



PERSONALVETARPROGRAMMET

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön ur ett arbetstagarperspektiv

Sex timmars arbetsdag eller fyra dagars arbetsvecka?

Författare:

Isabella Liljegren & Teresa Jamrowski

Examensarbete:	15 hp
Program:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2022
Handledare:	Ole Hultmann

Sammanfattning

Examensarbete:	15 hp
Ämne:	Personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
År:	2022
Handledare:	Ole Hultmann
Examinator:	Carl-Christian Trönberg
Nyckelord:	<i>arbetstidsförkortning, balans mellan arbetsliv och privatliv, fyra dagars arbetsvecka, sex timmars arbetsdag</i>

Syftet med denna explorativa tvärsnittsstudie var att undersöka arbetstagares inställning till arbetstidsförkortning med bibehållen lön, samt vilken typ av arbetstidsförkortning som föredrogs; sex timmars arbetsdag eller fyra dagars arbetsvecka. Vidare undersöktes faktorerna pendlingstid och familjesituation och om dessa har betydelse för vilken arbetstidsförkortning som föredrogs. Slutligen undersökte studien arbetstagarnas inställning till hur de tror att arbetstidsförkortning kan påverka faktorer i deras arbetsliv respektive privatliv. Forskning som jämför de två typerna och undersöker varför den ena arbetstidsförkortningen skulle föredras framför den andra, gick inte att finna inom forskningsområdet. Med denna studie önskade vi därmed bredda kunskapsläget och föra forskningen gällande arbetstidsförkortning vidare. I studien deltog 278 arbetstagare (223 kvinnor, 54 män, och 1 annan). Samtliga deltagare besvarade en digital enkät som innehöll frågor och påståenden relaterade till syftet. Studiens empiriska material samlades in via ett kvantitativt enkätformulär. Data analyserades med hjälp av oberoende t-test och χ^2 -test. Av enkätresultatet framgick det att nästan alla deltagare var intresserade av arbetstidsförkortning med bibehållen lön, och fyra dagars arbetsvecka var den arbetstidsförkortning som föredrogs. Resultatet visade på en signifikant skillnad mellan familjesituation och val av arbetstidsförkortning, där sex timmars arbetsdag föredrogs av de med barn under tio år. Vi fann en signifikant skillnad mellan män och kvinnor som visade på att kvinnor i högre utsträckning än män anser att arbetstidsförkortning skulle skapa bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Konsekvenser av arbetstidsförkortningar är övervägande positiva för arbetstagare. Båda alternativen bidrar till att skapa bättre balans mellan arbetsliv och privatliv medan sex timmars arbetsdag är den som förespråkas i syfte att främja jämställdhet. Frågan kring arbetstidsförkortning är komplex och kommer kanske inte passa alla människor, yrken eller branscher. I takt med att arbetsmarknaden förändras är det av betydelse för företagets fortsatta överlevnad att de förstår vikten av att erbjuda ett flexibelt och individanpassat arbetstidsupplägg, speciellt då arbetstidsförkortning framför allt efterfrågas av yngre generationer.

Vi lever onekligen i ett arbetarsamhälle då majoriteten av vår vakna tid läggs på förvärvsarbete, aktiviteter relaterade till arbete samt tid att ta sig till och från arbetet. Hade det varit önskvärt att jobba färre timmar om dagen, eller till och med färre dagar i veckan, och i stället lägga dessa timmar på din familj, hälsa och fritid? Kraven är stora både på arbetet och privat och för många är det svårt att få livspusslet att gå ihop (Danielsson & Zakrisson, 2019; Hjärnfonden 2017). I en svensk undersökning som tittade på utvecklingen i Sverige

mellan år 1982–2005 gällande livskvalitet framgick det att även om arbetsförhållanden och ekonomi blivit bättre hade upplevelsen kring stress, familjeliv och mänskliga relationer blivit sämre (Sanne, 2007).

Kopplingen mellan arbetstidsförkortning och ökad produktivitet är stark och historiskt har ökad produktivitet generellt lett till arbetstidsförkortning (Gyllensten m.fl., 2017). J M Keynes, en av 1900-talets mest kända ekonomer, förutspådde att eftersom produktionen ständigt ökar skulle hans barnbarn inte behöva arbeta i lika stor utsträckning. Trenden med att implementera arbetstidsförkortning vid ökad produktion har dock avstannat och ekonomisk tillväxt har blivit politikens primära fokus i samhället (Sanne, 2007). Antalet timmar vi arbetar på en dag har varit med oss i över 100 år, och 40 timmars arbetsvecka i snart 50 år (Sanne, 1995). Kågeson (2017) menar att det arbetstidsupplägg vi har idag mäts efter en manlig måttstock som kvinnor förväntas leva upp till och han argumenterar för att en arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle främja jämställdhet. Det skulle stärka kvinnans ställning på arbetsmarknaden samt bidra till en jämnare fördelning mellan parterna gällande föräldraskapet.

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön är ett koncept som fått mer uppmärksamhet det senaste decenniet. En ökad andel organisationer, både nationellt och internationellt, har genomfört denna arbetstidsförändring med övervägande positiva utfall. Då sex timmars arbetsdag är det som främst genomförts nationellt, är en fyra dagars arbetsvecka det som genomförts internationellt (Gyllensten m.fl., 2017; Haraldsson & Kellam, 2021). Vi finner ingen tidigare forskning kring varför den ena föredras framför den andra och vi har heller inte hittat tidigare forskning som jämför de två alternativen med varandra. Denna kunskapslucka är värd att undersöka då vi tror att det kan finnas en möjlig preferens för det ena alternativet framför det andra beroende på hur arbetstagares familjesituation och pendlingstid ser ut. Vi tror att arbetstagare med småbarn möjligen skulle föredra sex timmars arbetsdag för att få livspusslet att gå ihop. Vidare kan vi tänka oss att arbetstagare med längre pendlingstid skulle föredra fyra dagars arbetsvecka för att minska sin totala pendlingstid.

När vi i denna uppsats använder begreppet arbetstidsförkortning handlar det alltid om arbetstidsförkortning med bibehållen lön.

Arbetstidsutvecklingen i Sverige

Diskussionen kring arbetstidsförkortning drevs aktivt av arbetarrörelsen och år 1919 förkortades arbetsdagen från tio till åtta timmar. Argumenten för denna arbetstidsförkortning var att flertalet andra länder redan hade gjort det och att det fanns en farhåga att långa arbetsdagar skulle skapa missnöje (Socialstyrelsen, 1919). En kortare arbetsdag skulle leda till färre arbetsolyckor, samt att det skulle bidra till att ge mer tid för sociala ändamål så som familj och fritid men också tid för utbildning (SOU 2001:91).

Den ökade andel kvinnor som kom ut i förvärvsarbete från 1960-talet och framåt var startskottet för det tvåförsörjarsamhälle vi lever i idag. En konsekvens av att båda parter nu kom ut på arbetsmarknaden var att det blev svårt att hinna med hem och familj (Sanne, 2007). Socialdemokratiska kvinnoförbundet lanserade i början av 1970-talet idén om 30 timmars arbetsvecka fördelad på fem dagar á sex timmar. Förhoppningen var att det skulle främja jämställdhet och förenkla livspusslet. Idén spred sig snabbt och bara några år senare hade de fackliga centralorganisationerna, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO), satt upp arbetstidsförkortning som ett långsiktigt mål. Samtliga riksdagspartier, förutom Moderaterna, stod bakom förslaget (Isidorsson, 2001; Sanne 1995; Sanne 2007).

Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning har visat sig reducera arbetsstress och förbättra återhämtning, som i tur och ordning lett till långsiktigt positiva effekter på hälsa, sömn och arbetsprestation (Schiller m.fl., 2017, 2018). Det finns även stark evidens som visar på att tid spenderad bortan från arbetsplatsen leder till ökat välmående och bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, samt minskad utbrändhet till följd av minskad stress (Haraldsson & 2, 2021; Kecklund m.fl., 2010; Lorentzon, 2017). Statens offentliga utredningar (2002:12) uppger att arbetstidsförkortning kan främja ett flexibelt och jämställt arbetsliv, vilket i sin tur kan bidra till ett mer konkurrenskraftigt näringsliv. Kecklund m.fl. (2010) skiljer på objektiv och subjektiv hälsa där arbetstidsförkortning har visat sig ha en positiv effekt på den subjektiva hälsan, det vill säga den självskattade upplevelsen av välmående, men inte på den objektiva, såsom sjukfrånvaro och dokumenterade arbetsskador. Däremot såg Danielsson & Zakrisson (2019) en minskning av sjukfrånvaro till följd av arbetstidsförkortning. Fram till år 1995 fanns en tydlig preferens hos arbetstagare för högre lön framför arbetstidsförkortning. Men efter 1995 ökade intresset för arbetstidsförkortning (Sanne, 2007). I en Sifo-undersökning framgick det att mer än hälften av respondenterna skulle föredra arbetstidsförkortning framför högre lön, vilket indikerar att intresset lever kvar än idag (Dahlgren, 2022, 18 maj).

Dubbelt så stor andel sysselsatta kvinnor arbetar deltid i jämförelse med andelen sysselsatta män (SCB, 2021). Utöver detta tar kvinnor ett större ansvar för det obetalda arbetet i hemmet (Kågeson, 2017). Det argumenteras för att arbetstidsförkortning är viktig i kampen för att skapa ett jämställt arbetsliv, och sex timmars arbetsdag är det arbetstidsupplägg som anses bidra till det mest (SOU 2002:12).

Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och ett argument emot att införa arbetstidsförkortning på en större skala är att det anses vara ett hot mot den svenska välfärden. Den ekonomiska tillväxten skulle försvagas, vilket i sin tur försvårar finansieringen av vård, skola, omsorg och annan offentlig verksamhet. Det kan således också leda till lägre pensioner (Näringsdepartementet, 2000; Sanne, 2007;). Det är dock viktigt att nämna att ungefär 15 % av den sysselsatta befolkningen har gått ner i arbetstid eller bytt arbetsgivare för att minska besvär av psykisk och fysisk ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2021).

Sex timmars arbetsdag

Lorentzon (2017) redogör för ett försök till arbetstidsförkortning för undersköterskor inom äldreomsorgen i Göteborg stad. Försöket utfördes i en interventionsgrupp på Svartedalens äldrecentrum samt på ett referensboende mellan 1 februari 2015 och 21 december 2016. Urvalet var 68 undersköterskor från Svartedalen och 56 undersköterskor från referensboendet. Förhoppningen var att arbetstidsförkortningen skulle leda till bättre arbetsmiljö och piggare personal. Det behövdes anställas 15 personer för att kompensera för bortfallet av arbetstid. Minskad sjukfrånvaro, mer ork och ökad fysisk aktivitet var några av de positiva effekterna som syntes. Projektet kunde inte uppvisa några långsiktiga effekter då undersökningsperioden endast varade i två år. Trots positiva effekter valde man att inte gå vidare med arbetstidsförkortningen på grund av de ökade kostnaderna som det innebar för kommunen.

Toyota Center i Mölndal införde sex timmars arbetsdag med bibehållen lön redan år 2002. Arbetstidsförkortningen genomfördes då vd:n ville korta ner väntetiderna i verkstaden och förbättra arbetsmiljön för fordonsteknikerna som kände sig pressade. Arbetstidsförkortningen resulterade i ökad lönsamhet och produktivitet redan efter ett år och sedan dess har personalstyrkan fördubblats. Personalen upplevde att sex timmars arbetsdag

bidrog till mer utrymme för vila och återhämtning samt frigjorde mer tid för familj och fritid (Toyota, 2017).

Gyllensten m.fl. (2017) belyser positiva fördelar med sex timmars arbetsdag, så som bättre välmående och effektivare personal. Arbetstidsförkortningen omfattade elva sjuksköterskor och genomfördes på en operationsavdelning på Mölndals sjukhus i Göteborg. Den infördes på grund av stora konflikter mellan arbete och familj, en tuff arbetsmiljö med hög omsättning av vårdpersonal och långa vårdköer. Positiva konsekvenser som man sett är kortare vårdköer, ökad balans mellan arbetsliv och privatliv, bättre samarbete, stabilitet och trygghet hos medarbetarna samt en trivsammare arbetsmiljö. Negativa konsekvenser inkluderade ökade kostnader för personalomsättning och lägre energinivåer på grund av uteblivna pauser. Även om de förlorade pauser var inställningen till sex timmars arbetsdag fortsatt positiv. Trots ökade kostnader valde man att införa sex timmars arbetsdag permanent då produktionen ökade och rekryteringen underlättades.

Fyra dagars arbetsvecka

Haraldsson och Kellam (2021) har i deras rapport sammanställt två omfattande projekt gällande arbetstidsförkortning. De genomfördes på Island mellan år 2015–2019 och inkluderade 2 500 arbetstagare. Projektens syfte var att försöka råda bot på Islands låga produktionsnivå, obalansen mellan arbetsliv och privatliv samt det låga välbefinnandet. Arbetstagarna arbetade bland annat på kontor, förskola, och inom vård och omsorg. Resultaten visade att produktiviteten förblev densamma eller ökade och att arbetstagarna upplevde mindre stress vilket i sin tur minskade förekomsten av utbrändhet. De fann även stark evidens för att tid spenderad borta från arbetsplatsen ledde till bättre välmående och bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Haraldsson & Kellam (2021) menar att arbetstidsförkortning kan bidra till att arbetstagarna känner större autonomi, vilket visat sig ha en tydlig positiv inverkan på produktiviteten. Det har även visat sig att arbetstidsförkortning kan bidra till att arbetstagare kan "psykologiskt frikoppla", vilket betyder att de kan få en kognitiv paus från arbetet. Tack vare dessa initiativ har fackföreningar lyckats lagstadga permanent arbetstidsförkortning för deras medlemmar, vilket har inneburit att cirka 86 % av Islands sysselsatta befolkning har anammat arbetstidsförkortning eller har rätt att nyttja sin rätt att förkorta sin arbetstid.

Walker och Fontinha (2019) fastslår i deras rapport att det främst är yngre generationer i Storbritannien som väljer att arbeta för organisationer som kan erbjuda fyra dagars arbetsvecka. Hela 63 % av företagen som erbjuder detta arbetstidsupplägg uppger att det hjälpt dem att attrahera och behålla personal. Över 500 affärsledare och 2 000 arbetstagare omfattades av studien vars syfte var att undersöka hur en fyra dagars arbetsvecka har påverkat de företag som redan infört denna arbetstidsförkortningstyp. Fördelar som identifierats är minskade stressnivåer hos de anställda, att arbetet utförs effektivare och det är ett arbetstidsupplägg som uppskattas av arbetstagare med barn. En potentiell problematik med fyra dagars vecka är att det kan skapa en klyfta mellan olika generationer på arbetsplatsen, då äldre generationer inte efterfrågar detta arbetstidsupplägg i samma utsträckning. Det blir därmed avgörande för organisationer som väljer att införa fyra dagars arbetsvecka att göra det med tydliga direktiv och med hänsyn till individen. En ytterligare utmaning är den potentiella reduceringen av social interaktion arbetskollegor emellan. Det kan leda till att fler känner sig ensamma på arbetsplatsen, vilket kan ha en negativ påverkan på personalomsättning. Slutligen slår författarna fast att miljön skulle gynnas av fyra dagars arbetsvecka då den totala pendlingstiden varje vecka reduceras.

Familjesituation och pendlingstid

Cirka 25 % av förvärvsarbetare upplever obalans mellan arbetsliv och privatliv. Familjesituation är en påverkande faktor och nära 30 % som har barn under 13 år upplever att livspusslet är krångligt att få ihop (SCB, 2019). Familjestödsutredningen (SOU 1975:62) kom fram till att en arbetstidsförkortning från åtta till sex timmar kan underlätta för familjer på så vis att barnen får mer tid med sina föräldrar samtidigt som föräldrarna fortsatt förblir en del av arbetsmarknaden. Enligt föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) 7 § har småbarnsföräldrar rätt att förkorta sin arbetstid och enligt 12 § får ledighet vid arbetstidsförkortning fördelas på arbetsveckans alla dagar alternativt vissa av arbetsdagarna. Föräldrar har rätt att förkorta sin arbetstid med upp till 25 % fram tills dess att barnet fyllt åtta år.

Normen har varit att arbetstagare har behövt ta sig till arbetsplatsen för att utföra deras arbete, men till följd av pandemin har arbetsmarknaden öppnat upp för hemarbete. TCO (2021) rapporterar att sex av tio tjänstemän arbetar hemifrån och att de trivs väldigt bra med det. Den mest uppenbara fördelen som lyfts fram är att de slipper långa pendelresor, vilket frigjort tid för annat. Trots detta kommer troligen många fortsatt pendla till arbetet. Hur lång pendlingstid arbetstagare har till arbetet tur och retur varierar och det går att argumentera att den är en del av arbetsdagen. Enligt Mattisson (2016) kan pendling innebära en upplevelse av stress. Inte bara resan i sig men även stress över tid som kunnat användas till annat. Den genomsnittliga pendlingstiden år 1987 var 43 minuter och år 2010/11 hade den ökat till 47,9 minuter (Isidorsson, 2001; SCB, 2012).

Syfte och frågeställning

Syftet med denna explorativa tvärsnittsstudie är att undersöka arbetstidsförkortning med bibehållen lön ur ett arbetstagarperspektiv. För att göra detta undersöks arbetstagares inställning till arbetstidsförkortning och vilken typ de skulle föredra; fem dagars arbetsvecka med sex timmars arbetsdag, eller fyra dagars arbetsvecka med åtta timmars arbetsdag. Vidare undersöks faktorerna familjesituation och pendlingstid och om dessa har betydelse för vilken arbetstidsförkortning som föredras. Slutligen syftar studien till att undersöka arbetstagarnas inställning gällande hur de tror arbetstidsförkortning skulle kunna påverka faktorer i deras arbetsliv och privatliv, samt om det finns en könsskillnad avseende denna inställning. För att besvara syftet har följande frågeställningar formulerats:

1. Är arbetstagare intresserade av arbetstidsförkortning?
2. Vilken arbetstidsförkortning föredras – fem dagars arbetsvecka med sex timmars arbetsdag eller fyra dagars arbetsvecka med åtta timmars arbetsdag?
3. Finns det samband mellan arbetstagarens preferens för arbetstidsförkortning och faktorerna familjesituation och pendlingstid?
4. I vilken utsträckning tror arbetstagare att arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer i deras arbetsliv respektive privatliv?
5. Finns det en könsskillnad gällande uppfattningen kring arbetstidsförkortningens påverkan på arbetsliv respektive privatliv?

Metod

I följande avsnitt redovisas studiens deltagare, material, tillvägagångsätt och dataanalys, för att sedan avslutas med en redogörelse om forskningsetiska principer och etiska reflektioner kring studien. För att undersöka studiens syfte valdes en kvantitativ metod i form av en explorativ tvärsnittsstudie där datainsamling skedde via en digital enkät.

Deltagare

Studiens deltagare uppgick till 278 individer, varav 223 var kvinnor (80.2 %), 54 män (19.4 %) och 1 annan (.4 %). Antalet deltagare avstannade vid detta antal då enkäten hade en förbestämd tidsperiod då den var aktiv: 2022-04-13 – 2022-04-25. Deltagarna var mellan 22–62 år, varav 66.9 % av dessa befann sig i åldersintervallet 18–39 år. Medelåldern var 37, medianen 35 och den mest förekommande åldern var 30 med en standardavvikelse på 10,20. Av deltagarna hade 18 % en gymnasieexamen och 82 % en examen från yrkeshögskola, högskola eller universitet. Cirka 15 % av deltagarna var tjänstemän som arbetade inom HR-yrket.

Material

Studiens empiriska material samlades in via ett kvantitativt enkätformulär som skapades i Qualtrics. Då en kortare enkät generellt möjliggör för en högre svarsfrekvens, då den inte tar för lång tid att besvara, valde vi att endast inkludera tio frågor. Frågorna utformades efter studiens syfte och undersökningsområde och var fördelade i delskalor: deltagarinformation, scenario och allmän inställning. Den första delskalan inkluderade frågor gällande kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, familjesituation och pendlingstid. Kön, ålder, utbildningsnivå och yrke valdes ut som relevanta bakgrundsvariabler. Den andra delskalan hänvisade till ett hypotetiskt scenario som deltagaren skulle ta ställning till. I den tredje delskalan skulle deltagaren bortse från scenariot och besvara en flervalsfråga utifrån sin allmänna inställning till arbetstidsförkortning samt hur de trodde arbetstidsförkortning skulle kunna påverka utvalda faktorer i deras liv. Deltagarnas inställning till hur de tror arbetstidsförkortning skulle kunna påverka deras arbetsliv och privatliv mättes på en femgradig Likert skala från "*I mycket liten utsträckning*" vilket innebar att arbetstidsförkortning hade en mycket liten inverkan på den faktorn i deltagarens liv till alternativet "*I mycket stor utsträckning*", vilket innebar att arbetstidsförkortning hade en mycket stor inverkan på den faktorn i deltagarens liv. Samtliga faktorer och skattningalternativ redovisas i *Bilaga B*.

Tillvägagångsätt

Innan enkäten publicerades utfördes en förstudie där sex personer deltog vars syfte var att ge feedback kring frågorna och enkätens uppbyggnad. Detta gjordes för att se till att reducera uppkomsten av missförstånd vid besvarande av enkäten (Bryman, 2018). Utifrån deras respons reviderades några frågor för att tydliggöra dess syfte.

Inkluderingskriteriet för studien var att respondenterna skulle vara arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Avgränsningen gjordes då faktorn pendlingstid är relevant att få

data på då denna är kopplad till studiens andra frågeställning. På grund av begränsad tid valdes deltagarna ut via bekvämlighets- och snöbollsurval och enkäten distribuerades via sociala medier. Bekvämlighetsurval, även kallat tillfällighetsurval används enligt Bryman (2018) när forskare har tidsbegränsningar och behöver nå respondenter som är lättillgängliga. Vidare användes snöbollsurval då deltagarna uppmanades att rekommendera enkäten vidare till andra som uppfyllde inkluderingskriteriet (Bryman, 2018).

Enkäten distribuerades via sociala mediekanalerna LinkedIn och Facebook, med ett bifogat informationsbrev (se *Bilaga A*) där deltagarna informerades skriftligt om studiens syfte, personuppgiftshantering och tillvägagångsätt för att delta. Enkätfrågorna utformades efter studiens syfte och undersökningsområde och var aktiv i 13 dagar. Efter att den varit publicerad i en vecka skickades den ut på nytt via sociala medier för att generera fler svar. Enkäten avslutades 2022-04-25 för att säkerställa att det fanns tillräckligt med tid för dataanalys. Svaren fördes därefter över från Qualtrics till IBM SPSS Statistics Data Editor för analys och tolkning. Dataöverföringen sköttes automatiskt från Qualtrics till SPSS vilket reducerar risken för datafel. Då vi ansåg att arbetstidsförkortning inte är ett känsligt ämne att besvara frågor om togs valet att göra samtliga frågor i enkäten obligatoriska. Detta resulterade i att vi endast fick registrerade svar som var kompletta.

Könsfördelningen av deltagarna är skev vilket kan bero på att enkäten delades vidare i ett HR-forum, vilket är ett kvinnodominerat yrke (Brandl m.fl., 2008). Vi lät deltagarna själva skriva in sin ålder för att inkludera alla som klassas som förvärvsarbetare och därefter grupperades variabeln för att ge en tydligare överblick. Vi valde att endast inkludera barn under tio år för faktorn familjesituation då yngre barn kräver generellt sett mer tid och omsorg av föräldrarna än äldre barn. Det fanns tre alternativ gällande utbildningsnivå; grundskola, gymnasium och Yrkeshögskola/Högskola/Universitet, varav deltagarna endast tillhörde de två sista alternativen. Yrkeshögskola, högskola och universitet tillhör samma kategori då vi endast var intresserade av om deltagarna hade högre utbildning än gymnasium. Vilken utbildning de hade gått ansåg vi ej vara relevant för vår studie. Faktorn yrke valdes att exkluderas ur dataanalysen då data blev för krånglig att kategorisera på grund av att deltagarna fick fritt skriva deras yrkestitel. Variationen var stor och vissa yrkestitlar hade ingen tydlig tillhörighet med bransch eller om de var tjänsteman eller arbetare. Anledningen till att de själva fick skriva in deras yrkesroll var för att vi inte ville exkludera någon. Hade vi kategoriserat utifrån bransch eller yrke så hade det dock varit lättare att bearbeta data.

Dataanalys

Dataanalys skedde i SPSS och då samtliga frågor var obligatoriska att besvara hade vi enbart komplett data att bearbeta. Ett oberoende t-test utförs när både populationens medelvärde eller standardavvikelse är okänt och man vill mäta medelvärdeskillnaden mellan två olika grupper (Borg & Westerlund, 2020). För att jämföra pendlingstiden mellan de två grupperna; preferens för sex timmars arbetsdag och preferens för fyra dagars arbetsvecka utfördes ett oberoende t-test. Ett oberoende t-test utfördes också för att undersöka om det fanns ett samband mellan ålder och vilken typ av arbetstidsförkortning som föredrogs. Även ett oberoende t-test utfördes för att undersöka deltagarnas inställning till hur de tror arbetstidsförkortning skulle kunna påverka faktorer i deras arbetsliv och privatliv, samt om det fanns en könsskillnad avseende uppfattningen kring arbetstidsförkortningens påverkan på arbetsliv respektive privatliv. Effektstyrkan, Cohens *d*, beräknas i samband med oberoende t-test. En liten effektstyrka kategoriseras som .2, måttligt .5 och stor .8 eller mer (Borg & Westerlund, 2020).

Ett χ^2 -test används när ett samband ska undersökas mellan variabler vars värde är nominaldata (Borg & Westerlund, 2020). Vi har utfört χ^2 -test på variablerna familjesituation, kön och utbildningsnivå för att se om dessa har ett samband med val av arbetstidsförkortning.

Med hjälp av ett histogram kunde vi observera att vår data är snedfördelad, vilket vi bör ta hänsyn till då det kan ge missvisande resultat. Ett större urval ökar sannolikheten för ett korrekt resultat och då gör det inget att stickprovet är något snedfördelat (Borg & Westerlund, 2020).

Vald signifikansnivå som användes var .05 (2-sidig). På frågan ”I vilken utsträckning tror arbetstagare att arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer i deras arbetsliv respektive privatliv?” utfördes signifikansprövningar på samtliga påståenden kopplat till denna frågeställning (6). För att utesluta att det var slumpen som gav oss statistiskt signifikanta resultat utfördes en Bonferroni-korrigerad signifikansnivå (.05/6=.008). Borg & Westerlund (2020) rekommenderar att göra Bonferroni-korrigerad signifikansnivå när många signifikansprövningar utförs.

Reliabilitet hänvisar till mätinstrumentets förmåga att återkommande generera samma resultat. Ett mätinstrument som lyckas med detta har god reliabilitet. Validitet hänvisar till mätinstrumentets giltighet, det vill säga mäta det den avser att mäta (Bryman, 2018). För att se om mätinstrumentet mäter det vi ämnar undersöka utfördes en förstudie där sex personer deltog, vars syfte var att ge feedback kring utformningen av frågorna. Feedbacken resulterade i att revideringar gjordes på meningsformuleringar i syfte att undvika att missförstånd uppstår vid besvarande av enkäten.

Forskningsetik

Studien har utförts i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002) och vid utformning av enkäten har vi tagit fyra grundläggande krav i beaktning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet och samtyckeskravet uppfylldes genom att respondenterna som deltog i studien informerades via ett informationsbrev om studiens syfte och att deras deltagande var frivilligt och anonymt samt att deras deltagande gick att avbryta när som helst. Deltagarna meddelades innan de besvarat enkäten att samtycke gavs att delta i studien vid inskickande av enkätsvar. Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att respondenterna informerades om att det inte går att identifiera vem som svarat på frågan samt att obehöriga ej kunde ta del av insamlad data. De informerades även om att all data kommer raderas vid uppsatsens godkännande. Nyttjandekravet har uppfyllts genom att meddela att insamlad data endast kommer användas till studiens ändamål (Vetenskapsrådet, 2002).

Vid formulering av enkätfrågor har vi även tagit hänsyn till respondenternas personliga integritet och format frågor som förhoppningsvis inte ska upplevas kränkande. Vi har även informerats om vilka vi är som skrivit enkäten och hur det går att nå oss om man har några frågor (Bryman, 2018).

Resultat

Med denna explorativa tvärsnittsstudie önskade vi bredda kunskapsläget kring arbetstidsförkortning. Vi ville undersöka arbetstagares intresse för arbetstidsförkortning samt vilken typ av arbetstidsförkortning som de skulle föredra; sex timmars arbetsdag eller fyra dagars arbetsvecka. Vidare ville vi undersöka om det fanns ett samband mellan faktorerna

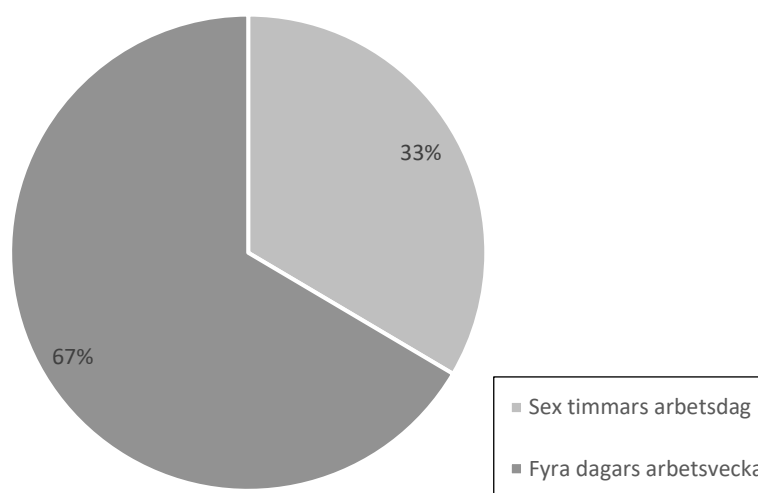
familjesituation och pendlingstid och val av arbetstidsförkortning. Slutligen tittade vi på hur arbetstagarna tror att arbetstidsförkortning kan påverka faktorer i deras arbetsliv och privatliv samt om det finns en könsskillnad avseende denna inställning.

Intresset för arbetstidsförkortning samt vilken typ som föredras

Av deltagarna uppgav 97.1 % att de var intresserade av en arbetstidsförkortning varav majoriteten föredrog alternativet fyra dagars arbetsvecka (se figur 1).

Figur 1

Föredragen typ av arbetstidsförkortning



Notering. 278 deltagare besvarade frågan gällande vilken typ av arbetstidsförkortning som föredrogs.

Familjesituation och pendlingstid

Variabeln familjesituation ($N = 230$) delades upp i två grupper, där den ena inkluderade deltagare med barn under tio år ($N = 105$) och den andra inkluderade deltagare utan barn ($N = 125$). För att undersöka om det fanns ett samband mellan familjesituation och val av arbetstidsförkortningstyp utfördes ett χ^2 -test. Det fanns en signifikant skillnad mellan deltagare med barn under tio år (46.7%, 49/105) och deltagare som inte hade barn (24 %, 30/125), $\chi^2(1, N = 230) = 13.0, p < .001, \phi = .24, 95\%$. Detta betyder att sex timmars arbetsdag föredrogs av arbetstagare med barn under tio år.

Deltagarna ($N = 278$) uppmanades i enkäten att uppge deras pendlingstid i minuter och den totala tiden skulle innefatta restid både tur och retur, ($M = 49.30, SD = 40.8$). För att undersöka om det fanns en skillnad i pendlingstiden och val av arbetstidsförkortning utfördes ett oberoende t-test. Pendlingstiden för deltagare som föredrog sex timmars arbetsdag ($M = 47.96, SD = 33.95$) skilde sig inte jämfört med de deltagare som föredrog fyra dagars

arbetsvecka ($M = 49.97$, $SD = 43.91$), $t(276) = -.422$, $p = .673$, $d = -.05$, 95% KI [-11.428, 7.396].

Arbetstidsförkortning och dess upplevda påverkan på arbetsliv och privatliv

Deltagarnas ($N = 270$) inställning till hur de tror arbetstidsförkortning kan påverka faktorer i deras arbetsliv och privatliv mättes på en femgradig Likert skala. Majoriteten har valt svarsalternativen ”i stor utsträckning” och ”i mycket stor utsträckning”. Skalan är snedfördelad, vilket innebär att det inte finns så stor variation i svaren mellan de olika faktorerna. I tabell 1 redovisas utvalda faktorer och hur deltagarna har skattat.

Tabell 1

Uppfattning av hur arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer i arbetstagarens arbetsliv och privatliv

Faktorer	Skattning				
	I mycket liten utsträckning	I liten utsträckning	Varken eller	I stor utsträckning	I mycket stor utsträckning
Tid för återhämtning	1.4	5.4	5.8	40.3	44.2
Tid för familjen	2.9	5.4	9.0	41.7	39.3
Tid för fritidsintressen	2.5	3.6	10.1	41.4	39.6
Stress i arbetet	6.1	10.4	30.6	32.7	17.3
Effektivitet på arbetet	5.0	7.9	21.2	38.5	24.5
Balans mellan arbetsliv och privatliv	1.8	2.5	4.7	42.4	45.7

Notering. Endast de som besvarat att det är intresserade av arbetstidsförkortning besvarade dessa frågor. Detta då vi valde att begränsa urvalet till de som visade ett intresse för arbetstidsförkortning.

Könsskillnad

För att undersöka om det fanns en könsskillnad gällande uppfattningen kring hur arbetstidsförkortning kan påverka balansen mellan arbetsliv och privatliv utfördes ett oberoende t-test. Det fanns en statistiskt signifikant skillnad mellan könen som visade på att kvinnor ($M = 4.40$, $SD = .754$) ansåg i större utsträckning än män ($M = 3.94$, $SD = 1.05$) att arbetstidsförkortning skulle skapa bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, $t(265) = 3.547$, $p = .001$, $d = .57$, 99.2 % KI [.203, .710]. Enligt Cohens d är effektstyrkan i det signifikanta resultatet måttligt starkt.

Bakgrundsvariabler

För att se om våra utvalda bakgrundsvariabler kunde påverka vårt resultat valde vi att utföra statistiska tester. För att undersöka om bakgrundsvariablerna kön och utbildningsnivå hade ett samband med val av arbetstidsförkortning utfördes χ^2 -analyser. Det fanns ingen skillnad mellan män (19.4 %, 54/278) och kvinnor (80.2 %, 223/278) och val av arbetstidsförkortning, $\chi^2 (2, N = 278) = .636, p = .727, \phi = .048, 95\%$. Det fanns heller ingen skillnad mellan gymnasienivå (18 %, 50/278) och högre utbildning (82 %, 228/278) och val av arbetstidsförkortning, $\chi^2 (1, N = 278) = 2.00, p = .157, \phi = .085, 95\%$.

Ett oberoende t-test utfördes för att undersöka om det fanns ett samband mellan ålder och vilken typ av arbetstidsförkortning som föredrogs. Medelåldern för deltagare som föredrog sex timmars arbetsdag ($M = 36.37, SD = 9.14$) skilde sig inte jämfört med deltagare som föredrog fyra dagars arbetsvecka ($M = 37.31, SD = 10.70$), $t (274) = -.770, p = .442, d = 0.39, 95\% \text{ KI } [0.11, 0.67]$.

Diskussion

Med denna studie ville vi undersöka intresset för arbetstidsförkortning och vilken arbetstidsförkortningstyp som arbetstagare föredrar. Vidare ville vi undersöka om det fanns ett samband mellan arbetstidsförkortning och faktorerna familjesituation och pendlingstid. De fick även skatta i vilken utsträckning de tror arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer i deras arbetsliv respektive privatliv samt om det fanns en könsskillnad gällande denna inställning.

Vår studie visar att en stor majoritet (97,1%) av arbetstagare är positivt inställda till arbetstidsförkortning. Hur det kommer sig att det finns ett stort intresse i vår urvalsgrupp kan möjligen bero på att det är en grupp som skulle känna av omedelbara effekter av arbetstidsförkortningen i form av att de får behålla lönen samtidigt som mer tid frigörs. De får helt enkelt mer för mindre. Resultatet stämmer väl överens med tidigare forskning då det utförts flertalet studier som gång på gång bekräftat intresset för arbetstidsförkortning och ett mer flexibelt och individanpassat arbetsliv (Schiller m.fl., 2018). Arbetstagare har börjat yttra sina önskemål gällande hur de önskar arbeta och arbetstidsförkortning är ett efterfrågat alternativ för att främja bättre hälsa och balans mellan arbetsliv och privatliv (Haraldsson & Kellam 2021; Kecklund m.fl., 2010; Lorentzon, 2017).

Fyra dagars arbetsvecka är den arbetstidsförkortning som föredrogs i vår studie (67 %). I Sverige uppmärksammas främst sex timmars arbetsdag vilket gör vårt resultat intressant då det stämmer mer överens med den arbetstidsförkortning som förespråkas internationellt. Valet av fyra dagars arbetsvecka kan möjligen bero på att många av våra deltagare arbetar inom HR-branschen. De har generellt inget fysiskt krävande arbete och skulle därmed ha bättre förutsättningar för att fortsatt arbeta åtta timmars pass i jämförelse med de som har ett fysiskt krävande arbete. Likaså kan fyra dagars arbetsvecka vara att föredra för en person som har svårt att avsluta arbetsdagen och ofta arbetar övertid. Detta hade kunnat minimera risken för övertidsarbete.

Vår studie visar på en signifikant skillnad mellan gruppen arbetstagare med yngre barn och gruppen utan yngre barn gällande deras preferens för arbetstidsförkortning. De med yngre barn föredrog i högre grad sex timmars arbetsdag. Det går i linje med diskussionen som förts sedan 1970-talet gällande småbarnsföräldrar och arbetstidsförkortning, och i Statens offentliga utredning (1975:62) framgår det att en arbetstidsförkortning till sex timmar skulle ge föräldrar mer tid med deras barn. Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) 7 § ger föräldrar

rätt till en 25 % arbetstidsförkortning, men på bekostnad av lägre inkomst. Om sex timmars arbetsdag hade införts för samtliga arbetstagare skulle det kunna leda till ökad jämställdhet, då det skulle innebära att deltidsarbetande kvinnor skulle klassas som heltidsarbetare utan att behöva öka sin arbetstid, och männen skulle i större utsträckning kunna ta ansvar för det obetalda hemarbetet. Med detta som bakgrund skulle det innebära att 7 § i föräldraledighetslagen blir överflödig på så vis att arbetstagarna inte behöver gå ner i tid med lägre inkomst som följd, för att ta hand om sina barn. Detta skulle även leda till att arbetstagare får mer tid med sina äldre barn. Vi skulle därmed argumentera för att sex timmars arbetsdag inte behöver begränsas till arbetstagare med småbarn utan även arbetstagare med äldre barn ska få nyttja den.

Vi fann ingen signifikant skillnad i pendlingstid mellan de som föredrog sex timmars arbetsdag och de som föredrog fyra dagars arbetsvecka. Av deltagarna var det 75.9 % som uppgav att de hade mindre än 60 minuters pendlingstid tur och retur till arbetet. Att vi inte fick ett signifikant resultat kan möjligen bero på att vi hade reliabilitetsproblem, då vissa deltagare misstolkade vilket typ av värde de skulle ange. Vi ville att de skulle ange pendlingstid i minuter men de angav det i timmar. Pendling kan ha en stressande effekt då det kan upplevas som att tid går förlorad, som hade kunnat läggas på annat (Mattison, 2016). Vad som upplevs vara lång pendlingstid är subjektivt och kanske har vi haft för få deltagare som upplevde att de hade långt till arbetet eller att pendlingstid ej togs i beaktande när de valde typ av arbetstidsförkortning.

I vår studie uppgav arbetstagarna att de tror att arbetstidsförkortning skulle frigöra tid för familj, fritidsintressen och återhämtning. De uppgav även att de trodde att de skulle bli effektivare på arbetet och att det i viss mån kunde påverka stressnivån. Detta är deltagarnas subjektiva upplevelse över hur de tror att arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer i deras arbetsliv respektive privatliv. Påståendet kopplat till stress hade en jämnare fördelning vilket kan bero på att den var svårtolkad då det inte uppgavs någon riktning på den. Vi vet alltså inte om de tolkade det som att arbetstidsförkortning skulle påverka stressnivån positivt eller negativt.

Vi fann en signifikant skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnor anser i högre utsträckning än män att arbetstidsförkortning skulle skapa bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Resultatet är inte förvånande då kvinnor generellt tar mer ansvar för hem och familj, och därför är balans mellan arbetsliv och privatliv en faktor som har större betydelse för kvinnor jämfört med män i vår studie. Kvinnor har drivit frågan kring arbetstidsförkortning sedan 1970-talet i syfte att främja jämställdhet och ge mer tid för livets olika pusselbitar. En arbetstidsförkortning av förvärvsarbetet var nödvändig för att ge mer tid för det obetalda arbetet i hemmet (Sanne, 1995). När denna arbetstidsförkortning inte skett och kvinnor i större utsträckning arbetar heltid än tidigare är det inte konstigt att användandet av tjänster så som städservice och hemleverans av matkassar har ökat för att underlätta vardagen och få arbetslivet och privatlivet att gå ihop. Hade arbetsdagen varit kortare eller veckan haft färre arbetsdagar hade mer tid frigjorts för privatlivet och stressen och pressen av allt som ska hinnas med hade lättat. Det förvånade oss att arbetstidsförkortning är så tätt knutet med jämställdhet. Detta har inneburit att jämställdhetsfrågan tagit upp en stor del av forskningen, mer än vad vi tidigare tänkt. Kågeson (2017) argumenterar för att en arbetstidsförkortning till 30 timmars arbetsvecka med sex timmars arbetsdag skulle gynna båda könen då det skulle ge mer tid att fördela på livets olika pusselbitar så som familj, arbete, fritid, hälsa etc. På samma sätt skulle det bidra till bättre ekonomisk jämställdhet då kvinnor i lägre utsträckning skulle arbeta deltid med lägre lön. Det skulle även innebära ökad jämställdhet kopplat till det obetalda hemarbetet och barnen skulle få ta del av de fördelar som arbetstidsförkortning för med sig, exempelvis bättre anknytning till sina föräldrar då det inte behöver spendera lika mycket tid på förskolan.

Studiens begränsningar och framtida forskning

Studiens begränsningar

Som med all forskning finns det brister, begränsningar och saker man hade kunnat göra annorlunda med studien. Vi har gått miste om information gällande de arbetstagare som svarade att de inte hade ett intresse för arbetstidsförkortning och är medvetna om att denna studie inte fångar allas åsikter. Bryman (2018) lyfter nackdelen med att utföra en enkätundersökning då det inte går att följa upp resultat ifall mer data önskas då deltagarna är anonyma. Datasamlingsmetoden hade kunnat förbättras om en kvalitativ kompletterande undersökning hade utförts. Vi hade kunnat ställa uppföljningsfrågor för att få en djupare förståelse för deltagarnas inställning till olika typer av arbetstidsförkortning och hur de tror att dessa hade påverkat deras liv på olika vis.

I och med att vi använde oss av bekvämlighets- och snöbollsurval kan det ha påverkat att vi fick en överrepresentation av kvinnor, högutbildade och yngre i vår studie.

Det finns alltid risk för tolkningsproblem vid enkätundersökningar (Bryman, 2018). Möjligen har frågan om pendlingstid orsakat reliabilitetsproblem i vår studie då vissa deltagare misstolkade vilket typ av värde de skulle ange på pendlingstid. Enligt instruktioner skulle de ange pendlingstid i minuter men vissa angav i timmar. Vi skulle argumentera att det är lättare att ange minuter än timmar då man eventuellt behöver göra en omvandling av tiden vid angivelse i timmar.

Vi inser att vår studie riktar in sig mot arbetstagare och att det bidrar till att bilden av arbetstidsförkortning är övervägande positiv. Givetvis hade det kunnat se annorlunda ut om vi valt att inkludera andra parter på arbetsmarknaden och inte begränsat oss till arbetstagare. Men i vårt fall ville vi undersöka hur just arbetstagare ställer sig till detta.

Framtida forskning

För framtida forskning skulle det vara fördelaktigt att få en större fördelning gällande kön, yrke och ålder. Vi rekommenderar att ett obundet slumpmässigt urval används för att bättre representera populationen som helhet. Ett utforskat område som vore intressant att undersöka är om det finns en skillnad mellan vilken arbetstidsförkortning som föredras inom kvinno- respektive mansdominerade yrken.

Fortsatt forskning kring olika typer av arbetstidsförkortning uppmanas på grund av det förändrade arbetslivsklimatet. Då yngre generationer i större utsträckning efterfrågar mer flexibilitet gällande arbetstid och bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, är det av relevans för arbetsgivare att tillgodose arbetstagarnas önskemål för att fortsatt vara konkurrenskraftiga. Vi rekommenderar även att framtida forskning hjälper till att bredda den nationella diskussionen kring arbetstidsförkortning då den hittills nästan enbart handlat om sex timmars arbetsdag. Detta är av relevans då vår studie visar på att det finns ett stort intresse för fyra dagars arbetsvecka.

Eftersom djupare kunskap är svår att komma åt i en enkätundersökning rekommenderar vi att utföra kvalitativa studier som lättare kan fånga deltagares upplevelser och inställningar. Då vi har gjort en explorativ tvärsnittsstudie har syftet varit att generera hypoteser för framtida forskning så att fortsatt forskning kan utröna om den ena arbetstidsförkortningen är att föredra framför den andra, samt vilka för- och nackdelar respektive arbetstidsförkortning för med sig.

Slutsatser

Som vi diskuterade inledningsvis är kraven som ställs på individer, både i arbetslivet och privatlivet, höga. Det vore inte långsökt att påstå att arbetstidsförkortning kan användas som ett verktyg för att lätta på dessa krav och bidra till att förbättra upplevelsen kring stress, familjeliv och mänskliga relationer. Vår studie visar att det finns ett stort intresse för arbetstidsförkortning i vår urvalsgrupp, och den föredragna arbetstidsförkortningen var fyra dagars arbetsvecka. Intresset lär inte minska då yngre människor, i större utsträckning efterfrågar ett mer flexibelt arbetsupplägg, som kan leda till bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Av vårt resultat framgick det att det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor i högre utsträckning än män tror att arbetstidsförkortning skulle bidra till att skapa bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Likaså fann vi en signifikant skillnad mellan de som har barn under tio år och de utan barn, där de med barn föredrog sex timmars arbetsdag. En slutsats vi kan dra både från empirin och vårt resultat är att sex timmars arbetsdag skulle vara att föredra om syftet är att främja jämställdhet och balans mellan arbetsliv och privatliv. Eftersom varken kön, ålder eller utbildningsnivå har något signifikant samband med preferens för val av arbetstidsförkortning stärker det slutsatsen att småbarnsfamiljer i högre grad föredrar sex timmars arbetsdag jämfört med familjer utan småbarn.

Vi kan se att båda arbetstidsförkortningarna är efterfrågade och att arbetstagare tror att det kommer ha en betydande inverkan på deras liv. Detta kan indikera att en individanpassning av arbetstidsförkortning vore att föredra, men om det är praktiskt möjligt är en fråga som ännu saknar svar.

Sammanfattningsvis är det tydligt att arbetstidsförkortning är en komplex fråga och kanske inte passar alla människor, yrken eller branscher. Det finns risk för att det kan skapa klyftor mellan generationer och den sociala delen av arbetslivet kan ändras. Även om arbetstidsförkortning kan bromsa upp samhällets tillväxt skulle vi vilja argumentera för att fördelarna som det för med sig väger tyngre. I takt med att arbetsmarknaden förändras är det av betydelse för företagens fortsatta överlevnad att de förstår vikten av att erbjuda ett flexibelt och individanpassat arbetsupplägg. Dels för att det skulle bidra till ökad produktivitet, dels för att det skulle bidra till personalens förbättrade hälsa och välmående.

Med denna studie har vi fyllt ett tomrum i den befintliga forskningen och bidragit med kunskap till fältet som helhet. Vi hoppas att man i framtida forskning och samhällsdebatt tar hänsyn till, och drar nytta av de resultat som vi presenterat. Arbetstidsförkortning är en fråga som berör arbetstagares intresse på ett sätt som få andra frågor gör – då är det särskilt viktigt att deras röster faktiskt blir hörda.

Referenslista

- Arbetsmiljöverket. (2021). *Arbetsorsakade besvär 2020*.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2020). *Statistik för beteendevetare*. Liber.
- Brandl, J., Mayrhofer, W., & Reichel, A. (2008). Equal, but different? The impact of gender egalitarianism on the integration of female/male HR directors. *Gender in Management*, 23(1), 67–80.
<https://doi.org/10.1108/17542410810849132>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Liber.
- Dahlgren, M. (2022, 18 maj). Sifo: Kortare arbetstid viktigare än högre lön. *Arbetet*.
<https://arbetet.se/2022/05/18/sifo-kortare-arbetstid-viktigare-an-hogre-lon/>

- Danielsson, U. & Zakrisson, I. (2019). *Arbetstidsförkortning sex timmars arbetsdag - en väg till både hälsa och effektivitet? [Elektronisk resurs] Resultatrapport*. Östersund.
- Gyllensten, K., Andersson, G., & Muller, H. (2017). *Experiences of reduced work hours 37 for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study*. Göteborg: BMC Nursing.
- Haraldsson, D. G., & Kellam, J. (2021). *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*. Alda and Autonomy.
- Hjärnfonden. (2017). *Stress och stressrelaterad psykisk ohälsa. Ett bakgrundsmaterial från Hjärnfonden*.
https://www.hjarnfonden.se/wpcontent/uploads/2017/12/171214_M_Stress_bakgrunds_material.pdf?fbclid=IwAR1Edr5Z4S5GwUgxGqzJI0giZ_sJBUXtGtYQEZBMwVqV4Sz6kNGT-cFYhQY
- Isidorsson, T. (2001). *Striden om tiden: Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet].
- Kecklund, G., Ingre, M., & Åkerstedt T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet.
- Kågeson, P. (2017). *Jämställda: men inte på mannens villkor och barnens bekostnad*. Hjalmarson & Högberg.
- Lorentzon, B. (2017). *23 månader med 6 timmar. Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*. Pacta Guideline. ISBN 978-91-983962-0-1.
- Mattisson, K. (2016). *Commuting, Health, and Wellbeing: Mode and duration matters*. [Doktorsavhandling, Lunds universitet].
- Sanne, C. (1995). *Arbetets tid*. Carlsson Bokförlag.
- Sanne, C. (2007). *Keynes barnbarn. En bättre framtid med arbete och välfärd*. Forskningsområdet Formas.
- SCB. (2012). *Levnadsförhållanden rapport 123. Nu för tiden. En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11*.
- SCB. (2019, 10 maj). *Obalansen mellan arbete och fritid ökar*.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/obalansen-mellan-arbete-och-fritid-okar/>
- SCB. (2021, 15 juni). *Sysselsatta 20–64 år. Andel efter veckoarbetstid, ålder, kön och år*.
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201_Hem/Tema37/table/tableViewLayout1/
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 43(2), 109–116.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2018). Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data. *Occupational and Environmental Medicine*. 75(3), 218-226.
<https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>
- SFS 1995:584. *Föräldraledighetslag*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584
- Socialstyrelsen. (1919). *Sociala meddelanden (1919:7–12)*. P.A. Norstedt & Söner
 SOU 1975:62. *Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. Betänkande av familjestödsutredningen*.

- SOU 2001:91. *Arbetstiden - lag och avtal.*
- SOU 2002:12. *Arbetstiden - kortare arbetstid eller mer ledigt.*
- Sverige. Näringsdepartementet. (2000). *Kortare arbetstid - för och emot* (Ds 2000:22).
Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- TCO. (2021). *Distansrevolutionen: Så påverkar förändringen arbetsliv och livspussel.*
- Toyota. (2017). *Sextimmarsdag i tvåskift på dagtid med full lön. Så gjorde vi - Toyota Center Göteborg.*
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer - inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.*
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf
- Walker, J., & Fontinha, R. (2019). *Four better of four worse?* Henley Business School.

Bilaga A

Informationsbrev

**Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet**

*Arbetstidsförkortning med bibehållen lön; sex timmars arbetsdag eller fyra dagars
arbetsvecka?
Examensarbete i personalvetenskap*

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

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

Syftet med studien är att undersöka faktorer som har betydelse för människors inställning till om de skulle föredra en fem dagars arbetsvecka med sex timmars arbetsdag, eller en fyra dagars arbetsvecka med åtta timmars arbetsdag, under premissen att man bibehåller en heltidslön. Metoden som används för datainsamling är enkäter, och den förväntas ta mindre än 5 minuter att besvara. I enkäten kommer områden så som kön, ålder, familj, utbildning, yrke, pendlingsavstånd att beröras.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?

Studien riktar sig till alla som är arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

Måste jag delta i studien?

Deltagandet i studien är frivilligt, och du kan när som helst avbryta deltagandet. Genom att besvara enkäten och skicka in den ger du ditt samtycke att delta i studien. All information från enkäten är anonym och hanteras konfidentiellt, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Handledare på uppsatsen är Ole Hultmann. Om du har några frågor får du gärna kontakta Isabella Liljegren eller Teresa Jamrowski. Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email.

Tack på förhand!

*Isabella Liljegren
Teresa Jamrowski*

Bilaga B

Enkätfrågor

Deltagarinformation

Kön	<ul style="list-style-type: none">- Kvinna- Man- Annan
Ålder	Uppge svar i siffra
Utbildningsnivå	<ul style="list-style-type: none">- Grundskola- Gymnasium- Yrkehögskola/Högskola/Universitet
Yrke	Uppge yrkestitel
Familjesituation	<ul style="list-style-type: none">- Ensamstående utan barn- Ensamstående med barn (10 år eller yngre)- Bor med partner utan barn- Bor med partner med barn (10 år eller yngre)- Annan familjesituation
Pendlingstid	Uppge svar i minuter, tur och retur. Om det varierar, ange en snittid

Scenario

Din arbetsgivare erbjuder dig arbetstidsförkortning med bibehållen lön; fem dagars arbetsvecka med sex timmars arbetsdag eller fyra dagars arbetsvecka med åtta timmars arbetsdag.

Om du får välja fritt, vilket alternativ skulle passa dig bäst?	<ul style="list-style-type: none">- Sex timmars arbetsdag- Fyra dagars arbetsvecka
--	---

Allmän inställning

Bortse från scenariot och besvara följande frågor utifrån din allmänna inställning till arbetstidsförkortning med bibehållen lön.

Är du intresserad av arbetstidsförkortning med bibehållen lön?	<ul style="list-style-type: none">- Ja (nästa två frågor)- Nej (respondent kommer till slutet av enkäten och svaren har registrerats)
Hur tror du arbetstidsförkortning skulle påverka följande faktorer i ditt liv? Femgradig Likert skala: <i>I mycket liten utsträckning, I liten utsträckning, Varken eller, I stor utsträckning, I mycket stor utsträckning</i>	<ul style="list-style-type: none">- Tid för återhämtning- Tid för familjen- Tid för fritidsintressen- Stress på arbetet- Effektivitet på arbetet- Balans mellan privatliv och arbetsliv
Annat som arbetstidsförkortning kan tänkas påverka i ditt liv?	Uppge valfritt svar

Avslutande meddelande

Tack. Dina svar har registrerats. Tack för att du tog dig tid att besvara vår enkät. Du får gärna tipsa någon du känner som du tror skulle vilja svara på enkäten.