

C-uppsats
Hösten 2007
Högskolan Kristianstad
Institutionen för Beteendevetenskap
Personal- och Arbetslivsprogrammet, Sociologi

OLIKA GENERATIONERS SYN PÅ

FLEXIBILITET I ARBETSLIVET

Cornelia Newman

Handledare: Gudmund Jannisa, Examinator: Sören Augustinsson

Denna uppsats handlar om olika generationers syn på flexibilitet i arbetslivet. Resultatet bygger på två fokusgrupper som har samtalat fem teman som rör flexibilitet i arbetslivet. De två grupperna har deltagare från två olika generationer, i den yngre gruppen var deltagarna mellan 20 och 35 år och i den äldre gruppen var deltagarna mellan 50 och 65 år. Huvudtemana för denna uppsats är begreppet flexibilitet, flexibilitet nu och då, ideal flexibilitet och de två generationernas olika syn på flexibilitet. Dessa teman är finns med genom hela uppsatsen och återfinns i teori, resultat och diskussion. Frågeställningarna är: Hur ser olika generationer på flexibilitet i arbetslivet? Finns det skillnader i hur två olika generationer ser på flexibilitet i arbetslivet? Efter undersökningen kan jag konstatera att det finns skillnader i hur de två generationerna ser flexibilitet i arbetslivet. Hur de två generationerna ser flexibilitet är olika baserat på de två olika samhällen som de lever i och socialiserade i. Då endast två fokusgrupper har använts kan resultatet inte generaliseras till hela populationen, men kan dock ses som en indikation för hur de två generationerna i stort ser flexibilitet i arbetslivet.

Nyckelord: Flexibilitet, Arbetslivet, Generationer, Fokusgrupper.

01.01. Abstract in English

This paper revolves around different generations' views on flexibility in working life. The result is built on two focus groups, which has discussed five themes concerning flexibility in working life. The two groups have participants from two different generations, the participants of the young group are between 20 and 35 years old, the participants of the old group are between 50 and 65 years old. The main themes of the paper are the concept of flexibility, changes of flexibility in working life during the past fifty years, what an ideal flexible working place looks like for the participants and the difference of views between the two generations. These themes are consistent throughout the whole paper and can be found in theory backgrounds, result and discussion. The questions at issue are: How do different generations view flexibility in working life? Are there any differences between how two generations view flexibility in working life? After the study I can establish that there are differences in how the two generations view flexibility in working life. How the two generations view flexibility is different based on the two different societies they live in and are socialized into. However, since only two focus groups were used, the result cannot be applied on the whole population but may be seen as a pointer in how the two generations view flexibility in working life.

Keywords: Flexibility, Working life, Generations, Focus groups

02. FÖRORD

Arbetet med att skriva en uppsats har varit en ständig följd av aha-upplevelser. Det har varit mycket spännande och fantastiskt lärorikt. Det har varit särskilt intressant att arbeta med fokusgrupper. Att lyssna till, leda och studera ett samtal mellan olika människor är en utmaning som gett mig ökad förståelse för andra människor, hur andra tänker och att människor är mycket olika. All min nyförvärvade kunskap har inte fått plats här i uppsatsen, men jag hoppas ändå att min uppsats ska kunna bidra till ökad förståelse mellan människor och kanske vara en språngbräda för vidare forskning inom flexibilitet i arbetslivet.

Här vill jag också ta tillfället att tacka några personer som varit särskilt viktiga och hjälpsamma i mitt arbete. Först och främst vill jag tacka deltagarna i fokusgrupperna. Alla gav av sin tid och sina tankar och det har varit helt ovärderligt för mig. Utan er hade det inte blivit någon undersökning och inte heller någon uppsats. Jag vill också tacka min handledare Gudmund Jannisa för konkret handledning och uppmuntran att tro på mig själv. Jag vill också tacka Carin, Clas och Emelia för långa telefonsamtal som har hjälpt mig med bra idéer, nya uppslag och glada tillrop. Sist men inte minst vill jag tacka Johan, för inspiration och uppmuntran i alla lägen. Tack för att du tror på mig!

01. ABSTRACT	2
01.01. ABSTRACT IN ENGLISH	2
02. FÖRORD	3
03. INNEHÅLL	4
04. INLEDNING	6
04.01. SYFTE	6
04.02. DISPOSITION	6
05. TEORIBAKGRUND	7
05.01. ALLMÄNT	7
05.01.01. Begreppet flexibilitet	7
05.02. BREDDEN	8
05.02.01. Historiskt perspektiv	8
05.02.01.01. Konsumtion, Flexibilitet och Arbetsliv	8
05.02.01.02. Produktion, Fordism och Taylorism	8
05.02.01.03. Individualism	9
05.02.02. Globalt perspektiv	9
05.02.02.01. Ekonomi	9
05.02.02.02. Arbetet	10
05.02.02.03. Individen	10
05.03. FÖRDJUPNING	10
05.03.01. Samhället och flexibilitet	10
05.03.02. Arbetsgivaren och flexibilitet	11
05.03.03. Arbetstagaren och flexibilitet	11
05.03.04. Olika generationer och flexibilitet	12
05.04. FRÅGESTÄLLNING	12
06. METOD	13
06.01. VAL AV METOD	13
06.02. URVAL	13
06.03. GENOMFÖRANDE	13
06.03.01. Förberedelser	13
06.03.02. Temaguide	14
06.03.03. Dokumentation	14
06.03.04. Fokusgrupperna	14
06.03.05. Transkription	15
06.03.06. Analys	15
06.04. DISKUSSION	16
06.04.01. Genomförande	16
07. RESULTAT	18
07.01. BEGREPPET FLEXIBILITET	18
07.01.01. Äldre gruppen	18
07.01.01.01. Vikten av att vara flexibel	18
07.01.01.02. Vikten av att ha erfarenhet	18
07.01.01.03. Vikten av att ha ett mål	18
07.01.02. Yngre gruppen	19

07.01.02.01. Vikten av att vara flexibel	19
07.01.02.02. Arbetsuppgifter	19
07.01.02.03. Byte av jobb	19
07.01.02.04. Familj	20
07.01.03. Likheter och skillnader	20
07.02. FLEXIBILITET NU OCH DÅ/HISTORISKT PERSPEKTIV	20
07.02.01. Äldre gruppen	20
07.02.01.01. Intryck och tempo	20
07.02.01.02. Arbetsuppgifter	21
07.02.01.03. Teknik och utveckling	21
07.02.01.04. Valmöjlighet	21
07.02.02. Yngre gruppen	21
07.02.02.01. Datorer	21
07.02.02.02. Valmöjlighet	22
07.02.02.03. Rörlighet	22
07.02.02.04. Arbetsuppgifter	22
07.02.03. Likheter och skillnader	23
07.03. IDEAL FLEXIBILITET OCH HYPOTETISKA FRÅGOR	23
07.03.01. Äldre gruppen	23
07.03.01.01. Vara många som jobbar ihop	23
07.03.01.02. Vill inte byta flexibilitet mot mindre lön	23
07.03.01.03. Byta yrke	23
07.03.01.04. Fritid och identitet	24
07.03.02. Yngre gruppen	24
07.03.02.01. Variation i arbetsuppgifter	24
07.03.02.02. Ansvar och kontroll	24
07.03.02.03. Mer flexibilitet – till rätt pris	24
07.03.02.04. Kan tänka sig att byta yrke – har dock vissa krav	25
07.03.03. Likheter och skillnader	25
07.04. DEN ANDRA GRUPPEN	25
07.04.01. Äldre gruppen	25
07.04.01.01. Att vara flexibel	25
07.04.02. Yngre gruppen	26
07.04.02.01. Att vara flexibel	26
07.04.03. Likheter och skillnader	26
08. DISKUSSION	27
08.01. BEGREPPET FLEXIBILITET	27
08.02. HISTORISKT PERSPEKTIV OCH IDEAL FLEXIBILITET	28
08.03. DE TVÅ GRUPPERNA	29
09. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATS	30
10. REFERENSER	31
BILAGA 1 - TEMAGUIDE	32
BILAGA 2 - INLEDNING TILL FOKUSGRUPPER	33
BILAGA 3 - ANALYS PROTOKOLL	34

I dagens samhälle är de flesta bekanta med ordet flexibilitet. Sennett (2000) skriver att begreppet kom in i engelskan på 1400-talet och betydelsen kommer från början från trädens grenar som rör sig i vinden men sedan fjädrar tillbaka. På Wikipedias hemsida (2007) beskrivs det som "en allmänt använd term för hur mycket ett material kan böjas eller tänjas. Det används även för att beskriva hur en person eller ett verktyg kan anpassas till att utföra olika arbeten/funktioner". Då flexibilitet är ett begrepp som flitigt används både i arbetslivsdebatten, men också i samtal kring arbetslivet bland mina vänner väcktes mitt intresse kring ämnet. En annan fråga som rör flexibilitet och som väckte mitt intresse för frågan var att under 2007 beslutades att arbetssökande måste söka jobb både utanför sitt yrke och utanför sitt närområde för att ha rätt till a-kassa (Arbetsmarknadsdepartementet, 2007). Detta gjorde många upprörda och i pressen omnämndes arbetssökande som livegna, då de kunde bli tvungna att flytta. All denna turbulens och intresse kring flexibilitet väckte också mitt intresse för flexibilitet i arbetslivet. Av allt att döma har flexibilitet blivit ett allt viktigare begrepp i arbetslivet, det nämns som en önskvärd egenskap i jobbannonser och vid annan rekrytering. Enligt vissa författare till exempel Soidre (2002) är det något vanligare bland unga att vara positivt inställda till flexibilitet. Jag började då fundera på om det rör sig om ett paradigmskifte och därmed också knutet till olika generationer. Därför blev jag också intresserad av om denna skillnad överhuvudtaget existerar. Ju mer jag sedan läste i ämnet blev jag mer och mer intresserad av flexibilitetens gränser. Även grenarna som böjer sig i vinden går till slut av om den blåser tillräckligt mycket, på samma vis borde det vara med flexibla människor.

04.01. Syfte

Syftet med min undersökning är följaktligen att undersöka om olika generationers syn på flexibilitet i arbetslivet skiljer sig åt. Jag använder mig av fokusgrupper för att undersöka detta och jag hoppas givetvis kunna komma fram till huruvida skillnaden existerar eller inte.

04.02. Disposition

Nedan följer en teoribakgrund för att ge en överblick av tidigare forskning om flexibilitet i arbetslivet och dessutom ge en kunskapsbredd för att förstå kontexten inom vilken uppsatsens frågor om olika generationers syn på flexibilitet i arbetslivet rör sig. Efter teoribakgrunden följer en genomgång av fokusgrupper, transkriptionen, analysen av det insamlade materialet samt en diskussion kring genomförandet och metoden som sådan. Sedan presenteras resultatet från undersökningen följt av en diskussion kring detsamma. Avslutningsvis kommer en sammanfattning innehållande slutsats samt förslag till vidare forskning.

05.01. Allmänt

05.01.01. Begreppet flexibilitet

I debatten om framtidens arbetsmarknad förekommer ofta ordet flexibilitet. Vi ser en bild växa fram av att arbetsgivarna ökar flexibiliteten och får de anställda att byta arbetstider eller arbetsuppgifter efter en lång tid med samma arbetsuppgifter, då företag växer, omorganiseras och globaliseras. Anställningsvillkoren blir mer och mer kortsiktiga och på så vis får anställda byta arbete. Detta är en vanligt förekommande inställning till innehållet i begreppet flexibilitet. Enligt Karlsson och Eriksson (2000) är också användningen av begreppet flexibilitet mycket utbrett både inom Sverige och internationellt. Som exempel nämner de OECD och EU som några intressenter som har betonat och arbetat med begreppet. Vidare menar Karlsson och Eriksson att användningen av begreppet flexibilitet har en stor bredd men de sammanfattar det med att "Allmänt sett kan man säga att ordet 'flexibilitet' syftar på en förmåga att reagera på förändringar" (Karlsson & Eriksson, 2000:19).

Vad innebär då begreppet flexibilitet? Enligt Karlsson och Eriksson (2000) finns det många olika listor i litteraturen över olika typer av flexibilitet, men de flesta ser ändå likadana ut. Dessa beskriver mer konkret vad flexibilitet innebär i realiteten. Som exempel kan här nämnas Brunhes (1989) som i sin undersökning kom fram till att det finns fem olika typer av flexibilitet:

- 1) Extern numerisk flexibilitet – att antalet anställda anpassas till behovet.
- 2) Extern flexibilitet – att visst arbete utförs av människor som inte är anställda på företaget.
- 3) Intern numerisk flexibilitet – arbetstiden anpassas efter behov men antalet anställda är detsamma.
- 4) Funktionell flexibilitet – arbetsuppgifterna anpassas efter behov.
- 5) Löneflexibilitet – arbetskraftskostnaden och därmed lönerna anpassas.

Grönlund (2004) väljer att använda ett annat ord än flexibilitet, nämligen flexibilisering. Hon menar att det är det nya inneordet i debatten. Ordet flexibilisering innehåller inte något statiskt utan framstår snarare som något i process. "Ordet flexibilisering syftar på organisationernas strävan efter att snabbt och smidigt kunna anpassa produktion och personal till svängningar på marknaden och att undanröja hindren för en sådan anpassning – hinder som sägs ligga i de regleringar som på olika sätt begränsar arbetsgivarnas handlingsutrymme" (Grönlund, 2004:14). Grönlund menar att ordet flexibilisering både kan ses som något positivt och något negativt. De som väljer att se positivt på flexibilisering menar att det är befriaren av marknadens dynamik, återskaparen av i-ländernas innovations- och konkurrenskraft och individens befriare från kollektivet. Grönlund presenterar också en mörkare bild, det finns de som ser en helt annan framtid om vi fortsätter med flexibiliseringen. De ser istället en ökad segregering med ett A-lag och ett B-lag och minskad frihet för individen.

Flexibilitet/flexibilisering är alltså ett begrepp som används frekvent, det kan dessutom ses som positivt eller negativt, beroende på utifrån vilket perspektiv det ses. I denna uppsats kommer härnäst användas den vanligare formen, d.v.s. flexibilitet, men jag ber samtidigt läsaren ha den andra formen i åtanke. En del av undersökningen är att undersöka hur de olika generationerna ser på begreppet flexibilitet och vilka värden de lägger i det. Därför väljer jag att själv inte ta ställning eller närmare definiera vad begreppet flexibilitet innehåller. Vidare är begreppet flexibilitet i sig, enligt min mening, inte ett tillräckligt analytiskt redskap, eller tillräcklig teoretisk bakgrund. Nedan kommer därför detta begrepp att sättas in i en vidare kontext. Då begreppet ska undersökas utifrån olika generationer börjar vi med att se på det utifrån ett historiskt perspektiv. Vidare har globaliseringen spelat en viktig roll i förändringar i samhället och arbetslivet och teoriavsnittet går därför vidare med detta. Sedan avslutas teoriavsnittet med en ytterligare fördjupning i flexibilitet utifrån samhälle, arbetsgivare, arbetstagare samt generationer.

05.02. Bredden

05.02.01. Historiskt perspektiv

05.02.01.01. Konsumtion, Flexibilitet och Arbetsliv

Bauman (2000) menar att det samhälle vi idag lever i är ett konsumtionssamhälle, detta innebär inte endast att samhällets invånare konsumerar, det har vi gjort i alla tider, nej detta innebär att konsumtionen har en mycket större roll i samhället. Dagens samhälle formar sina medlemmar genom att hålla upp normen som innebär att man vill och kan spela rollen som konsument. Självklart finns ett behov av att någon producerar, men nu ligger betoningen på att man ska konsumera och vara konsument (Bauman, 2000). Vidare menar Marsh (2006) att, i detta nya samhälle som kom under senare delen av 1900-talet, är flexibilitet det stora inneordet för ledare inom alla olika områden, både offentliga och privata. Han menar också att viktiga element i produktionen är flexibla produktionssystem, "Economies of Scope", team work, JIT (just in time) samt decentralisering av produktionen i mindre enheter. Med detta nya samhälle följer också det nya arbetslivet. Mabon (1995) menar i sin artikel att arbetslivet har ändrats mycket under en kort tid. En viktig förändring är att arbetsmarknaden idag består av betydligt fler kvinnor. I mitten av 1990-talet var 89 procent av kvinnor mellan 25 och 54 år aktiva i arbetslivet, detta är en extremt hög siffra som inte stod att finna i Europa, kanske inte ens i världen. En sådan förändring i arbetslivet påverkar hela samhället, därmed också familjelivet. Många kvinnor har dock fortfarande största delen av ansvaret i familjen, för barn och hushåll. För att kunna kombinera båda dessa arbetsuppgifter krävs för deras del en mer flexibilitet i arbetslivet. Karlsson och Eriksson (2000) menar att det nya, och flexibla arbetslivet framställs som något bra och positivt för alla, både för ledningen och för medarbetarna, själva tar Karlsson och Eriksson avstånd från detta, men konstaterar samtidigt att det finns många som anser att vi har gått från "det rigida, gamla och dåliga till det flexibla, nya och goda arbetslivet" (Karlsson & Eriksson, 2000:12). Sammanfattningsvis är alltså de två viktigaste och mest tongivande inslagen i dagens samhälle, och arbetsliv, konsumtion och flexibilitet.

05.02.01.02. Produktion, Fordism och Taylorism

På samma sätt som Bauman (2000) hävdar att vårt samhälle idag är ett konsumtionssamhälle menar han att det samhälle som fann innan detta kan kallas för ett produktionssamhälle. Detta samhälles invånare engagerades att vara producenter eller soldater. Samhället höll fram en norm som manade dess invånare att spela någon av dessa roller. Dessutom såg anställningsvillkoren annorlunda ut "förr", då dominerades en människas arbete av så kallad "livslång anställning", man hade alltså en enda arbetsgivare under en lång tid (Giddens, 2003). Ett annat sätt att benämna denna tid är genom att använda de dominerande och mest framstående sättet att se på produktion. Enligt Eriksson och Karlsson (2000) är Taylor och

taylorismen en viktig del i det gamla. De menar att även Taylor la grunden för en flexibel arbetsorganisation, dock inte samma som det flaggas för idag. Taylors Scientific Management översattes till svenska med Rationell arbetsledning, att jobba enligt Taylors metoder kallades i Sverige för att rationalisera. Detta var smart, och ökade utbredningen, eftersom ingen vill arbeta på ett irrationellt sätt (Björkman, 2002). Enligt Marsh (2006) kan också begreppet fordism användas för att beskriva en tidsperiod eller epok, då kan vi använda begreppet den "Fordiska eran". Björkman (2002) menar att Ford egentligen också var en del av taylorismen eftersom han löste det problem som Taylor hade med frågan om "job delivery". Även Sennett (2000) nämner fordismens era och hävdar att pyramidformade hierarkier då var behärskande. Symboler som representerar denna era är t.ex. automatiserade fabriker, människor som jobbar på löpande band, semesterbyar, bostadsområden och höghus (Marsh, 2006).

05.02.01.03. Individualism

Giddens (2003) menar att individualismen är något som har påverkats av globaliseringen. Tidigare, menar Giddens, påverkade traditioner och seder individen mycket mer, t.ex. att kvinnor var begränsade till att arbeta i hemmet och att yrken ärvdes från far till äldste son. Individens identitet formades helt enkelt av det sammanhang den föddes in i. I dagens samhälle är de sociala koderna, normer och tysta regler som vi bör följa, mycket svagare och individens valmöjligheter är större. Marsh (2006) menar att individualismen också är en viktig faktor i övergången till dagens samhälle. Han menar att övergången till vårt flexibla konsumtionssamhälle skedde under 1960- och 70-talen då fordismen började komma i kris. Detta produktionssätt hade nått sin gräns, det gick inte att öka produktiviteten och effektiviteten mer. Det gick heller inte att överföra arbetsstället till andra områden, såsom ekonomi eller servicesektorn. Även arbetarna verkade ha nått sin gräns och många strejker bröt ut. Samtidigt började människor kräva individualism, konsumenterna ville ha individualiserade produkter, något som man inte kunde erbjuda med Fords produktionsmodell. Dessutom började nya sociala fenomen att komma fram, såsom popkulturer och ungdomskulturer. Allt detta ledde till att fordismen framstod som rigid och den amerikanska ekonomin utmanades av andra ekonomier (Marsh, 2006).

05.02.02. Globalt perspektiv

Världen har förändrats och håller ständigt på att förändras, vissa säger att världen blir mindre (Marsh, 2006) andra skulle säga att rummet upphör att utgöra ett hinder (Bauman, 2000). Denna förändring brukar benämnas globalisering (Baumann, 2000). Globalisering kan ses ur olika perspektiv, då denna uppsats handlar om flexibilitet i arbetslivet kommer jag framför allt att fokusera på de områden som rör arbetslivet.

05.02.02.01. Ekonomi

Med hjälp av modern informationsteknik kan produktion, handel och ekonomi hanteras och organiseras på en global nivå. Detta ger en frihet åt företagen att dels sälja sina produkter till världens alla hörn, men också till att förlägga produktionen var som helst, där de får bäst villkor och billigast arbetskraft. Man talar om Transnational Corporations (TNCs). Många stora företag som tidigare varit flaggskepp i t.ex. Storbritannien föredrar numera att kalla sig för internationella företag. Vidare har dessa TNCs otroligt stor makt då de hanterar och bestämmer över en stor del av världens ekonomiska resurser. Som ett exempel på detta kan nämnas att av de 100 största ekonomierna i världen är 51 globala företag och endast 49 är länder (Marsh, 2006). Då detta följs av en ständig föränderlig arbetsmarknad måste individer, företag och samhällen vara mer flexibla.

05.02.02.02. Arbetet

Globaliseringen har påverkat många delar av samhället och inte heller arbetet har undgått förändringar på grund av globaliseringen. Den nya världsekonomin som har fört med sig internationell handel har också lett till nya anställningsformer med mer flexibilitet, man kan t.ex. arbeta från hemmet, många arbetar i projekt, man har flextid och arbetsrotation. Den nya tekniken, som har hjälpt globaliseringen på vägen, har gjort att gamla tillverkningsmetoder har blivit omoderna och nu krävs en annan och högre kompetens från arbetare vilket har lett till arbetslöshet. En annan viktig aspekt är kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Många kvinnor väljer att få barn senare, efter att ha påbörjat sin karriär och många går snart tillbaka till jobbet istället för att vara hemma och ta hand om barnen som man gjorde förr. Den nya modellen med "tvåförsörjarfamiljer" påverkar båda könen i familjesituationen och har dessutom har lett till en mer familjevänlig inställning hos arbetsgivare (Giddens, 2003).

05.02.02.03. Individen

Giddens (2003) uttrycker det som att "globaliseringen tvingar människor att leva på ett mer öppet och reflektivt sätt. Detta innebär att vi ständigt reagerar och anpassar oss efter en föränderlig omgivning" (Giddens, 2003:73). Globaliseringen är alltså inget som enbart sker långt borta utan något som påverkar alla människor. Enligt Bauman (2000) finns det två olika sorters människor i världen, han väljer att kalla dem turister och vagabonder. Båda sorterna är på ständig resa men den egentliga skillnaden mellan dessa två typer är att turisten tror sig ha kontroll och påverka världen medan vagabonden upplever sig bli drabbad av världen, uttryckt på ett annat sätt innebär det att antingen fara genom världen eller att se världen fara förbi. I takt med att världen förändras, blir mer flexibel och samtidigt mindre ökar också skillnaden mellan dessa två typer (Bauman, 2000). Denna syn får stöd på flera håll i litteraturen. Grönlund (2004) t.ex. är inne på samma spår, då hon menar att fackliga företrädare ser för sig hur arbetsmarknaden delas upp i ett A-lag och ett B-lag, där A-laget är de välbetalda med bra jobb och B-laget får okvalificerade jobb med dåligt betalt. En liknande syn beskriver också Marsh (2006) då han beskriver hur företagen utvecklar olika cirklar av anställda, där kärngruppen finns i mitten med fast jobb, och utanför denna finns perifera grupper och längst ut även outsourcing och dylikt. Evans och Heinz (1995) skriver om det så kallade risksamhället som vi lever i idag. Även de tar då upp problematiken med att vissa lämnas utanför. Det är inte alla som klarar av att hantera alla val och den frihet som till exempel flexibel inlärning ger, det ökar individens ansvar för sin egen utbildning. Kontentan blir att allt fler lämnas utanför medan en mindre elit sköter arbetslivet och excellerar däri.

05.03. Fördjupning

05.03.01. Samhället och flexibilitet

Människan i dagens samhälle är ständigt på väg och jagar ständigt efter nya upplevelser och erfarenheter. Samhället är utformat på ett sådant sätt att normen för individen är att aldrig bli nöjd, just detta att bli nöjd är det mest förödande för en människa (Bauman, 2000). Vi strävar ständigt efter att nå det onåbara. Framför oss hägrar ständigt ett mål, som vi inte kan uppnå, men det viktiga är inte att uppnå det utan själva strävan dit. Som ett exempel på detta nämner Knights och McCabe (2003) "the American Dream", ett ideal som återskapas och upprätthålls av det amerikanska samhället för att utmana och uppmuntra individerna att ständigt jobba hårdare och sträva högre därför att det en dag kan bli bättre. På samma sätt som individen jagar efter det nya är samhället i en ständig förändringsprocess där organisationerna/arbetsgivarna betar sig "som om varje förändring är bättre än att fortsätta som tidigare" (Sennett, 2000:73). Grönlund menar att "företagens omvärld under de senaste decennierna blivit allt mer instabil, vilket tvingar dem att utveckla strategier som bygger på en anpassning till oupphörlig förändring" (2004:70).

05.03.02. Arbetsgivaren och flexibilitet

Grönlund (2004) skriver i sin avhandling om hur arbetsmarknaden blir mer och mer föränderlig. Hon skriver att de förhandlingschefer som hon intervjuat menar att detta kräver en ökad flexibilitet. Hon poängterar dock att dessa förändringar är olika stora inom olika områden, då verkstadsindustrin är den mest snabba fluktuationer, även om alla områden hon undersökt påverkades av förändringar i olika grad. Karlsson & Eriksson (2000) ställer sig dock kritiska till detta. I sin empiriska undersökning av en retorisk figur konstaterar de att det endast är fyra procent av arbetsplatserna som är flexibla. De menar att den retoriska figuren som säger att hela arbetsmarknaden skulle vara förändrad i själva verket är falsk. Flexibiliteten har dock påverkat organisationer genom att det inte längre gäller att ha en pyramidformat hierarki utan idag ska det byggas på nätverk menar Sennett (2000). Fogarna mellan de olika delarna blir då inte lika starka och det är möjligt att skära bort en bit, utan att det påverkar de andra delarna nämnvärt. Sennett uttrycker det som att systemet är fragmenterat och menar att på så vis är det möjligt att ingripa i det.

Ett viktigt begrepp för många organisationer har från någon gång under 1990-talet varit re-engineering enligt Sennett (2000). Detta begrepp sammanfattar olika typer av åtgärder och nedskärningar som genomförs i ett försök att effektivisera organisationen och öka produktiviteten och därmed också vinsten. Detta är dock inte oftast fallet. Sennett presenterar flera exempel där motsatsen i själva verket har skett, dvs. en minskning i produktiviteten. Det finns även andra flexibilitetsstrategier och arbets sätt. Grönlund (2004) väljer att inordna dem under tre rubriker; numerär flexibilitet, funktionell flexibilitet och arbetstidsflexibilitet. De olika strategierna kan med fördel användas samtidigt. Grönlund presenterar det som att det finns två parter som strider om flexibiliteten, dels arbetsgivarna som strävar efter ökad flexibilitet, dels de fackliga företrädarna som kämpar emot detta. Dock menar hon att det är en skillnad mellan retorik och praktik. I retoriken strider de båda parterna mot varandra. I praktiken har flexibiliteten fått fäste även hos de fackliga företrädarna som presenteras ha ett dubbelt förhållningssätt då de både ifrågasätter arbetsgivarnas motiv men ändå håller sig inom samma diskurs. De har dock kvar ett visst inflytande över frågorna.

05.03.03. Arbetstagaren och flexibilitet

Karlsson och Eriksson (2000) undersökte hur arbetsvillkoren på flexibla arbetsplatser var i förhållande till arbetsvillkoren på icke-flexibla arbetsplatser. De kom fram till att det inte finns så stora skillnader mellan dessa båda. Det visade sig dock att de som arbetar på flexibla arbetsplatser i högre grad kan använda sina idéer, kunskaper och färdigheter i arbetet samt att en lägre andel måste arbeta i obekväma arbetsställningar under en längre tid. Enligt detta skulle det alltså vara bättre för arbetstagaren att arbeta på en flexibel arbetsplats, även om skillnaden är mycket liten. Grönlund (2004) konstaterar i enlighet med detta att det finns ett samband mellan att en anpassning till organisationens behov, vad gäller tidsflexibilitet och funktionell flexibilitet, ger bättre villkor för den anställde. Ju mer du anpassar till exempel din tid efter organisationen desto mer makt får du över din egen tid. Det är dock inte självklart att en ökad flexibilitet för individen, där man kan anpassa sin arbetstid och sina arbetsuppgifter, enbart är positivt. Det kan också leda till bland annat ökade konflikter mellan arbete och familj. Vad detta beror på är oklart, det kan finnas orsaker utanför arbetet. Grönlund (2004) förslår könsroller som en möjlig förklaring. Grönlund (2004) och Karlsson och Eriksson (2000) pekar alltså båda åt att det skulle vara bättre att arbeta på en flexibel arbetsplats. Sennett är av en helt annan uppfattning, han säger bland annat att "det flexibla maktsystemets tre grundfaktorer urholkar de moraliska värderingarna hos vanliga löntagare som försöker följa samma spelregler" (Sennett, 2000:89).

05.03.04. Olika generationer och flexibilitet

Individer ur olika generationer har olika syn på och erfarenhet av arbetslivet och därmed olika utgångspunkter när de närmar sig flexibilitet. Ett tydligt exempel på detta kan man hämta hos Sennett (2000) som beskriver en far och hans son och dessa bådars olika resor genom karriären och det sociala livet. Båda bor i USA och har bakgrund ifrån Italien. Fadern har jobbat sig upp i arbetslivet genom att arbeta hårt och bestämt med ett och samma arbete och spara idogt. På så sätt lyckades han köpa sig ett hus i förorten och betala college för sina båda söner. Han återvände regelbundet till sina gamla kvarter där han var respekterad och betraktades som den framgångsrike som kommit upp sig i samhället. Sonen å andra sidan hade gjort verklig karriär, efter sin collegeutbildning fortsatte han på ett handelsinstitut i New York. Han hade gift sig med en kursare och båda hade fått bra jobb. De hade flyttat runt en hel del för att komma högre i karriären och båda hade gjort uppoffringar för varandra, de hade ett jämlikt förhållande. Den bild Sennett (2000) målar upp är en bild av faderns generation som en rigid och troget arbetande generation där det är viktigt med anseende. Sonens generation är flexibel på ett annat sätt. De är beredda att flytta på sig, söka sig till nya platser och roller, det verkar vara viktigare att ha det bra ställt materiellt än att ha ett gott rykte.

Soidre (2002) skriver om olika attityder till arbete bland yngre och äldre. Han skriver att vissa hävdar att äldre arbetar för att de söker materialistiska värden och trygghet medan de yngre istället arbetar för att arbetet är intressant eller meningsfullt. Det verkar dock snarare så att vad man tycker är viktigt i arbetslivet beror snarare på den situation man befinner sig i. Värderingar formas av ett socialt sammanhang, tillsammans med andra människor, och inte i ett socialt tomrum. Soidre menar att skillnaden mellan olika åldersgrupper kan bero på olika saker, exempel på det är åldern som sådan eller individens läge i livscykeln. Enligt en studie som Theandersson (2000) genomfört är det vanligare att yngre anser det viktigt vid val av arbete att arbetet är intressant, omväxlande, kan ge möjligheter till att lära sig nya saker och ge möjligheter till att avancera. De äldre nämnde mer frekvent i samma studie att det var viktigt att jobbet var till värde för andra och gav anställningstrygghet. Samtidigt skriver Soidre (2002) att andra studier visar att det inte finns skillnader mellan äldre och yngre.

05.04. Frågeställning

Flexibilitet verkar vara något som växer och ökar med tiden, och då är frågan om det möjligen kan röra sig om ett generationsskifte. Finns det i den yngre generationen, som nu är på väg ut i arbetslivet, mer vilja till och hunger efter flexibilitet? Samtidigt har flexibilitet alltid funnits i någon grad och verkar vara något inneboende i människan. Som exempel på det kan vi se på våra förfäder som utvandrade till USA, där kan man tala om flexibilitet. Att lämna allt man känner till för möjligheten att kanske få ett bättre liv är verkligen flexibelt. Om så är fallet kanske flexibilitet är någon åldersbundet som ändrar sig i varje människa under livet. Alla dessa frågor är intressanta, men för att kunna undersöka svaret på dem krävs först svaret på en mer grundläggande fråga i ämnet.

Härur växer kärnfrågorna fram: Hur ser olika generationer på flexibilitet i arbetslivet? Finns det skillnader i hur två olika generationer ser på flexibilitet i arbetslivet?

06.01. Val av metod

Jag valde att använda mig av fokusgrupper för att genomföra min undersökning. Fokusgrupper har använts inom forskning sen 1930-talet, men ökat i användning från 1980-talet. Det är en form av gruppintervju där det intressanta inte enbart är vad deltagarna säger utan också hur de interagerar. Forskarens roll kallas för moderator och har inte till uppgift att leda samtalet eller ställa frågor utan finnas där som en form av katalysator som tar vid om samtalet skulle avstanna eller gå in på fel spår (Wibeck, 2000). Jag valde att använda just fokusgrupper eftersom undersökningen gagnas av att höra resonemang inom de olika generationerna, och inte enbart svar från särskilda individer. Jag är dock medveten om att det inte går att generalisera resultatet från fokusgrupperna till en större population. Även om undersökningen kan ses som stickprov ur de två undersökta generationerna kan man, om man så väljer, också se det som en möjlig indikation på tillståndet i de större populationerna.

06.02. Urval

Undersökningen består av två fokusgrupper, en med deltagaren mellan 20 och 35 år och en med deltagare mellan 50 och 65 år. Eftersom omfattningen av min C-uppsats är så begränsad i tid kändes två grupper rimligt, framförallt ur analysynpunkt. Enligt Wibeck (2000) är ett lämpligt antal deltagare i varje grupp 3-6 personer, därför bestämde jag mig för att bjuda in 5 deltagare till varje grupp med förhoppning om att åtminstone fyra skulle komma med. Ursprungstanken var att deltagarna i dessa två grupper skulle komma från fem olika organisationer i varje grupp men att deltagaren i den äldre gruppen skulle ha en "skuggperson" i den yngre gruppen, det vill säga någon från samma organisation med samma yrke. Efter att ha varit i kontakt med ett antal företag insåg jag att detta var svårt att genomföra tidsmässigt, eftersom grupperna skulle hållas på kvällstid för att alla skulle kunna komma. Det var svårt att hitta någon som var intresserad av att satsa av sin fritid för att vara med i en undersökning. Morgan (1998) skriver om vikten av homogenitet i fokusgrupper för att deltagarna ska känna att de inte behöver förklara sig hela tiden eller lära känna varandra utan kunna prata friare kring ämnet. Efter att ha läst detta valde jag att istället för att använda många olika organisationer gå till en enskild organisation med deltagare som har olika yrken och arbetsplatser. Då jag redan hade kontakter inom organisationen var det inte svårt att få ihop deltagare som var villiga att hjälpa till. Den gemensamma nämnaren blev nu deras trosinriktning då alla tillhörde samma församling, en liten kristen frikyrka, där alla var bekanta sen tidigare. Jag ställdes inför valet att göra enskilda intervjuer och fullfölja min tanke med olika företag och "skuggpersoner" eller att genomföra fokusgrupper och stryka "skuggpersonerna". På grund av den förmodade vinsten av gemensamma resonemang inom gruppen valde jag alltså det senare.

06.03. Genomförande

06.03.01. Förberedelser

Eftersom deltagarna alla var med i samma församling, föll det sig naturligt att genomföra fokusgrupperna i den kyrkan. Därför bokade jag lokaler i den kyrkan. Wibeck (2000) föreslår att lokalen ska vara liten och trevlig för att skapa intensivare samtal, därför valde jag så små rum jag kunde. Jag hade med extra värmeljus och möblerade så hemtrevligt det gick, allt för att skapa förutsättningar för ett avslappnat och öppet samtal.

06.03.02. Temaguide

Morgan (1998) beskriver två olika typer av fokusgrupper, mindre strukturerad och mer strukturerad. Han skriver att de mindre strukturerade varianten är bra att använda då gruppens intresse är viktigast och den mer strukturerade varianten betonar på forskarens fokus. Jag valde att använda mig av mindre strukturerad fokusgrupper, då jag var intresserad av att höra hur varje grupp självmant resonerade. Detta innebar att jag enbart förberedde en temaguide (se bilaga 1) med fyra olika teman, istället för tydliga frågor. Dessa fyra teman provad jag sedan ut i en liten pilotstudie bestående av en enskild intervju. Denna pilot studie var mycket lyckad, respondenten pratade öppet och avslappnat kring varje tema och jag beslutade mig då för att behålla temaguiden som den var från början. Under första fokusgruppen insåg jag dock värdet av att höra vad de olika generationerna tänker om varandra och därför lade jag till detta som ett femte tema under fokusgruppens gång, detta femte tema tog jag också med mig till den andra fokusgruppen. Jag avslutade också, i enlighet med Wibecks (2000) rekommendation, varje grupp med att låta ordet vara fritt om någon hade något mer de önskade tillägga.

06.03.03. Dokumentation

Jag valde att dokumentera fokusgrupperna med videokamera. Vid gruppsamtal är det många som talar samtidigt och det kan därför vara svårt att i efterhand urskilja vem som har sagt vad om man använder sig av enbart ljudupptagning. Videokamera kan också ge möjlighet till ytterligare intryck som kan användas senare vid analys och tolkning (Wibeck, 2000).

Under första fokusgruppen fick jag vissa problem med dokumentationen. Jag använde mig av en videokamera med hårddisk och på displayen visade den enbart ett fåtal, korta klipp vilket ledde mig till att tro att det fanns gott om plats på hårddisken. Trots detta blev hårddisken full mitt under första fokusgruppen. Efter att deltagarna uppmärksammat att den ändrat ljus märkte jag att den slagits av och fick då försöka tömma den på innehåll och ändra till ett mindre utrymmes krävande format. Detta gjorde att jag missade 5-10 min av samtalet, och samtalet blev till viss del avbrutet. Deltagarna påverkades dock inte nämnvärt i sin diskussion utan fortsatte relativt obehindrat. Det ledde dock till att jag förlorade en del av koncentrationen och eftersom jag själv fick ordna med kameran hade jag heller ingen möjlighet att föra anteckningar om vad som sades under de minuter då kameran var avstängd. Under den andra fokusgruppen fungerade videokameran utan problem och all information kom med.

06.03.04. Fokusgrupperna

Jag inledde fokusgrupperna med lättare kvällsfika vilket gav deltagarna en chans att landa lite och värma upp samtalet mellan sig. Efter ca 15 minuters fika började jag med en kort introduktion om vad fokusgrupper är för något, hur jag ska använda materialet, att jag videofilmade och varför samt upplysningar om att alla uppgifter behandlas konfidentiellt (se bilaga 2). På grund av att jag hade problem med lokalerna, då rummet hade råkat bli dubbelbokat vid andra tillfället och jag fick byta rum och ordna mer med möblering etc. blev andra fokusgruppen något försenad och jag var lite splittrad i början av samtalet så gjorde jag olika vid första och andra tillfället. I första fokusgruppen fick deltagarna presentera sig för varandra och kort berätta om sin situation i arbetslivet och lite kring sin arbetslivshistoria innan de började samtala kring de teman jag förberett. I andra fokusgruppen fick deltagarna göra sin presentation i slutet, eftersom jag glömde den i början och kom på det då samtalet redan var igång. Istället för att avbryta samtalet lät jag presentationen vänta ända till slutet.

Under samtalets gång försökte jag att hålla en låg profil och låta deltagarna föra samtalet själva. Jag ansträngde mig särskilt för att inte lägga in någon värdering varken i begreppet flexibilitet eller i de svar deltagarna gav. Jag klargjorde min roll i sammanhanget i början så att varje grupp skulle förstå vad som

förväntades av dem. Kreuger and Casey (2000) ger handfasta tips om hur man ska vara som moderator, bland annat skriver de om två användbara verktyg, pausen och utforskaren (egen översättning av "probe"). I enlighet med deras tips försökte jag alltid att låta det vara en tyst paus innan jag introducerade ett nytt tema och då jag ansåg det vara oklart vad någon menade bad jag dem förklara och fördjupa ytterligare.

06.03.05. Transkription

Efter båda fokusgrupperna hade jag allt mitt material på videokamera, för att kunna göra en fullgod analys var det nödvändigt för mig att också transkribera allt material till text. Jag utgick ifrån de olika nivåer som Wibeck (2000) presenterar i sin bok och valde sedan att följa hennes rekommendation och lägga mig mellan nivå två och tre; d.v.s. jag gjorde en ordagrann transkription, till största delen skriftspråksnormerad och med markerade pauser.

06.03.06. Analys

Vid analysen har jag utgått ifrån långbordsmodellen som presenteras i Kreuger och Casey (2000) men med användning av dator istället för ett långt bord. I långbordsmodellen använder man sig av två kopior av transkriptionen, en som får förbli hel och en som klipps i delar. Dessa delar sorteras sedan upp efter teman, återkommande saker eller ämnen på ett långt bord för att på så vis få överblick. Sedan kan man utifrån detta spåra mönster och så också tolka materialet. Istället för att använda sig av ett långt bord föreslår Kreuger och Casey att man kan använda sig av en dator, men jobba på samma sätt.

Jag började med att läsa igenom hela transkriptionen av båda fokusgrupperna för att få en överblick av respektive samtal. Sedan delade jag in varje transkription efter de fem teman från temaguiden jag använde under fokusgruppen; begreppet flexibilitet, flexibilitet nu och då, ideal flexibilitet, hypotetiska frågor, den andra gruppen. Jag sparade varje sådan enskild del i ett eget dokument så att jag lätt kunde återkomma till uppdelningen och för att få det mer lätthanterligt. Målet under denna process var för mig att skapa förståelse för texten och att lära känna texten för att sedan kunna återkomma till och göra kopplingar mellan de olika delarna. Ju mer jag och texten blev ett desto mer kunde jag processa den och förstå den och utifrån det göra tolkningar och snabbt koppla samman olika kommentarer som deltagarna gett.

Efter det läste jag igenom varje tema och gjorde en sammanfattning av vad som sades under det temat, detta för att få en överblick av vad som sagt i respektive grupp. Jag jämförde också vad de två olika grupperna sagt om de olika temana för att få en överblick av skillnaderna mellan de olika grupperna. Sedan sammanställde jag alla sammanfattningar i två olika dokument, ett för varje fokusgrupp.

När sammanfattningarna var klara läste jag återigen igenom varje tema och den här gången gjorde jag styckeindelningar efter vad samtalet rörde sig kring. Styckeindelningarna gjorde jag utifrån vilket tema deltagarna samtalat kring och när de själva naturligt gick över till ett annat tema gjorde jag ett nytt stycke. Jag satte också ämnen till varje stycke efter vad deltagarna samtalat kring, inte i enlighet med vilket tema från temaguiden de talade om. Eftersom samtalet rörde sig naturligt och inte enligt min påverkan kom deltagarna också in på olika ämnen beroende på hur de tänkte och resonerade därför blev de ämnen jag satte till varje stycke helt egna och fristående från temaguiden och frågeställningarna. På detta sätt fick jag en rad ämnen för varje grupp och varje tema.

Dessa ämnen sammanställde jag i ytterligare ett dokument för att få en överblick av vad de olika grupperna tog upp. Sedan utgick jag ifrån dessa när jag letade efter genomgående teman som återkom och som respektive grupp uppehöll sig vid särskilt länge. Här kunde jag till exempel utläsa att den yngre gruppen

offare återkom till familj som ett viktigt ämne under de olika temana än vad den äldre gruppen gjorde. I det arbetet återgick jag ofta till originaltranskriptionen och de sammanfattningar jag gjort tidigare för att vara säker på att jag inte läste in något annat under ett ämne än vad som från början fanns där. På detta sätt fick jag fram ett mindre antal ämnen eller teman som var särskilt viktiga i respektive grupp och dessa använde jag för att jämföra resultatet från de olika grupperna.

Det är viktigt att en undersökning är verifierbar vilket innebär att: "Another researcher should be able to arrive at similar conclusions using available documents and the data" (Kreuger & Casey, 2000: 128). Det är då viktigt att analysen är systematisk (Wibeck, 2000) därför gjorde jag ett analysprotokoll (se bilaga 3) som jag kunde följa och som också någon annan kunde följa och på så vis se hur jag kommit fram till mitt resultat. På så vis kan också en annan forskare följa de steg jag använde och komma fram till samma resultat och därmed är undersökningen verifierbar.

06.04. Diskussion

Fokusgrupper var en väl fungerande metod för att undersöka hur olika grupper ser på flexibilitet. Det gav en vidare bild av hur gruppen som helhet såg på ämnet. Som jag tidigare nämnt är det svårt att generalisera till en hel population, men det gav ändå en viss riktning. Deltagarna i de olika grupperna var handplockade inom en viss organisation, dels med tanke på deras ålder, men också med tanke på vad de arbetar med. Detta gav delvis en homogen grupp då deltagarna var i samma ålder och levde efter ungefär samma värderingar. Att gruppen var homogen underlättade samtalet, det blev ett lättsamt samtal och det verkade lätt för deltagarna att dela med sig av sina egna erfarenheter. Här stämde alltså min erfarenhet överens med vad Morgan (1998) skriver om fördelar med homogena grupper Deltagarna arbetade inom olika områden vilket gav en bredare bild av deras gemensamma syn på arbetslivet. Alla deltagare uppskattade samtalet och tackade efteråt, det var med andra ord trevligt för alla inblandade.

Jag ville använda fler grupper men undersökningen är en del av en uppsats på kandidatnivå och den tidsbegränsning som finns tillåter inte några större undersökningar. En annan anledning till att jag inte hade fler grupper var svårigheten att få ihop deltagare. Om jag hade förfogat över mer resurser kunde deltagare lockats med någon form av ersättning, vilket kunde ökat intresset. Fler grupper hade dock inte ökat möjligheten till generalisering, då även sex grupper är en mycket liten del av populationen. Frågorna som var med täckte in det mesta inom området. Eftersom jag använde halvstrukturerade fokusgrupper var det viktigare att höra vilka aspekter grupperna själva kom in på.

06.04.01. Genomförande

Vid utformandet av temaguiden missade jag helt att ta med frågan om vad gruppen trodde att den andra gruppen samtalade om. Detta kom jag sedan på under den första fokusgruppen. Eftersom jag kom på det så pass tidigt att jag lätt kunde lägga till temat i slutet av fokusgruppen, där det också borde komma, tror jag inte att detta påverkade resultatet. Däremot var det intressant att ha med just detta tema vid analysen för att använda som jämförelse med det grupperna diskuterade, därför var det bra att tillägget gjordes.

Under själva genomförandet stötte jag på vissa problem som också kan ha påverkat resultatet. Det viktigaste var då när videokameran blev full och jag därmed missade en del av samtalet. Detta hade kunnat undvikas om jag undersökt kameran mer ingående innan fokusgruppen började. När problemet uppstod kunde också missen av information undvikas om jag inte varit ensam, hade det funnits en assistent som kunnat ordna med kameran kunde jag antecknat eller om jag haft någon som var med och förde anteckningar kunde jag fått informationen på det sättet (Wibeck, 2000). Vad deltagarna sa under tiden kameran var av vet jag inte och därför vet jag heller inte hur detta påverkade mitt slutresultat. Dock vet jag att den information jag sammantaget fick in var tillräcklig för att göra en analys och då den mesta av

informationen pekar åt samma håll har jag svårt att tro att den missade informationen hade gett ett annat slutresultat.

Då jag vid den andra fokusgruppen stötte på problem med dubbelbokningen av lokaler, ledde detta till att jag blev lite förvirrad och inledde de två grupperna olika. Inte heller detta har troligen påverkat resultatet nämnvärt, utan möjligen gjort det lite svårare för den andra gruppen att slappna av och komma igång. Även i det fallet fick jag in mycket information som var användbar vid analysen.

Här följer nu en redovisning av resultatet från mina två fokusgrupper. Resultaten redovisas dels som sammanfattningar av samtalen, dels med utvalda, belysande citat för att visa på de ämnen som jag i analysen tagit ut som särskilt viktiga för att visa på gruppens tongångar och åsikter i vissa frågor. Redovisningen av resultatet är indelad i enlighet med teoribakgrunden för att ge läsaren en överskådlighet och följer också de fem teman från temaguiden som användes vid fokusgrupperna. Alla namn som används i citaten är fingerade.

07.01. Begreppet flexibilitet

Det första temat respektive grupp fick samtala kring var begreppet flexibilitet. Samtalen rörde sig då kring lite olika saker; nedan redovisas de mest frekvent återkommande och viktigaste ämnen och respektive grupp samtalade kring. Efter det följer en jämförelse där jag tar upp likheter och skillnader mellan de två grupperna.

07.01.01. Äldre gruppen

07.01.01.01. Vikten av att vara flexibel

Den äldre gruppen började med att betona vikten av att vara flexibel. Alla var överens om att det var otroligt viktigt att vara flexibel för att kunna klara sig på arbetsmarknaden idag då den är oberäknelig. Det måste vara viktigare att anpassa sig till det som händer och kunna vara kreativ och flexibel för att kunna lösa problem. Flera av deltagarna tog också exempel från sina egna arbeten hur det är viktigt för dem att vara flexibel och snabbt kunna ändra sina planer och anpassa sig efter andra. På så sätt ansåg de flesta i gruppen att de själva var flexibla och kunde ändra sina planer.

07.01.01.02. Vikten av att ha erfarenhet

På samma sätt som att de var överens om att de kunde ändra sina planer var de rörande eniga om att det var något som kom med erfarenhet. För att kunna vara flexibel och snabbt ändra sina planer bör man "ha en liten bank att ta av på nåt sätt". Erfarenhet ger i de flesta fall mer flexibilitet men det kan också vara tvärtom. Ingen av deltagarna i gruppen ansåg sig själva vara sådan, men de hade mött på andra som var tvungna att ha saker på ett visst sätt och göra så som man alltid har gjort och då är erfarenhet snarare en bromskloss för flexibiliteten. Erfarenheten kan ge en viss trygghet i sin roll som också gör det enklare att vara flexibel, man har inte lika mycket prestige.

07.01.01.03. Vikten av att ha ett mål

Nästa ämne som kom upp och där alla var överens, inom gruppen, var att flexibilitet utan en tydlig målsättning är värdelös, då är man flummig som en av deltagarna uttryckte det.

A: Ja, men flexibel alltså man kan väl va, inte bara kan man måste vara målinriktad även om man är flexibel. Alltså flexibiliteten är ju hur man tar sig fram, det sa du ju precis innan, hur man kommer

fram till målet va. Mål, målinriktad måste man ju vara ändå.

B: Ja...

A: (.) Annars så är ju inte flexibiliteten värd nånting

07.01.02. Yngre gruppen

07.01.02.01. Vikten av att vara flexibel

Den yngre gruppen började med att prata om vad det egentligen är att vara flexibel. De kom bland annat in på att vara anpassningsbar, läsa av en situation och göra det som behöver göras, att byta jobb, att gå upp och ner i karriären. De landade dock så småningom i att det är viktigt med flexibilitet. Gruppen menar att flexibilitet är ett nyckelord inom arbetet idag, precis som empati och målmedvetenhet.

07.01.02.02. Arbetsuppgifter

En stor del av begreppet flexibilitet är, enligt den yngre gruppen, att variera arbetsuppgifter. Dels är det viktigt att kunna vara flexibel själv och alltså byta arbetsuppgifter vid behov, men de betonar också vikten av att vara tillåten att variera sina arbetsuppgifter. Samtidigt insåg de sin egen begränsning på den punkten och resonerade till tillfällen då man inte vill byta arbetsuppgifter, lite skämtsamt pratade de om att de ibland kan tycka om monotona arbetsuppgifter. Det bästa är dock enligt gruppen variationen mellan att själv få bestämma och ibland bara få göra något enformigt. En av deltagarna tog ett exempel från sitt eget liv:

H: Igår vad jag och hjälpte till Kajsa och deras jobb dom hade personalutvecklingsdag så jag fick sitta och bemanna kontoret och typ säga: Hej! Nej dom är tyvärr inte inne. Tar gärna ett meddelande, bla bla bla. Och sen mellan samtalen så skulle jag sitta och (.) kopiera en mailadress, så, kopiera, klistra in, kopiera, klistra in, det gjorde jag i åtta timmar.

G: Usch!

H: Men, faktiskt, med lite musik i öronen och liksom, alltså till slut så går det bara och så kan man sitta där och tänka på annat och det är hur skönt som helst. Jag skulle inte vilja jobba med det, ja, åtta timmar om dag, alltså, alltid.

E: Men ett tag och byta sen...

H: Men, men ibland är det faktiskt skönt att kunna göra saker utan att behöva tänka.

07.01.02.03. Byte av jobb

En annan viktig ingrediens för att vara flexibel var, enligt den yngre gruppen, att kunna byta jobb om så behövs av någon anledning. Eller att helt enkelt ta vilket jobb som helst om man blir utan jobb. En av deltagarna sa så här om sig själv:

H: Jag tycker jag är rätt flexibel. Jag tycker jag tar alla jobb som (.) jag vägrar jobba som telefonförsäljare, men för övrigt så, (skrattar) tar jag vad som flyger över mig

Diskussionen gick vidare inom samma område och då konstaterade deltagarna att långtifrån alla på arbetsmarknaden är flexibla. Detta var inte något som de tyckte var bra. Här visar gruppen tydligt att en viss grad av flexibilitet måste finnas, annars tar man inte sitt samhällsansvar. Någon föreslog att det t.ex.

är "omoraliskt att gå på A-kassa när det finns andra jobb, andra erbjudanden men man vill bara jobba med det som man är utbildad till". Här uppvisade dock gruppen skillnader i åsikt. De som själva hade en utbildning kände sig inte lika övertygad om att det var lätt att ha olika jobb och att byta hur som helst, kanske till en grad men inte fullt ut så fritt som de som var utan utbildning var beredda att göra.

07.01.02.04. Familj

Ett ämne som var återkommande genom hela samtalet i den yngre gruppen var familj och föräldraskap. Tre av fyra deltagare hade barn under tre år. Det var dock den utan barn som först tog upp det som en aspekt på flexibilitet och hur detta också på ett sätt är en begränsning. Den deltagaren menade att han var mycket flexibel eftersom den inte hade någon familj, de andra deltagarna var lite oense. Någon menade att den var mer flexibel innan den fick barn, medan någon menade att det var flexibelt att ha barn så länge man är föräldraledig. Dock var alla överens om att de var mindre fria att flytta på sig och att jobba vissa tider när de hade barn.

07.01.03. Likheter och skillnader

De båda grupperna fick samma introduktion och samma tema att diskutera, ändå har diskussionerna gått isär. Visserligen samtalar båda grupperna om vikten av att vara flexibel, på den punkten är alla överens. I övrigt rör sig samtalen i de båda grupperna kring helt olika saker. De äldre pratar kring att det är viktigt med mål och mening och att det är viktigt att ha erfarenhet för att kunna hantera flexibiliteten. De yngre å andra sidan samtalar kring arbetsuppgifter, att byta jobb och om familj och föräldraskap, samtidigt som de också tycker det är skönt att ibland ha monotona uppgifter som en form av avslappning.

07.02. Flexibilitet nu och då/Historiskt perspektiv

Det andra temat fokusgrupperna fick samtala kring var dubbelt. De ombads att samtala kring de senaste femtio åren och hur flexibilitet har ändrats, men också att samtala kring hur flexibiliteten kommer att utvecklas de kommande femtio åren. Den senare delen har jag valt att inte redovisa då svaret inte var relevant för min frågeställning. Här följer alltså resultatet kring frågan hur flexibilitet i arbetslivet ändrats under de senaste femtio åren.

07.02.01. Äldre gruppen

07.02.01.01. Intryck och tempo

Den äldre gruppen började med att etablera att den största skillnaden mellan samhället idag och för femtio år sedan är tempot och antalet intryck vi får dagligen. Idag ska allt gå fort och vi bombarderas av olika intryck från media och så vidare. De konstaterade att samhället har ändrat sig, om detta alltid har med flexibilitet att göra ansåg de vara oklart.

07.02.01.02. Arbetsuppgifter

De började också diskutera hur arbetsuppgifter har ändrats under de senaste 50 åren. Idag är människor inom vissa områden mer specialiserade och fokuserade på bara en arbetsuppgift, och inom vissa områden är det tvärtom så att arbetaren måste kunna fler saker idag än innan. Detta ledde vidare till en diskussion kring huruvida det är flexibelt att ha många arbetsuppgifter. Det behöver inte nödvändigtvis vara så även om många människor uppfattar det så. Däremot att snabbt byta arbetsuppgifter är flexibelt.

07.02.01.03. Teknik och utveckling

En annan viktig del i utvecklingen under de senaste femtio åren är teknik och utveckling. Här menar gruppen att utvecklingen har varit olika stor inom olika områden, t.ex. inom bilindustrin har utvecklingen inte varit alls lika stor som den har inom informationsområdet. Här är skillnaderna enorma. Gruppen konstaterade också att det var stor skillnad kring den kunskap de själva hade kring detta område och den kunskap deras barn och barnbarn har och kommer att få. Förutsättningarna är mycket olika för olika generationer.

07.02.01.04. Valmöjlighet

Något som också nämndes som en stor skillnad mellan femtio år tillbaka i tiden och idag är de valmöjligheter som varje individ har. Tidigare skulle man som regel ta sin fars yrke, medan idag kan man välja mer fritt. Det har till och med blivit fler yrken idag än tidigare. Här lyfts också aspekten kring olika åldrar in i samtalet. En av deltagarna uttryckte det så här:

C: Men om man tänker så här, yrkesval. Eller när, vi har ju, många av oss har ju ungefär riktat in oss på ett yrkesval rätt tidigt och sen fortsatt på det och sen har vi hållit oss inom ungefär. Men i dagens läge, då yngre människor, måste ju vara beredda på att byta, alltså det är större, variationer tror jag.

07.02.02. Yngre gruppen

07.02.02.01. Datorer

Även den yngre gruppen kom i diskussionen in på att tekniken har påverkat oss mycket under den senaste tiden. Deras samtal rörde sig dock inom ett lite annat område. De resonerade kring alla maskiner som kommit in på arbetsmarknaden och tagit en del av de enklare jobb som människor tidigare utförde, vilket har gjort att människor som har svårt att ha avancerade uppgifter får svårare att få arbete. De samtalade också om skillnaden mellan olika generationers syn på t.ex. datorer. Där en av deltagarna gav ett exempel:

H: Men, när jag vickade för Anders där nere så frågade jag Birgitta men var har du din dator. Och hon bara: Jag behöver ingen dator. (skrattar) Ja, men hur kan du jobba utan en dator, du måste ju ta emot bokningar och sånt, och hon bara: Jag har det ju i mina papper...

Efter detta konstaterade också gruppen att de själva i många fall överdriver datoranvändandet, i vissa fall är det helt onödigt att ha en dator, men man förväntas ha en bara för att det ska vara så. Ibland kanske det till och med är bättre att inte använda teknik.

07.02.02.02. Valmöjlighet

Den yngre gruppen kom i början av sitt samtal in på hur valmöjligheterna har ändrats. Trots att de känner sig lite osäkra på hur det har varit förr, eftersom de inte var med då, har de ändå bilden av att det var mer förutbestämt vad man ska bli. Man kunde inte välja själv utan förväntades att gå i sina föräldrars fotspår. Samtalet fortsatte sedan kring andra ämnen och de nöjde sig kort och gott med att konstatera att idag har vi mer att välja på.

07.02.02.03. Rörlighet

Den yngre gruppen diskuterade vid ett flertal tillfällen ganska ingående kring rörlighet som en viktig del i att vara flexibel. Under temat kring flexibilitet nu och då funderade de på hurvida man rörde mer på sig förr än vad man gör idag. Det fanns lite olika åsikt i gruppen då alla kände personer i den äldre generationen som gjort olika. De landade i att det är skillnad mellan småorter och större städer. På småorter bodde man kvar mer förr, medan idag flyttar unga därifrån. Däremot de större städerna är det vanligt att man bor kvar längre nu än förr. Så kom också samtalet in på om rörlighet alltid är ett uttryck för flexibilitet eller om det snarare ibland rör sig om flykt eller rastlöshet.

E: Eh, (.) problemet är var kopplingen ligger mellan att vara flexibel och att vara rastlös.

F: Mm

E: Det tycker jag är lite intressant. (.) F-, för jag tänker mig att mycket av det som, eller, jag skulle kunna tänka mig att mycket av det som klassas som, som flexibilitet lika gärna skulle kunna vara flykt.

F: Mm

G: Mm

E: Eh, skomakare bli vid din läst. Jag menar du får ju panik när vi pratar om det.

H: (skrattar)

E: Lite så, och det är du ju inte ensam om. (3s) Jag vet inte, just det här att kunna byta, att, att det skulle vara, att det är så, så viktigt i sig. Det är, ja, jag vet inte.

07.02.02.04. Arbetsuppgifter

Den yngre gruppen samtalade även de om arbetsuppgifter men utifrån ett annat perspektiv än den äldre gruppen. En viktig ingrediens i arbetet är möjlighet till personlig utveckling. Gruppens åsikter gick lite isär när det gäller vikten av att få gå kurser och på så vis förkovra sig. Däremot var alla överens om att det är viktigt att känna att man utvecklas som person, blir bättre och bättre och att man känner sig behövd, det kan t.ex. ske genom att man har en specialkompetens som efterfrågas av andra på arbetet. Sedan kom samtalet också in på stress, att arbetet stressar människor idag, även om vi i praktiken jobbar mindre än man gjorde förr är det så mycket runt omkring man ska hinna med. Nu har man mer krav på sig, vilket gör att man också känner sig mer stressad. Senare introducerar en av deltagarna ett annorlunda sätt att se på en ideal anställd för arbetsgivaren. Nämligen den som inte sätter sitt jobb först, som inte tänker så mycket på arbetet och tar god tid på sig när han arbetar. En annan deltagare fyller då i att det är viktigt att ha distans till jobbet för att göra ett bra jobb, och komma på nya idéer. Arbetsuppgifterna i framtiden nämner också en av deltagarna i den yngre gruppen kommer att bli mer och mer flexibla vilket kommer att skapa utanförskap. De som inte kan följa med i utvecklingen kommer bli en större grupp och de kommer stå utanför arbetsmarknaden, medan de som är inne på arbetsmarknaden kommer få det mer flexibelt.

07.02.03. Likheter och skillnader

Av naturliga skäl hade den äldre gruppen en klarare bild av vad skillnaderna var mellan samhället idag och för femtio år sedan. Vissa saker är grupperna överens om, t.ex. att valmöjligheterna idag är större. Teknikutvecklingen är också viktig enligt båda grupperna.

Den äldre gruppen talar ganska övergripande kring ämnet medan den yngre gruppen mer specifikt talar om datorer, och verkligen uttrycker vikten av dem. I övrigt gick samtalen i grupperna åt olika håll, även då de rörde sig inom samma ämne, vi kan ta arbetsuppgifter som exempel. Den äldre gruppen pratar om specialisering och att utföra många olika arbetsuppgifter och snabbt kunna byta arbetsuppgifter. Den yngre gruppen pratade istället om vikten av personlig utveckling, stress och krav samt vikten av att ha distans till jobbet.

07.03. Ideal flexibilitet och hypotetiska frågor

Det tredje temat som fokusgrupperna samtalade kring var ideal flexibilitet, det vill säga hur de skulle vilja ha det på sin arbetsplats utifrån en flexibilitetsaspekt. Det fjärde temat var två hypotetiska frågor som rörde vad flexibilitet är värt för deltagarna samt deltagarnas benägenhet att byta yrke om så behövs. Här nedan redovisas resultatet från dessa olika teman.

07.03.01. Äldre gruppen

07.03.01.01. Vara många som jobbar ihop

Det första den äldre gruppen konstaterade när de ombads prata om vad ideal flexibilitet i arbetslivet innebär är att de vill vara många som jobbar tillsammans. En arbetsplats med bara 4-5 anställda är för liten. Det allra bästa är om det är möjligt att vara många som dessutom är olika så att man utvecklas tillsammans och utmanar varandra till att vara kreativa. Om man spretar för mycket kan det förstås bli lite jobbigt, men hellre det. Det är också viktigt att ha balanserad ekonomi.

07.03.01.02. Vill inte byta flexibilitet mot mindre lön

De flesta deltagarna i den äldre gruppen ansåg att de redan nu hade bra möjlighet till flexibel arbetstid. När de fick frågan om de kunde tänka sig att sänka sin lön för att få mer flexibilitet var de mycket tveksamma. Om man får jobba färre timmar och alltså få tid till annat kanske de kunde tänka sig det, men om det var samma timmar men mer flexibilitet var det inte särskilt intressant.

07.03.01.03. Byta yrke

När vi sedan kom in på att prata om vad som händer om man förlorar sitt jobb och inte får ett nytt inom samma yrke var alla snabba med att svara att de skulle byta yrke. Då frågade jag till vilken gräns varpå alla deltagarna såg sig själva som mycket flexibla och inte såg det som något problem. En deltagare föreslog att den helt enkelt skulle starta något eget. Sedan föreslog en av deltagarna att ålder skulle kunna vara en möjlig förklaring till varför de alla tycker det skulle vara lätt att byta yrke:

B: Nej, vet du vad jag tror det är, alltså jag tror det har betydelsen där åldern där också, jag vet inte om det är en felaktig teori, alltså när man kommer upp och har passerat de femtio om man säger så i alla fall, för där är vi ju allihopa...

C: Ja

B: ...då jag på nåt sätt en slags trygghet i sig själv.

A: Mm

B: Då, då är inte det här med jobbet lika (.) inte lika hett.

07.03.01.04. Fritid och identitet

Här kommer ytterligare en av deltagarna på att koppla ihop att förlora jobbet med fritiden och till vilken grad man identifierar sig med sitt jobb. "Hänger ditt liv på jobbet" då får det allvarliga konsekvenser om man förlorar det. Men för den som har mycket andra meningsfulla aktiviteter i sitt liv är det lättare att styra om. Det viktiga är att ha kvar sin identitet, men visst skulle det vara drastiskt.

07.03.02. Yngre gruppen

07.03.02.01. Variation i arbetsuppgifter

Det viktigaste för den yngre gruppen för att uppnå ideal flexibilitet i arbetslivet är framför allt att få variation i arbetsuppgifter, en av deltagarna uttrycker det så här:

F: Alltså jag skulle nog vilja ha en arbetsplats, just nu så tycker jag det är lite för stilla (.) sittande, alltså det är teoretiskt, jag skulle vilja ha både få kombinera den praktiska färdigheten och, eh, den teoretiska så att säga. Om man säger projektform, som vi jobbar mycket i, så skulle man både vilja planera projektet och genomföra det. Att vara med från börja till slut, ofta är det ju bara planerar man det, och så är det någon annan som genomför det. Det skulle vara en flexibilitet, för mig.

07.03.02.02. Ansvar och kontroll

Men åsikterna gick ändå lite isär. Någon i gruppen ansåg att det egentligen inte var så viktigt att från dag till dag variera sina arbetsuppgifter. Så länge man fick göra några olika grejer, samma varje dag, är det viktigare att själv få ta ansvar, ha kontroll och på så vis bestämma över sin egen tid. Den deltagaren gav ett exempel från en arbetsplats där personalen själva fick bestämma vem som skulle göra vad, arbetet i sig var ganska enformigt de hade bara ett fåtal uppgifter att välja på. De bestämde dock över sin tid själva och hade ett gemensamt ansvar, detta upplevde den deltagaren som mycket positivt.

07.03.02.03. Mer flexibilitet – till rätt pris

Den yngre gruppen kunde tänka sig att byta till sig mer flexibilitet mot mindre lön, det är dock viktigt att det är värt det, med andra ord att man får tillräckligt med flexibilitet för tillräckligt lite pengar. Det som de flesta helst skulle byta till sig är dock inte mer frihet att disponera över sin tid. Här är det variation i arbetsuppgifter som är den drivande faktorn. En viktig aspekt är dock också att det är svårt att gå ner i lön eftersom det innebär att man får sänka sin levnadsstandard. Det är svårare än det låter, tror ett par av deltagarna.

07.03.02.04. Kan tänka sig att byta yrke – har dock vissa krav

Alla i den yngre gruppen svarade spontant att de skulle söka ett annat arbete, vilket som, om de blev av med jobbet. Vid närmare eftertanke backar några av dem dock, de konstaterar att de inte är riktigt så flexibla som de själva först trott. Det som behövs är dock motivation, en motivation som skulle kunna vara tillräcklig är att få familjelivet att fundera. Men inte ens detta skulle inte vara tillräckligt för att jobba med vad som helst.

07.03.03. Likheter och skillnader

De båda gruppernas samtal är mycket olika när de talar om den ideala flexibiliteten, de utgår ifrån olika begrepp och har helt enkelt olika utgångspunkter. De äldre pratar mer generellt om hur en bra arbetsplats ser ut, många anställda, god ekonomi och ett bra samarbete mellan olika människor. Den yngre gruppen samtalar istället kring variation i arbetsuppgifter, ansvar och kontroll. Båda gruppernas samtliga deltagare kan tänka sig att byta yrke. Den yngre gruppen uttrycker dock att det finns vissa begränsningar då en del av dem har en del krav, på att arbetet ska vara intressant och att tiderna inte ska inkräkta på fritiden:

G: Ja, fast då är det ju då på kvällstid. Det funkar inte för alla mina kvällsaktiviteter.

F: (skrattar)

H: (skrattar) okej...

G: Det är kört...

E: Det är jobbigt när arbetet kommer in och stör fritiden... (skrattar)

G: Ja, precis! Det är det. (skrattar)

Den äldre gruppen å andra sidan menar att alla av dem skulle byta yrke men säger också att de tror att många andra, i deras ålder, har svårare att bli av med jobbet, för att de har för lite utanför jobbet, identifierar sig med sitt jobb eller för att livet hänger på jobbet. Båda dessa iakttagelser tyder på att det finns skillnader mellan den äldre gruppen och den yngre gruppen ser olika på arbete; de använder sig rent av olika begreppsvärldar.

07.04. Den andra gruppen

Båda fokusgrupperna avslutades med att gruppen fick samtala kring hur den andra gruppen diskuterat de teman som var givna. Självkänt visste inte grupperna om vad den andra gruppen diskuterat, hela denna fråga var hypotetisk och togs upp för att få fram hur de olika grupperna såg på varandra.

07.04.01. Äldre gruppen

07.04.01.01. Att vara flexibel

Båda grupperna började med att tänka på om den andra gruppen ser sig som flexibel och om de i praktiken är mer flexibla. Den äldre gruppen hade lite delade meningar om detta:

A: Ja, jag tror att ungdomar idag också måste va flexibla för att kunna ta sig fram alltså.

C: Jag tror att just det här med att byta jobb till exempel...

Alla i gruppen är dock inte övertygade om att detta gäller alla. En deltagare förslår att det kan vara skillnader mellan olika samhällsklasser. Deltagaren menar att unga akademiker i högre grad är flexibla än

äldre, medan många utbildade och starkt klassbundna ungdomar är mindre flexibla än vad äldre är. De konstaterar också att de unga inte besitter samma erfarenhet, den erfarenheten som ger större frihet och mer möjlighet till flexibilitet, som de som var med i arbetslivet under en längre tid har.

07.04.02. Yngre gruppen

07.04.02.01. Att vara flexibel

Den yngre gruppen var överens om att den äldre gruppen var flexibla, kanske mer flexibla än vad yngre är. En deltagare menar att de äldre har råd att vara flexibla eftersom de varit med om så mycket. En annan deltagare menar att de varit tvungna att vara flexibla eftersom de har flyttat runt och bytt arbete efter hand som samhället har ändrats. Den yngre gruppen kom också in, under detta tema, kring frågan om rörlighet och flyttbarhet. Återigen gav de olika exempel på personer i den äldre generationen som flyttat på sig av olika anledningar, flertalet gånger på grund av sitt arbete. Där konstaterade de också att den äldre gruppens åldersgrupp är mycket flexibel på det området, kanske att generationen innan den var mindre flyttbar och därmed också mindre flexibel. Det hela är dock lite komplicerat:

E: Jag tror dom tycker att dom är mindre flexibla, men jag tror att dom i praktiken har varit mer flexibla.

07.04.03. Likheter och skillnader

I stora drag verkar det alltså som att de båda grupperna tror att den andra gruppen är mer flexibel än de själva är, även om den äldre gruppen hade vissa reservationer för att det egentligen kanske inte rör sig om en åldersfråga utan också vilken social kontext man kommer ifrån. De konstaterade också att många unga är bundna till traditioner, men att detta inte alltid betyder att man inte är flexibel.

Diskussionen som följer nedan rör sig framför allt kring de två frågeställningar hela uppsatsen bygger på det som står i fokus är skillnader mellan hur två olika generationer ser på flexibilitet i arbetslivet: Hur ser olika generationer på flexibilitet i arbetslivet? Finns det skillnader i hur två olika generationer ser på flexibilitet i arbetslivet? Det kan vara intressant att så här i början konstatera att det faktiskt finns skillnad i hur de två grupperna har samtalat kring frågan. Även om detta inte talar om för oss hur hela dessa båda generationer ser på flexibilitet i arbetslivet ger det en indikation på hur situationen ser ut idag. Utifrån vad de två grupperna har diskuterat de olika teman de fått tilldelade har jag gjort kopplingar till teoribakgrunden som återfinns i början av uppsatsen. Sedan har jag också vidare försökt tolka vad dessa skillnader kan bero på.

08.01. Begreppet flexibilitet

Båda grupperna talar om vikten av att vara flexibel, på den punkten är alla överens. Detta visar att vad Grönlund (2004) och Marsh (2006) skriver om att flexibilitet ligger i tiden stämmer överens med den verklighet som deltagarna i dessa två fokusgrupper lever i. När de två grupperna samtalar om flexibilitet är det framför allt den flexibilitet som Bruhnes (1989) kallar för funktionell flexibilitet, det vill säga att arbetsuppgifterna anpassas efter behov, till viss del nämner de också intern numerisk flexibilitet, det vill säga att arbetstiden anpassas efter behov men antalet anställda är detsamma. Den yngre gruppen pratar också om löneflexibilitet, men då framför allt utifrån sin egen situation. De andra typerna av flexibilitet nämner ingen av grupperna, vilket jag tolkar som att de antingen inte anser att dessa delar är relevanta, alltså inte en del av flexibilitet i arbetslivet som de upplever den, eller att de inte tycker att den typen av flexibilitet är positiv. I vilket fall verkar här finnas en gräns för flexibilitet för individen. Dessutom samtalar grupperna framför allt om flexibilitet utifrån sig själv och sin egen situation och inte utifrån arbetsgivaren. Detta är intressant utifrån att den mesta litteraturen om flexibilitet i arbetslivet har arbetsgivaren eller arbetsmarknaden som utgångspunkt snarare än individen. Fördelarna för individen ses snarare som en positiv bieffekt av det egentliga målet som då är effektivitet för organisationen.

Då vikten av flexibilitet är fastslagen slutar dock likheterna i vad den yngre och den äldre gruppen pratar om kring begreppet flexibilitet. De äldre pratar kring att det är viktigt med mål och mening och att det är viktigt att ha erfarenhet för att kunna hantera flexibiliteten. Detta är inte i linje med vad Soidre (2002) skriver om att äldre strävar efter trygghet och materiellt värde och de yngre efter mening och att arbetet ska vara intressant. De yngre å andra sidan samtalar kring arbetsuppgifter, att byta jobb och om familj och föräldraskap. Detta tyder på att Theandersson (2000) hade rätt i att de yngre söker mening och omväxling i sitt arbete, samtidigt tycker också deltagarna i den yngre gruppen att det är skönt att ibland ha monotona uppgifter som en form av avslappning, vilket snarare kan ses som ett motstånd mot flexibilitet. Kanske detta kan vara en indikation på att en "backlash" är på gång. Sennet (2000) skriver om den yngre och den äldre generationen, utifrån en far och en son. Fadern var den framgångsrike immigranten som lämnat sitt land och hade kvar både kontakt med sin gamla kultur men samtidigt lyckats bygga upp en plattform för sina barn i den nya kulturen. Sonen var visserligen också lyckad på ett sätt, där han hade framgång i sitt yrkesliv, men samtidigt flyttade han rotlöst runt och levde ett osäkert liv. Här kan man säga att den yngre generationen är den som fått ta konsekvensen av den äldre generationens handlande. Detta är just mening av backlash. Att den yngre gruppen i min undersökning uttrycker sig negativt om flexibilitet i arbetslivet och säger sig uppskatta avkopplingen i monotona arbetsuppgifter kan ses som en indikation på att vi har en stundande backlash framför oss. Detta innebär att kommande generationer tar konsekvensen av flexibiliteten som tidigare generationer anpassat sig till och då också vänder sig mot flexibiliteten. Vi skulle kunna vara nära en vändpunkt där flexibilitet i arbetslivet får en mindre viktig roll och alltså på sikt kommer att minska. Denna tanke styrks ytterligare i det att den yngre gruppen uttrycker en oro inför framtiden om vi fortsätter på samma spår som nu. Precis som Grönlund (2004) tar upp i sin bok om A-lag och B-lag inom arbetslivet, där A-laget är mer flexibelt och får fler fördelar medan B-laget hamnar utanför

arbetslivet och får ta alla negativa konsekvenser är också den yngre gruppen inne på. En av deltagarna uttrycker just detta att vissa hamnar utanför och att den gruppen kommer öka medan den inre gruppen måste vara mer och mer flexibla.

Den yngre gruppen samtalande också om hur familjebildandet påverkat deras flexibilitet i arbetslivet; flera av dem upplevde att de blivit mindre flexibla i arbetslivet efter att de fått barn. Att bilda familj är knutet till en position i livscykelns snarare än till vilken generation man tillhör. Kopplar man möjligheten till att vara flexibel till just föräldraskap och familj skulle detta peka på att vad Soidre (2002) skriver i sin bok om att inställning till arbete beror på var man befinner sig i livscykelns skulle kunna stämma. Vidare nämner också den yngre gruppen att de sätter familjen först och därför inte är beredda att anpassa sig och vara gränslöst flexibla. Just när det gäller rörlighet anser deltagarna i den yngre gruppen att det inte är intressant att flytta runt och göra sina barn rotlösa, då är de hellre flexibla i arbetsuppgifter, arbetstid och lön.

08.02. Historiskt perspektiv och ideal flexibilitet

Den äldre gruppen talar om hur tekniken har påverkat förändringarna i samhället och i arbetslivet. Marsh (2006) talar också om förändringar inom detta område. Att gruppen tar upp detta som en av de viktigaste förändringarna under de senaste femtio åren pekar på att denna förändring inte enbart är en förändring på organisationsnivå utan också har påverkat den enskilde individen. Även den yngre gruppen ser denna förändring men samtalar kring den på ett annat sätt, mer som en självklarhet idag. Detta kan förklaras med att de lever i det nya samhället där tekniken, framför allt informationstekniken ständigt finns tillgänglig.

De båda grupperna samtalar kring samma frågor men med helt olika utgångspunkter. Bauman (2000) skriver om två olika samhällen, produktionssamhället och konsumtionssamhället. Den stora skillnaden mellan dessa två är fokus, som i produktionssamhället låg på att producera, det var det som sågs som normen. I konsumtionssamhället producerar vi fortfarande saker, eftersom det är en nödvändighet, men normen är numera att konsumera. När de båda grupperna samtalar kring flexibilitet i arbetslivet utgår de ifrån två olika normer, nämligen den att producera och den att konsumera och därför blir deras samtal olika. Jag, som tillhör den yngre generationen, såg det vid vissa tillfällen som att den äldre gruppen samtalar om något helt annat än det anvisade temat. Detta indikerar att vi har olika utgångspunkter, på grund av att vi är uppväxta i olika samhällen vilket har gett oss olika värdegrund och olika tankesätt.

Den yngre gruppen samtalande mycket om rörlighet i relation till att vara flexibel. De jämförde sig själva med den äldre generationen, deras föräldrageneration, och kom fram till att man idag rör sig mer från småorter mot storstäder medan man tidigare bodde kvar på småorterna. De talade också om rörlighet mellan olika arbeten och vikten av att ha möjlighet till att byta arbete. Här är ytterligare ett exempel, nu mer konkret, på att individer idag strävar efter att vara rörliga och villiga att byta arbete. Detta stärker Baumans (2000) teori att samhället har satt upp en norm som dess invånare följer. Det sitter så djupt rotat i en av deltagarna i gruppen att hon "får ju panik när vi pratar om det", alltså att vara kvar på samma arbetsplats hela livet. När det gäller ideal flexibilitet samtalar den yngre gruppen mest om variation i arbetsuppgifter som en viktig del i ideal flexibilitet. Detta kan förklaras med att Baumans (2000) teori om att vi idag lever i ett konsumtionssamhälle vilket kräver av dess invånare att de ska vara konsumenter. En viktig del i att vara konsument är att ständigt jaga det nya och denna norm att ständigt vilja ha mer och byta kan också förklara varför yngre människor måste vara beredda på att byta jobb och variera sig. Den yngre gruppens önskan om variation i arbetsuppgifter styrker också Theanderssons (2000) teori att yngre söker omväxling i sitt arbete. Den äldre gruppen talar istället om helt andra saker, de tar upp vikten av att vara många, att vara utmanad till kreativitet och att ha god ekonomi. Detta är ett exempel på ett sådant tillfälle där jag inte helt förstår hur detta relaterar till flexibilitet, jag tolkar det som att vi har olika utgångspunkt och därför talar om varandra på grund av att vi lever i olika världar. Den äldre gruppen lever visserligen i konsumtionssamhället men har också med sig produktionssamhället som de växte upp i, medan den yngre gruppen helt lever i konsumtionssamhället.

08.03. De två grupperna

Något som i hög grad påverkat samhällsutvecklingen under de senaste femtio åren är globaliseringen. Giddens (2003:73) skriver att "globaliseringen tvingar människor att leva på ett mer öppet och reflektivt sätt" för att vara öppna för förändring. Den yngre gruppen återkom vid ett flertal tillfällen till ämnet rörlighet, för dem var det en viktig aspekt av begreppet flexibilitet. De yngre lever i ett samhälle påverkat av globaliseringen (Giddens, 2003) och därför måste de hantera kravet på rörlighet på ett mer konkret sätt än den äldre gruppen, som fortfarande delvis lever kvar i det gamla samhället, och inte är lika influerade av globaliseringen.

Jag har redan varit inne på skillnader mellan de två olika generationerna och att dessa kan bero på de vitt skilda samhällen som de har växt upp och levt i. Trots att båda grupperna fick samma teman att diskutera var samtalen kring till exempel ideal flexibilitet mycket olika i de båda grupperna. Den äldre gruppen tycktes mer prata generellt om vad en bra arbetsplats är, medan den yngre gruppen samtalande mer utifrån sig själva som individer och hur flexibiliteten kunde vara något positivt för just dem. På samma sätt som att vissa skillnader kan förklaras med konsumtions- och produktionssamhällen kan detta kopplas till individualismen som Giddens (2003) skriver om. Den uppstod under 1960- och 1970-talet, strax innan det att deltagarna i den yngre gruppen föddes, de har alltså vuxit upp med dessa värderingar medan det för den äldre gruppen är något som vuxit fram under deras levnad. Det är en värdering som påverkat inte bara individen i sig utan också samhället i stort. Den äldre gruppen talade vid ett flertal tillfällen om vikten av samarbete kopplat till flexibilitet, de såg stora vinster i att få samarbete att fungera, de pratade om vikten av att vara flexibel för att kunna anpassa sig till andra människor och på så vis få relationer att fungera och därmed öka effektiviteten i arbetet. Den yngre gruppen å andra sidan utgick nästan helt från sig själva och sin familjesituation. Detta betyder inte att den yngre gruppen är mer självisk utan att de växt upp med andra värderingar i ett annorlunda samhälle, med andra värderingar.

09. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATS

Denna uppsats har berört olika generationers syn på flexibilitet i arbetslivet. Resultatet bygger på en undersökning gjord genom två fokusgrupper som har diskuterat fyra olika teman som alla berör flexibilitet i arbetslivet. De två grupperna består av deltagare från två olika generationer, i den yngre gruppen var deltagarna mellan 20 och 35 år och i den äldre gruppen mellan 50 och 65 år. De huvudteman uppsatsen tar upp är begreppet flexibilitet, förändringar av flexibilitet i arbetslivet under de senaste femtio åren, hur en ideal arbetsplats ser ut utifrån flexibilitet för deltagarna samt skillnaden mellan de två olika generationerna. Dessa teman är genomgående genom uppsatsen och återfinns i teoribakgrunden, resultat och diskussion.

Huvudfrågorna i frågeställningen för uppsatsen är: Hur ser olika generationer på flexibilitet i arbetslivet? Och finns det skillnader i hur två olika generationer ser på flexibilitet i arbetslivet? Båda frågorna har på ett sätt fått sitt svar. Då endast två fokusgrupper har använts i undersökningen kan svaren inte ses som generella för hela populationen inom varje generation, men den kan ge en viss riktning. Hur de två generationerna ser på flexibilitet redovisas under resultat tidigare i uppsatsen. Där kan vi också konstatera att det faktiskt finns skillnader i hur de ser på flexibilitet. Under diskussionen ges också möjliga förklaringar till dessa skillnader kopplat till teoribakgrunden.

Det jag framför allt kommit fram till i min undersökning är att olika generationer tänker olika och utgår ifrån olika begreppsvärld. Även om detta inte är någon stor nyhet och något de flesta kanske redan har upplevt själv finns det nu styrkt i en vetenskaplig undersökning. Vidare visar min undersökning också att det även finns skillnader som beror på var man befinner sig i livscykel, ett exempel på detta är att man blir mindre flexibel då man bildar familj. Jag har också kommit fram till att det finns indikationer på att flexibilitet i arbetslivet kan komma att minska i framtiden och få en mindre roll. Här finns många infallsvinklar som hade varit intressanta att utforska ytterligare. Ett perspektiv som berörs mycket lite i litteraturen är flexibilitet i arbetslivet utifrån individen, trots vida sökningar har jag inte funnit särskilt mycket kring detta. Det skulle vara intressant att undersöka detta ytterligare för att också utröna om de indikatorer jag fått om att flexibilitet i arbetslivet kan komma att minska. Individen bestämmer visserligen inte själv över arbetsmarknaden, men den stora massan av individer är det som utgör arbetsmarknaden och kan därmed påverka den om tillräckligt många går samman. Vidare tar litteraturen upp mycket lite om olika generationer och flexibilitet i arbetslivet, här finns mycket att hämta.

10. REFERENSER

Arbetsmarknadsdepartementet (2007) *Ytterligare reformer inom arbetsmarknadspolitiken m.m., prop. 2006/07:89* hämtat 9 december 2007 från <http://www.regeringen.se/sb/d/8176/a/79182>

Bauman, Zygmunt (2000) *Globalisering*. Lund: studentlitteratur

Björkman, Torsten (2002) *Den långlivade taylorismen* i Abrahamsson, Kenneth; Abrahamsson, Lena; Björkman, Torsten; Ellström, Per-Erik; Johansson, Jan: *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur

Brunhes, Bernard (1989) *Labour Flexibility in Enterprises: a Comparison of Firms in Four European Countries i OECD: Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises*. Paris: OECD

Evans, Karen & Heinz, Walter (1995) *Flexibility, learning and risk: work, training and early careers in England and Germany i Education + Training Volume 37, Number 5 pp. 3-11*

Giddens, Anthony (2003) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur

Grönlund, Anne (2004) *Flexibilitetens gränser*. Umeå: Boréa Bokförlag

Karlsson, Jan Ch & Eriksson, Birgitta (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv Förlag

Knights, David & McCabe, Darren (2003) *Organization and innovation*. Birkshire: Open university press

Kreuger, Richard A. & Casey, Mary Anne (2000) *Focus groups: a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, California: Sage

Mabon, Hunter (1995) *Human resource management in Sweden i Employee Relations, Volume 17, Number 7, 1995, pp. 57-83*

Marsh, Ian (2006) *Sociology: making sense of society*. Harlow, Essex: Pearson Education Ltd.

Morgan, David L. (1998) *Planning Focus groups*. Thousand Oaks, California: Sage

Sennett, Richard (2000) *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Atlas

Soidre, Tiiu (2002) *Ålder, generation och arbete* i Hansen, Lars H. och Orban, Pal: *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Theandersson, Christer (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Göteborg: Sociologiska institutionen

Wibeck, Viktoria (2000) *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur

Wikipedia – den fria encyklopedin (2007) *Flexibilitet* hämtat den 9 december 2007 från <http://sv.wikipedia.org/wiki/Flexibilitet>

1. Begreppet flexibilitet

- Vad är flexibilitet?
 - Från din sida?
 - Från arbetsgivarens sida?

- Vem är flexibel?
 - Du?
 - Din arbetsgivare?
 - Din arbetsplats?
 - Annat?

2. Flexibilitet i arbetet nu och då

- Hur tänker du att flexibilitet i arbetet har ändrats under de senaste 50 åren?
- Hur tror du att flexibilitet kommer att ändras under de närmaste 50 åren?

3. Ideal flexibilitet

- Beskriv hur en ideal arbetssituation skulle se ut för dig utifrån flexibilitet.
- Beskriv hur det ideala, flexibla samhället/världen skulle se ut.

4. Hypotetiska frågor

Anta att din arbetsgivare erbjuder dig lägre lön för samma arbete men med mer flexibilitet i utbyte, t.ex. möjlighet till fria arbetstider och arbetsplats. Vad gör du då?
Vad skulle hända om du blir av med jobbet och det finns inga jobb inom ditt yrke?
Anta att du heller inte får några bidrag från staten?

Tillägg:

5. Den andra gruppen

Vad tror ni att den andra gruppen har samtalat om utifrån de teman som ni har samtalat kring ikväll?

Yngre gruppen är mellan 20 och 35 år/den äldre gruppen är mellan 50 och 65 år i övrigt ganska lik den här gruppen, med två män och två kvinnor.

BILAGA 2 - INLEDNING TILL FOKUSGRUPPER

Vad är en fokusgrupp?

Fokusgrupper har används inom forskning sen 1930-talet, men ökat i användning från 1980-talet. Det är en form av gruppintervju där det intressanta inte enbart är vad deltagarna säger utan också hur de interagerar. Min roll kallas för moderator, jag kommer inte att leda samtalet eller ställa frågor utan finns här som en form av katalysator som tar vid om samtalet skulle avstanna eller gå in på fel spår.

Vad ska materialet användas till?

Vad som sägs här ikväll kommer sedan att analyseras och det material jag får fram använder jag i min C-uppsats som handlar om flexibilitet i arbetslivet. Resultatet från den här gruppen kommer att jämföras med resultatet från en annan grupp med deltagare ur en annan generation, men i övrigt i en liknande situation som ni. För den som vill av er är det möjligt att få C-uppsatsen mejlad till sig, då får ni lämna er e-post adress innan ni går härifrån.

Inspelning

För att kunna återge samtalet på ett bra sätt och för att kunna analysera det kommer jag att spela in samtalet ikväll med videokamera. Jag använder videokamera istället för bandspelare eftersom vi är så många och det kan vara svårt att känna igen rösterna annars.

Etik och konfidentiell information

Allt som sägs kommer att behandlas konfidentiellt. Det kan tänkas att jag använder vissa citat eller liknande i min uppsats, men inga identiteter kommer att röjas. I uppsatsen kommer jag inte att omnämna era namn, ålder, precisa yrken eller liknande. Jag kommer heller inte tala om för någon vilka deltagarna i fokusgrupperna har varit, det är bara vi som är med här ikväll som vet det. Dock kan ju någon av er tala om det för andra och det kan inte jag stoppa, men jag ber er att ändå respektera varandra och inte sprida det vitt och brett. Har ni frågor eller funderingar är ni mer än välkomna att komma med dem nu eller vid ett senare tillfälle.

BILAGA 3 - ANALYS PROTOKOLL

1. Läs igenom de två gruppsamtalen och få en överblick
2. Strukturera transkriberingarna efter guiden, varje tema för sig
3. Sammanfatta varje temadel
4. Identifiera olika ämnen inom varje tema för klassificering
5. Klipp och klistra ihop citat från varje ämne
6. Leta efter återkommande ämnen i varje grupp
7. Utgå ifrån frågeteman och jämför de två gruppernas resultat