Saul (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. 1. uppl. Malmö: Liber.

Bildt, Carina (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bolin, Malin & Höckertin, Chatrine (2010). Organiseringens betydelse för sociala relationer, s. 69-81 i Härenstam, Annika & Bejerot, Eva (red.). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.

Eriksson, Birgitta & Larsson, Patrik (2009). "Våra Arbetsmiljöer". Sid. 135-166 i Berglund, Tomas och Schedin, Stefan (red) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hedström, Peter & Stern, Lotta (2012). Rational Choice and Sociology. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. Edited by L. Blum and S. Durlauf, Macmillan.

Nedladdad 2015-05-15 från <http://www.nuffield.ox.ac.uk/users/hedstrom/rct.pdf>

Härenstam, Annika & Bejerot, Eva (red.) (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.

Isidorsson, Tommy (2001). *Striden om tiden: arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.

Johnson, Jeffrey Vaughn (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Stockholm: Stockholms universitet.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: N.Y.: Basic Books.

Näringsdepartementet (2000). *Kortare arbetstid - för och emot*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Olsson, Birgitta (1994). *Kortare arbetsdag: en väg till ett mer ekologiskt arbetsliv?*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.

Paulsen, Roland (2010). *Arbetsamhället: hur arbetet överlevde teknologin*. 1. uppl. Malmö: Gleerups.

Peltola, Pekka (1999). *Flexibility through 6-hour shifts: summary of the 6+6 project*. Helsinki: Ministry of Labour.

Ryen, Anne (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi.

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Nedladdad 2015-03-30 från [http://www.cm.se/webbshop\\_vr/pdf/etikreglerhs.pdf](http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf)

Waldenström, Kerstin (2010). Lågt socialt stöd i arbetet och psykisk ohälsa, s. 57-66 i Härenstam, Annika & Bejerot, Eva (red.). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.

Warr, Peter (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, Vol. 8, No. 2, 84-97.

Nedladdad 2015-05-15 från

<http://www.tandfonline.com.ezp.sub.su.se/doi/abs/10.1080/02678379408259982>

## Övriga källor

Berg, Tobias (2015). ”Sextimmars-dag med full lön sprider sig – sjukhus testar i två år” *Metro* 17/2

Läst: 2015-05-11 <http://www.metro.se/nyheter/sex-timmars-arbetsdag-sprider-sig-sjukhuset-testar-i-tva-ar/EVHobq118hp5jghrwPM/>

Hansson, Malin (2015). ”Sextimmarsdagar ger piggare personal” *Dagens nyheter* 3/3

Läst 2015-05-11 <http://www.dn.se/nyheter/sverige/sextimmarsdagar-ger-piggare-personal/>

Holmberg, Carina (2015).” Nu testar Göteborg sex timmars arbetsdag” *Sveriges radio* 28/1  
Läst: 2015-05-11 <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6079106>

Sjönell, Ylva (2012).” Sociala relationer påverkar hälsan på jobbet” *Forte* 29/5  
Läst 2015-04-04 <http://www.forte.se/sv/Tema/Arbetsliv/Sociala-relationer-paverkar-halsan-pa-jobbet/>

Taylor, Adam (2014). “How great would Sweden’s proposed six-hour workday be? This great.” *The Washington Post* 2/6  
Läst 2015-05-11 <http://www.washingtonpost.com/blogs/worldviews/wp/2014/06/02/how-great-would-swedens-proposed-six-hour-workday-be-this-great/>

# Bilaga 1

## Brev till deltagare

Hej,

Jag heter Amina Ansar och läser Sociologi III på Stockholms universitet. Jag skriver mitt examensarbete om sex timmars arbetsdag. Jag tycker att det är viktigt att studera sex timmars arbetsdag då arbetstiden kan spela en stor roll i ens liv och det är här dina erfarenheter kommer in!

Jag önskar intervjua dig som:

har personliga erfarenheter av sex timmars arbetsdag och

har tidigare erfarenhet av att ha arbetat där arbetstiden sett annorlunda ut i jämförelse till sex timmar (exempelvis åtta timmars arbetsdag).

Intervjuerna beräknas ta mellan 30-60 minuter. Med hänsyn till deadline och tidsplan önskar jag göra intervjuerna mellan 7-15 april. Deltagandet är frivilligt och materialet kommer att behandlas konfidentiellt, jag kommer inte att skriva ut vem som har sagt vad eller vilket företag det gäller.

Jag kommer spela in intervjuerna, vilka endast kommer att användas som stöd när jag skriver och därefter raderas inspelningarna. Jag skulle verkligen uppskatta om du kan tänka dig dela med dig av dina erfarenheter och du kommer självklart få ta del av uppsatsen när den är färdig.

Vid frågor och funderingar får du gärna kontakta mig på: *e-post/ telefonnummer*

Min handlare är Elisabet Lindberg och går att nås på *e-post*

Med vänlig hälsning

Amina Ansar

# Bilaga 2

## Intervjufrågor

Nedan presenteras de huvudfrågor som användes i intervjuerna. Dessa kompletterades med följdfrågor där informanterna uppmanades att vidareutveckla, ge exempel och till flera av frågorna ställdes frågan ”*skiljer det sig från tidigare, innan ni hade sex timmars arbetsdag?*”.

1. Hur länge har du arbetat här?
2. Har alla i din arbetsgrupp samma arbetstider?
3. Utgå ifrån hur det är nu, vet du vilka av kollegorna som är på jobbet samtidigt som dig? Vet du vad dina kollegor arbetar med?
4. Utgå ifrån hur det är nu, vad händer om någon i gruppen inte gör sitt jobb och andra blir lidande?
5. Utgå ifrån hur det är nu, hur upplever du återkoppling/och feedback från dina kollegor? Är det något som hindrar dina kollegor från att ge stöd?
6. Om vi utgår ifrån nu, vad brukar du ge för stöd (återkoppling/feedback) till dina kollegor?
7. Om vi utgår ifrån nu, vad upplever du att ni gör mindre av nu, vad faller bort -2h?
8. Utgå ifrån hur det är nu, om du ska beskriva stämningen på arbetsplatsen en vanlig eftermiddag vilka 3 ord skulle du använda då?
9. Utgå ifrån hur det är nu, har du någon kontakt med kollegorna på fritiden?
10. Utgå ifrån hur det är nu, träffas arbetsgruppen gemensamt utanför arbetstiden?
11. Vad har du för möjlighet att diskutera och göra dig hörd på arbetsplatsen, tillfällen där ni kan diskutera saker gemensamt?
12. Har du något du skulle vilja tillägga eller dela med dig av?