

**Arbetstidsförkortningens
påverkan på balansen mellan
arbete och privatliv – striden om
tiden fortsätter**

**The impact of reduced working
hours on work-life balance – the
battle for working hours
continues**

Examensarbete för kandidatexamen med
huvudområdet företagsekonomi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Linn Granath

Carolina Götstav

Handledare: Osvaldo Salas

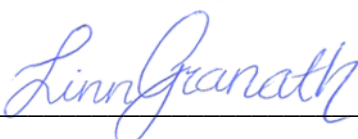
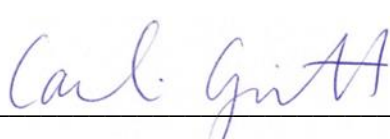
Examinator: Christer Thörnqvist

**Arbetstidsförkortningens påverkan på balansen mellan arbete och privatliv – striden
om tiden fortsätter**

Examensrapport inlämnad av Linn Granath och Carolina Götstav till Högskolan i Skövde, för
Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

[2023-06-09]

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt
identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan
examen.

Signerat:  
Linn Granath Carolina Götstav

Sammanfattning

Bakgrund: I den här studien undersöks ett projekt i en kommun i Mellansverige. Kommunen har infört arbetstidsförkortning för personal inom hemtjänst och äldreboenden. Debatten kring arbetstidsförkortning har pågått under en lång tid och pågår i dagsläget. Vilket kan bero på att det finns de som både är för och emot arbetstidsförkortning. Tidigare studier och forskning visar dock att arbetstidsförkortning leder till positiva effekter såsom minskad stress och mer tid över till familj och fritidsaktiviteter.

Arbetstidslagen reglerar bland annat arbetstiden, dygnsvila, raster samt pauser. Vården har genom kollektivavtal gått ifrån normen om 40 timmars arbetsvecka, inom Kommunals avtalsområde har redan en arbetstidsförkortning införts som innebär 37 timmars arbetsvecka och detta har genomförts på grund av att de arbetar på obekvämt arbetstid. Arbetstiden är sammankopplad med arbetsmiljön och en utmaning är att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv. Enligt Arbetsmiljölagen ska förhållandena anpassas till varje enskild individ vilket är en betydande faktor då hela människan, med sina egna känslor och behov, går till arbetet.

Syfte: Studien syftar till att undersöka om omvårdnadspersonal inom hemtjänst och äldreboende i en kommun i Mellansverige upplever en bättre balans mellan arbete och fritid efter införandet av arbetstidsförkortning.

Metod: Den här studien har utgått från en kvalitativ forskningsmetod i form av semistrukturerade intervjuer där både gruppintervjuer och enskilda intervjuer har genomförts. Att det var en kvalitativ forskningsmetod som valdes till studien är för att det skulle hjälpa oss att skapa en större förståelse för hur arbetstidsförkortning påverkar medarbetarna. Intervjuerna genomfördes på deltagarnas arbetsplatser och det var totalt 23 personer som deltog.

Slutsats: Studien visar att balansen mellan arbete och privatliv har förbättrats för medarbetarna, detta genom att de lättare kan hantera de krav som ställs både på och utanför arbetsplatsen.

Nyckelord: Arbetstidsförkortning, psykosocial arbetsmiljö, work-life balance, krav-kontroll-stöd

Abstract

Background: This study examines a project in a mid Sweden region. The region has introduced reduced working hours for staff in home care and nursing homes. The debate about shorter working hours has been going on for a long time and is still ongoing, which may be due to the fact that there are those who are both for and against shorter working hours. However, previous studies and research show that reduced working hours leads to positive effects such as reduced stress and more time for family and personal activities.

The law of work-time regulates, among other things, working hours, daily rest, breaks and pauses. Through collective agreements, the healthcare sector has moved away from the norm of a 40-hour working week, and one trade union has already introduced a reduction in working hours to a 37-hour working week, which has been implemented because they work irregular hours. Working hours are linked to the work environment and one challenge is to create a balance between work and private life. According to the law of the work environment, the conditions must be adapted to each individual, which is a significant factor as the whole person, with their own feelings and needs, goes to work.

Purpose: The purpose of the study is to investigate whether nursing staff in home care and nursing homes in a region in mid Sweden experience a better work-life balance after the introduction of reduced working hours.

Method: This study has been based on a qualitative research method in the form of semi-structured interviews where both group interviews and individual interviews have been conducted. A qualitative research method was chosen for the study because it would help us to create a greater understanding of how a reduction in working hours affects employees. The interviews were conducted at the participants' workplaces and a total of 23 people participated.

Conclusion: The study shows that the work-life balance has improved for employees, making it easier for them to cope with the demands they face both inside and outside the workplace.

Keywords: Reduced working hours, psychosocial work environment, work-life balance, demand-control-support

Tack till

Vi vill rikta ett stort tack till de respondenter som valde att ställa upp i vår studie, utan dem hade det inte varit möjligt att genomföra arbetet. Vi vill även rikta ett stort tack till chefscontroller, projektledare och enhetschefer som både varit behjälpliga med information kring projektet samt förmedlat kontakt till de respondenter som deltagit.

Vi vill även rikta ett tack till vänner och familj som kommit med värdefulla insikter. Sist vill vi tacka vår examinator Christer Thörnqvist och opponenter som gett konstruktiv kritik, utmanat och stöttat samt bidragit med nya synsätt.

Utan ovanstående parter hade inte studien blivit vad den är idag. Tack!

Linn Granath och Carolina Götstav

Skövde, våren 2023

Innehållsförteckning

1	Inledning	7
1.1	Problembakgrund	7
1.1.1	Projekt gällande arbetstidsförkortning	8
1.2	Problemdiskussion	9
1.3	Problemformulering	11
1.4	Syfte	12
1.5	Frågeställningar	12
2	Teoretisk referensram	13
2.1	Arbets tid kopplad till arbetsmiljö	13
2.1.1	Psykosocial arbetsmiljö	13
2.2	Krav-kontroll-stödmodellen	14
2.3	Work-life balance	16
2.3.1	Metoder för att uppnå work-life balance	16
2.3.2	Konflikter mellan arbete och privatliv	17
2.4	Sammanfattning av teoretisk referensram	18
3	Metod	20
3.1	Semistrukturerade intervjuer	20
3.2	Begränsningar med metodval	21
3.3	Deltagare	22
3.4	Analysmetoder	24
3.5	Forskningsetiska utgångspunkter	24
3.6	Sammanfattning av metod	25
4	Empiri	26
4.1	Deltagande arbetsplatser	26
4.2	Arbetet påverkas av arbetstidsförkortning	26
4.3	Schemats utformning kopplat till återhämtning	28
4.4	Påverkan på arbetsmiljön	30
4.5	Arbetstidsförkortningens påverkan på fritid	31
4.6	Upplevelser av arbetsglädje	33
4.7	Arbetstidsförkortningens påverkan på krav, kontroll och stöd	34
4.8	Sammanfattning av empiri	38

5	Analys	39
5.1	Analysmodell	39
5.2	Arbetstidsförkortningens påverkan på arbetet	40
5.3	Återhämtning	41
5.4	Arbetsklimat	42
5.5	Fritid	43
5.6	Arbetsglädje	44
5.7	Krav, kontroll och stöd	45
6	Diskussion	48
7	Slutsats	50
7.1	Studiens slutsats	50
7.2	Studiens bidrag	51
7.2.1	Teoretiskt bidrag	51
7.2.2	Praktiskt bidrag	51
7.3	Samhälleliga och etiska aspekter	52
7.4	Studiens begränsningar	52
7.5	Förslag till framtida forskning	53
	Källförteckning	54
	Bilagor	59
	Bilaga 1: Egna reflektioner	59
	Linn	59
	Carolina	60
	Bilaga 2: Informationsbrev	61
	Bilaga 3: Samtyckesformulär	62
	Bilaga 4: Intervjuguide	63
	Bilaga 5: Tabell 3. Kodning av transkriberad data	64

1 Inledning

I det inledande kapitlet kommer studieområdets problembakgrund att presenteras samt en problemdiskussion som utgår från tidigare forskning och studier. Utifrån detta kan läsaren få en förståelse för vilka effekter arbetstidsförkortning kan ha för medarbetare. Kapitlet kommer även att lyfta problemformulering, syfte samt frågeställningar.

1.1 Problembakgrund

Partier och fackförbund har under årens gång argumenterat för hur arbetstidens utformning ska se ut. År 1920 blev 48 timmars arbetsvecka lagstadgat men alla grupper på arbetsmarknaden var inte inkluderade. En grupp som utelämnades var sjukvårdspersonal som arbetade upp till 74 timmar i veckan och det dröjde ytterligare 40 år innan normalarbetstiden blev 40 timmars arbetsvecka (Isidorsson, 2001). I Sverige har debatten kring arbetstidsförkortning pågått under lång tid och ett flertal tidigare studier har undersökt fenomenet (Barck-Holst et al., 2017). Redan under 1970- och 1980-talet argumenterades det för att arbetstidsförkortning skulle leda till att arbetstagare, främst kvinnor med småbarn, skulle få tid över att umgås med sina barn (Isidorsson, 2001). Nyare studier, bland annat Danielsson och Zakrisson (2019) samt Haraldsson och Kellam (2021) lyfter att arbetstidsförkortning leder till minskad stress och att arbetstagare får mer tid till att umgås med familjen samt tid till fritidsaktiviteter.

Arbetstidslagen (SFS 1982:673) innehåller bestämmelser kring hur arbetsgivare kan förlägga arbetstiden. Genom kollektivavtal får undantag göras från lagen vilket innebär att standarden 40 timmars arbetsvecka kan komma att ändras, så länge det inte överstiger timantalet. Från 1970-talet och framåt har 40 timmars arbetsvecka varit en riktlinje på hur många timmar som bör arbetas varje vecka (Isidorsson, 2001). En verksamhet i samhället som avviker från normen om 40 timmars arbetsvecka är vårdsektorn. För vårdpersonalen inom Kommunals avtalsområde har en arbetstidsförkortning införts i de centrala kollektivavtalen som innebär att en vanlig arbetsvecka motsvarar 37 timmar (Kommunal, u.å.). Arbetstidsförkortningen har införts på grund av arbete på obekvämt arbetstid vilket innebär schemalagt arbete på kvällar, nätter, helger samt storhelger (Unionen, u.å.).

Enligt 1 §, kap. 2, Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) påtalas vikten av att anpassa arbetsförhållanden till de förutsättningar som varje individ har. Watson (2006) beskriver att hela människan går till arbetet vilket innebär att alla individer har olika behov och känslor som kommer påverka dem i arbetsrollen. Watson lyfter begreppet ”emotional labour” vilket innebär att yrket kräver förmedlande av känslor som inte stämmer överens med de känslor individen har inom sig. Vården är ett stressigt yrke där det ställs höga krav i kombination med att personalen har litet inflytande över sin arbetssituation. Det är framförallt de psykiska ansträngningarna, exempelvis att inte kunna kontrollera arbetsbelastningen eller arbetsuppgifterna, som kan ta över och påverka måendet (Arbetsmiljöverket, 2020). Den psykiska ansträngning som medarbetarna bidrar med behöver belönas med arbetstillfredsställelse, möjlighet till personlig utveckling och delaktighet (jfr. Watson, 2006). Belöning för psykiska ansträngningar skulle kunna känneteckna en god psykosocial arbetsmiljö.

En utmaning för individer på arbetsmarknaden är att skapa balans mellan arbete och privatliv. Intensiva scheman, att arbeta på obekvämt arbetstid samt höga arbetskrav är exempel på faktorer som påverkar människors upplevelse av balans. Personer som inte har balans mellan arbete och privatliv är i riskzonen för utbrändhet, då privatlivet kommer inverka på arbetslivet och vice versa. Arbetstidsförkortning kan därför ses som ett alternativ för att arbetstagare ska få en mer balanserad vardag (Danielsson & Zakrisson, 2019). Dessutom ökar efterfrågan på arbetstidsförkortning, det vill säga att fler önskar implementera detta, i takt med den automatisering och tekniska förändring som sker inom arbetet (Haraldsson & Kellam, 2021). ”Striden om tiden kommer därför att fortsätta” (Isidorsson, 2001, s. 331), denna strid pågår vilket kan påverka en ändring av arbetstidsnormen.

1.1.1 Projekt gällande arbetstidsförkortning

I september 2022 startades ett projekt i en kommun i Mellansverige som innebär att fyra arbetsplatser får testa på arbetstidsförkortning. Projektet finansieras av statsbidrag och fortlöper fram till sommaren 2023. Under ett möte med projektledare och chefscontroller för projektet (personlig kommunikation, 13 februari, 2023) för projektet framkommer det att deltagande i projektet är personal från äldreboende och hemtjänst. Vidare beskrivs att arbetstidsförkortningen i huvudsak omfattar obekvämt arbetstid, således kvällar och helger. Ett av målen med arbetstidsförkortningen är ökad attraktivitet för arbete på obekvämt arbetstid. Det handlar också om att arbetstidsförkortningen ska leda till ökad trivsel, minskad sjukfrånvaro

och förhoppningsvis kunna bidra till en mer gynnsam kompetensförsörjning genom att locka fler personer till vårdbranschen samt få nuvarande personal att vilja stanna kvar på arbetsplatserna.

Att arbeta heltid är en norm inom vård-och omsorg i den kommun där projektet pågår. Arbetstidens utformning bygger på arbetstagarnas närvaro, är personalen borta mer än 11 timmar i form av sjukfrånvaro, vård av barn eller semester får personalen inte ta del av ett minskat antal arbetstimmar. Tiden som går förlorad arbetas igen nästkommande månad. Detta projekt utmärker sig då det inte innebär en generell arbetstidsförkortning, som till exempel 6 timmars arbetsdag. Här handlar det om att arbetstagarna kommer arbeta 3–4 timmar mindre i veckan, alternativt få en extra ledig dag inför helgarbete (Projektledare & chefscontroller, personlig kommunikation, 13 februari, 2023).

När andra projekt inför 6 timmars arbetsdag så arbetar de utefter det i några månader och sedan glömmer de av hur det var innan och kommer in i samma spår. Här måste man kämpa lite för att få ta del av det.

(Projektledare)

Under projektets gång har kommunen en gång i månaden skickat ut enkäter till medarbetare som ingår i projektet. Enkäterna består av slutna frågor som besvaras numeriskt samt öppna frågor som besvaras i fritext. Frågorna är utformade för att ta reda på hur medarbetarna upplever arbetsbelastningen, deras syn på utformningen av schemat samt om de bedömer sig ha tid och energi kvar för fritidsaktiviteter och privatliv efter arbetstid. Enkäterna har sin grund i medarbetarundersökningar men har vidareutvecklats av de som driver projektet. Inom projektet är det cirka 160 medarbetare som deltar och enkäten har skickats ut till all omvårdnadspersonal som finns inom projektet. På grund av den forskningsetiska aspekten, samtyckeskravet, är enkäterna och dess data något vi inte kommer att ta del av och därför inte kommer att kunna analysera. Detta för att medarbetarna som besvarat enkäterna inte haft möjlighet att ge sitt medgivande till organisationen för att den insamlade datan ska få lämnas vidare till forskning.

1.2 Problemdiskussion

Intresset för arbetstidsförkortning har ökat under de senaste åren och förekommer på den politiska arenan, i media och inom olika fackförbund (Delaney & Casey, 2022). Under 1970-talet lades det fram förslag i Sverige på generell arbetstidsförkortning, men som en långsiktig målsättning (Isidorsson, 2001). Utifrån detta kan vi konstatera att debatten har pågått under en

lång tid och att önskemål finns kring att ändra normen kring arbetstidens utformning. Argument som talar emot arbetstidsförkortning lyfter att det innebär stora kostnader och minskad konkurrenskraft (Barck-Holst et al., 2017), vilket skulle kunna vara en anledning till att samhället inte kommit längre med denna fråga. De som argumenterar för arbetstidsförkortning tar upp fördelar inom exempelvis samhällsekonomi, vilket kan visa sig genom exempelvis minskad arbetslöshet som kan stabilisera ekonomisk nedgång (Delaney & Casey, 2022).

Arbetets utformning har en påverkan på arbetsmiljön och dagens arbetsliv kräver mer proaktiva ansträngningar från organisationers sida för att kunna hantera medarbetares utmaningar kopplat till balans mellan arbete och privatliv (Urbanaviciute & Lazauskaite-Zabielske, 2022). Arbetstidsförkortning kan minska den dagliga mängden stress då personal får mer tid över till fritidsaktiviteter såsom att träna eller att träffa vänner (Barck-Holst et al., 2021). Genom minskad arbetstid kan således balansen mellan arbete och privatliv förbättras. Det finns också belägg för att arbetstidsförkortning förbättrar den psykosociala arbetsmiljön, att medarbetare blir mer engagerade i sitt arbete, att samarbetsviljan ökar samt att produktiviteten förbättras (Haraldsson & Kellam, 2021). I en studie av Gyllensten et al. (2017) visade resultatet att arbetstidsförkortning har positiva effekter i form av att arbetsklimatet i gruppen förbättrades, att det blev en starkare grupp känsla samt att arbetstagare som arbetade deltid på grund av höga krav kunde tänka sig att börja arbeta heltid. Ett minskat antal arbetstimmar i form av arbetstidsförkortning leder till att personalen får mer tid till återhämtning vilket kan minska emotionell utmattning (Barck-Holst et al., 2021). Gällande arbetstagare som gått från deltid till heltid bidrar arbetstidsförkortningen med att de får samma tid till återhämtning och fritid som tidigare. Det skulle kunna vara den förlängda återhämtningstiden i kombination med ökad sömn som ligger till grund för positiva effekter av arbetstidsförkortning (Schiller et al., 2017).

Det finns de som varnar för att effekterna av arbetstidsförkortning är oklara, särskilt om en jämförelse mellan produktiviteten på arbetet och arbetstidsförkortning görs. Relationen mellan arbetstidsförkortning och produktivitet är komplex då arbetstagarna anser att det istället ställs högre krav på multitasking, vilket innebär att utföra flera arbetsmoment samtidigt. Det medför även krav på att klara av samma arbetsbelastning som tidigare men på färre arbetstimmar. Effekterna av arbetstidsförkortning kan således innebära att arbetsuppgifterna blir mer intensiva och att tiden på arbetet blir mer stressig. Arbetstidsförkortning kan därmed få en oönskad effekt och inte skapa mer balans i vardagen. Organisationer måste rannsaka sig själva och se till verkligheten, om det i praktiken faktiskt hjälper att införa arbetstidsförkortning (Delaney & Casey, 2022). Det är inte bara arbetsbelastning som kan ligga till grund för att medarbetare blir

utbrända eller känner arbetsrelaterad stress, utan organisatoriska faktorer såsom kultur och klimat, arbetsglädje eller arbetsmissnöjdhet kan också påverka (Barck-Holst et al., 2021). Vidare måste organisationer se över de arbetskrav som ställs på personalen då även höga krav kan leda till ökade uppsägningar, ökad arbetsmissnöjdhet samt ökad utbrändhet. Arbetskrav som ställs på personal kan också påverka det emotionella hos människor vilket i sin tur kan skapa en konflikt mellan arbetsliv och privatliv (Huaman et al., 2023).

De nordiska länderna har ett generöst socialt nätverk för sina medborgare vilket innefattar bland annat ett bra hälso- och sjukvårdssystem och betald föräldraledighet. De nordiska ländernas skyddsnät tar dock inte bort effekterna av långa arbetsdagar och medarbetare är utslitna på grund av detta. Kombinationen av arbetstidsförkortning tillsammans med andra förändringar såsom att ändra utformning av arbetet eller att ge medarbetarna mer ansvar kan leda till bättre balans mellan arbete och privatliv, men också högre produktivitet (Haraldsson & Kellam, 2021). Däremot står vården som verksamhetsområde inför en stor utmaning eftersom bristen på omvårdnadspersonal väntas bestå, och kanske till och med öka (Statistikmyndigheten, 2021). Att befolkningen åldras och att ett flertal medarbetare kommer gå i pension är en ständig utmaning samhället står inför och det kräver att nya personer tar vid på arbetsmarknaden. För att organisationer ska kunna locka till sig ny arbetskraft är det en fördel att ta hänsyn till olika förmåner förutom en bra lön. Det kan handla om exempelvis flexitid, komprimerade arbetsveckor samt distansarbete. Att anställa personal är en viktig del, men det gäller också att bibehålla den personalstyrka som byggts upp (Foster Thompson & Aspinwall, 2009). Arbetstidsförkortning kan leda till en ökad balans mellan arbete och fritid (Barck-Holst et al., 2021; Delaney & Casey, 2022; Haraldsson & Kellam, 2021) och att minska konflikter mellan arbetsliv och privatliv kan leda till att personer vill fortsätta sin anställning (Foster Thompson & Aspinwall, 2009).

1.3 Problemformulering

Vården är ett utsatt verksamhetsområde där det ständigt förekommer personalbrist och många arbetstagare upplever yrket stressigt med höga krav (Arbetsmiljöverket, 2020; Huaman et al., 2023). Det kan vara svårt att få tid över för familjen samt känna energi efter en arbetsdag. Arbetstidsförkortning kan ha positiva effekter för människors balans mellan arbete och privatliv samt nivå av stress. Ett minskat antal arbetstimmar kan vara ett alternativ och det är något som behöver undersökas närmare framförallt inom vårdsektorn.

1.4 Syfte

Syftet med studien är att undersöka om omvårdnadspersonal inom hemtjänst och äldreboende i en kommun i Mellansverige upplever bättre balans mellan arbete och privatliv efter införandet av arbetstidsförkortning.

1.5 Frågeställningar

Frågorna som kommer studeras är:

- Hur skiljer sig effekterna av arbetstidsförkortning mellan hemtjänst och äldreboende?
- Hur påverkar arbetstidsförkortningen den psykosociala arbetsmiljön?

2 Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras den teori som ligger till grund för uppsatsens studieområde, vilket förväntas bidra med ökad förståelse för hur arbetstiden är sammankopplad med arbetsmiljön, vad psykosocial arbetsmiljö innebär samt krav, kontroll och stöd i arbetet. Även faktorer som påverkar balansen mellan arbete och privatliv kommer lyftas upp då de kan vara en bidragande faktor till arbetstagares upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

2.1 Arbetstid kopplad till arbetsmiljö

Arbetstidens utformning har betydelse för arbetsmiljön (Eurofound & EU-OSHA, 2014) och är en viktig faktor när det gäller en god arbetsmiljö, i 1 § fjärde stycket, 2 kap. SFS 1977:1160 framhävs det att förläggningen av arbetstiden ska beaktas. Arbetstiden lyfts upp i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2015:4), vilken betonar att förläggning av arbetstid inte ska leda till ohälsa hos medarbetarna. Exempelvis är det inom vissa yrken ett krav på att arbetet ska ske under alla dygnets timmar, det är en risk eftersom att det rubbar medarbetarnas dygnsrytm. Skift- eller nattarbete ökar även risken för arbetsplatsolyckor och ohälsa (Barnes & Watson, 2019). Arbetsgivare bör ta hänsyn till de risker som skiftarbete och långa arbetspass innebär (Arbetsmiljöverkets författningssamling [AFS] 2015:4). Långa arbetspass kan leda till ökad stress, trötthet och utmattning, vilka kan vara bidragande faktorer till psykisk ohälsa. Skiftarbete däremot riskerar att försämra arbetstagarnas upplevelse av arbetsmiljön, framförallt den psykosociala arbetsmiljön (Eurofound & EU-OSHA, 2014).

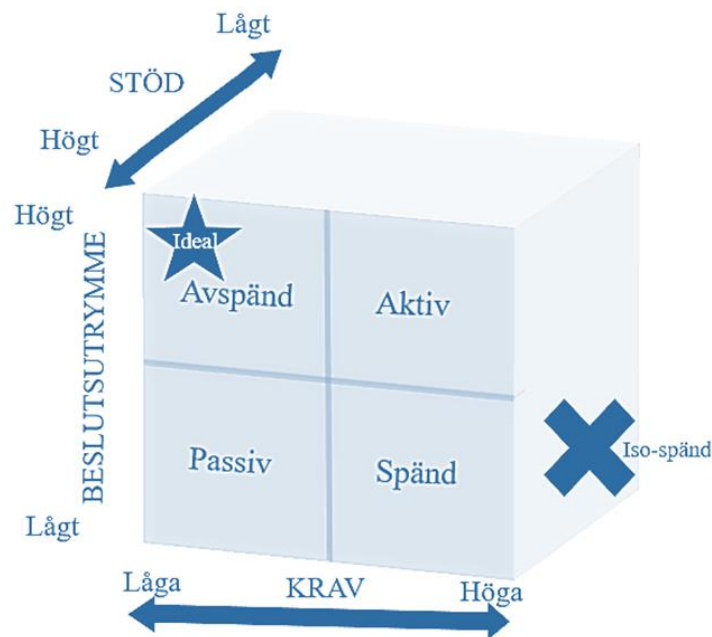
2.1.1 Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö benämns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2015:4) som organisatorisk och social arbetsmiljö. Den innefattar bland annat samspelet mellan kollegor, krav som ställs på arbetstagaren, om det finns möjlighet att samarbeta, samt vilka resurser som finns tillgängliga i arbetet. Krav och resurser är sammankopplade och beroende på olika omständigheter kommer arbetsbelastningen påverkas på olika sätt. Det kan exempelvis handla om att personalen får minskad tid för återhämtning på grund av otillräcklig bemanning. Finns det inte resurser som matchar de krav som ställs leder det till en ohälsosam arbetsbelastning. Resurser som är kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är exempelvis

kompetens och handlingsutrymme. Begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö innefattar både den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön och är ett begrepp som lanserats av Arbetsmiljöverket i Sverige. Eklöf (2022) använder istället begreppet psykosocial arbetsmiljö som är ett sammanhållet begrepp. Den psykosociala arbetsmiljön omfattar aspekter såsom relationer på arbetsplatsen, organisationsklimat eller hur arbetsuppgifterna utformas (Rugulies, 2019). En god psykosocial arbetsmiljö bidrar till ett mer hälsosamt arbete och påverkar bland annat människans arbetsmotivation och livskvalitet positivt. En bristande psykosocial arbetsmiljö kan resultera i negativa konsekvenser och människan kan i en sådan situation ta med sig arbetet hem, få en minskad återhämtning, sämre balans mellan arbete och privatliv, ökad sjukfrånvaro samt en försämrad trivsel i arbetet (Eklöf, 2022). Vidare beskriver Eklöf (2022) att krav och resurser, kontroll i arbetssituationen, socialt stöd och relationer på arbetsplatsen är viktiga beståndsdelar att ta hänsyn till gällande den psykosociala arbetsmiljön. Människan behöver möta flertalet krav i arbetet, men med rätt resurser i form av exempelvis tid och personliga egenskaper såsom förmågan att hantera stress upplevs arbetet ofta hanterbart. Om kraven ökar och kontrollen är låg i kombination med bristande stöd ökar risken för ohälsa enligt krav-kontroll-stödmodellen.

2.2 Krav-kontroll-stödmodellen

För människan är det viktigt att ha kontroll, det handlar om att ta makten över sin egen situation och inte begränsas av oväntade händelser. Stress hänger ihop med kontroll, människor tenderar att bli passiva när kontrollen förloras för att i ett sådant läge behöva spara på krafterna inför framtida situationer (Theorell, 2003). Karasek och Theorells (1990) modell för stresshantering lyfter psykologiska och fysiska krav samt beslutsutrymme. De menar att det finns arbeten med hög belastning, aktiva arbeten, arbeten med låg belastning samt passiva arbeten. Krav-kontroll-stödmodellen innehåller dessa fyra dimensioner som översätts till ”avspänd”, ”aktiv”, ”passiv” och ”spänd” (se figur 1). Det avspända arbetet innebär att kraven är hanterbara och att medarbetaren har kontroll över arbetet (Theorell, 2003). Vid ett aktivt arbete har medarbetaren höga krav i kombination med hög kontroll, här får de möjlighet till lärande och utveckling (Karasek & Theorell, 1990). Det passiva arbetet innebär låga krav och låg kontroll och det finns en risk att en sådan arbetssituation upplevs meningslös. Det spända arbetet är den situation som innebär störst risk, människor som befinner sig i denna situation har höga krav i kombination med låg kontroll. Forskning har visat att denna typ av arbete ökar risken för framför allt hjärt- och kärlsjukdomar (Theorell, 2003).



Figur 1. Krav-kontroll-stödmodellen (Theorell 2003). (egen bild).

Ytterligare en aspekt av modellen är stöddimensionen, stöd innebär dels det stöd som medarbetare får från sin chef och dels från sina kollegor (Theorell, 2003). Enligt Eklöf (2022) kan stödet ses som både en resurs och en belastning. Får arbetstagarna gynnsamt stöd från kollegor eller chefer kan det bidra till att arbetsbelastningen upplevs lägre (Bowling et al., 2015). Samtidigt kräver det tid och energi att ge stöd vilket kan bli en belastning. Det grundläggande stödet på arbetsplatsen kommer från ansvarig chef, men denne kan ha andra ansvarsområden som gör att tiden inte räcker till. I det dagliga arbetet blir kollegorna den vanligaste källan till stöd och i arbetsgruppen är det en förutsättning om det finns ett fungerande stödutbyte som underlättar samarbete (Eklöf, 2022).

Det finns ett flertal studier som undersökt resursernas påverkan på arbetskraven, Fagerlind Ståhl et al. (2018) lägger tonvikten på arbetskraven och beskriver att oberoende av det stöd och det beslutsutrymme som ges till arbetstagarna kommer det finnas en risk för utmattning och utbrändhet så länge kraven är höga. Således är det enda alternativet att minska kraven, att öka kontrollen eller stödet kommer inte att eliminera risken för ohälsa. Fokus ligger på de psykologiska kraven och enligt Huaman et al. (2023) innebär psykologiska krav bland annat krav på professionalitet och uppvisande av känslor som individen inte känner inombords. Chefer bör inte förbise de krav som ställs utan rikta in åtgärder för att minska dessa. Höga psykologiska krav kan minska arbetstagares arbetsengagemang samt inverka på privatlivet och

påverka arbetstagarnas situation, både på och utanför arbetsplatsen (Fagerlind Ståhl et al., 2018; Huaman et al., 2023).

2.3 Work-life balance

Work-life balance syftar till att finna balans mellan arbetsliv och privatliv, när människor kan lägga lika mycket tid och engagemang i sin arbetsroll som i sin familjroll kan det ses som att de uppnått balans (Greenhaus et al., 2003). Balansen handlar om att människor inte ska behöva prioritera bort viktiga aspekter av sitt liv till förmån för arbetet, utan ska ha möjlighet att utvecklas i karriären och även få tid över till familj och fritidsaktiviteter. Arbetstagare står ständigt inför utmaningar som att skapa balans mellan dessa två världar. Ur ett globalt perspektiv är det vanligt att arbetsgivare genomför åtgärder för att effektivisera arbetet, exempelvis nedskärningar och ökad arbetstid för att öka lönsamheten. Dessa åtgärder tillsammans med högt uppsatta mål kan påverka arbetstagarens möjlighet att finna balans mellan arbetsliv och privatliv (Shanker & Kaushal, 2022).

Enligt Beauregard och Henry (2009) ligger det i organisationens intresse att arbeta för att anställda ska kunna uppnå balans mellan arbete och privatliv, då det i sin tur kan påverka organisationens resultat positivt. Resultatet kan påverkas positivt i bemärkelsen att arbetstagare som kan behärska kraven från båda dessa livsområden blir mer engagerade i arbetet och kan leda till att personer vill fortsätta sin anställning. Tillfredsställelse är en komponent som ingår i arbets- och familjrollen, det handlar om att personer behöver känna nöjdhet både i sin arbetssituation och familjesituation (Greenhaus et al., 2003). Det kan kopplas till Shanker och Kaushal (2022) som menar att arbetstagare ska ha möjlighet att uppnå sina yrkesmässiga och privata mål på ett tillfredsställande sätt. Organisationen kan bli mer attraktiv på arbetsmarknaden, minska sjukfrånvaron och gynnas med nöjda och motiverade medarbetare om de finner en strategi som gynnar balansen mellan arbete och privatliv.

2.3.1 Metoder för att uppnå work-life balance

Det finns ett flertal metoder organisationer kan använda sig av för att arbetstagarna på ett enklare sätt ska finna balans mellan arbete och privatliv och att göra det enklare kan främja både arbetstagarnas hälsa samt deras prestationer (Shanker & Kaushal, 2022; Wöhrmann et al., 2021). Flexibelt arbete är ett tillvägagångssätt som har betydelse för att uppnå work-life balance i tidigare forskning (Beauregard & Henry, 2009; Shanker & Kaushal, 2022; Wöhrmann et al., 2021). Shanker och Kaushal (2022) betonar flexibelt arbetsschema, komprimerad arbetsvecka,

arbetsdelning och distansarbete. Ett flexibelt arbetsschema ger arbetstagaren viss frihet att själv styra över sin arbetstid inom ramen för organisationens riktlinjer medan komprimerad arbetsvecka innebär att minska arbetsveckan med en dag. Komprimerad arbetsvecka kan leda till att arbetstagarna får arbeta fler timmar under resterande dagar de befinner sig på arbetsplatsen, men har möjlighet att lägga tid och energi på privatlivet under sin lediga dag. Det går att minska sin arbetstid med hjälp av arbetsdelning vilket innebär att dela sitt arbete med en kollega. Till sist har den tekniska utvecklingen medfört att arbetstagare har möjlighet att arbeta på distans, vilket gör det möjligt för dem att ta itu med de krav som finns utanför organisationens väggar utan att behöva fransäga sig sitt arbetsansvar. Arbetsplatserna som ingår i denna studie har dock inte möjlighet att tillämpa arbete via distans.

Förutom ovan nämnda valmöjligheter menar Wöhrmann et al. (2021) att arbetstagarna bör få en viss grad av handlingsfrihet när det gäller arbetstid. Organisationen har krav på arbetstidens utformning för att exempelvis kunna ändra arbetstiden med kort varsel utefter behov. Deras krav tar både tid och energi från arbetstagare, som vid övertidsarbete eller helgarbete får mindre tid och energi över till familj och fritidsaktiviteter. Således påverkar organisationens krav den balans som finns mellan arbete och privatliv. För att arbetstagare ska kunna balansera kraven från vardera håll är flextid en användbar metod. Arbetstagare som har flextid kan välja att börja arbeta en timme senare eller sluta en timme tidigare, detta gör att de i viss mån kan anpassa arbetstiden utefter egna behov. Förutom att arbetstiden i viss grad kan matcha egna behov kan flextiden göra det enklare att ta itu med de krav som ställs i arbetstagarens olika roller (Wöhrmann et al., 2021). Krav från familjen och krav från arbetet kan hamna på kollisionkurs, är inte rollerna i balans finns det risk för att rollkonflikter – som ofta leder till ökad stress – uppstår (Hagqvist et al., 2017).

2.3.2 Konflikter mellan arbete och privatliv

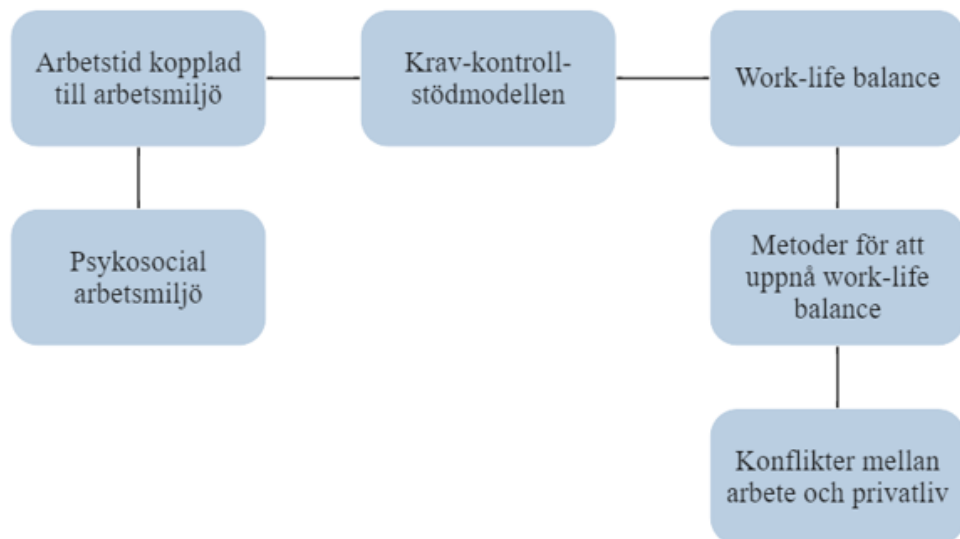
Konflikter mellan de två livsområdena leder till konsekvenser för såväl arbetstagare som organisation. Konsekvenserna för arbetstagare är dels att de trivs sämre på sin arbetsplats och dels att problem i privatlivet kan uppstå (Shanker & Kaushal, 2022). Problem i privatlivet kan uppstå när arbetstagaren tar med sig arbetsrelaterade känslor och attityder hem från arbetet, då de stannar kvar och påverkar privatlivet. Tvärtom kan också känslor och attityder från privatlivet förmedlas i arbetet och påverka arbetets utförande (Ilies et al., 2009). Rollkonflikter är också sammankopplade med ökad stress och ett minskat arbetsengagemang (Huaman et al.,

2023). Konsekvenser för organisationen i samband med rollkonflikter är minskad produktivitet, försämrad kvalitet i arbetet samt en ökad sjukfrånvaro (Shanker & Kaushal, 2022).

Arbetstiden är en kritisk faktor när det gäller konflikter mellan arbete och privatliv, ju mer tid en person spenderar på sitt arbete desto svårare blir det att balansera familjrollen och arbetsrollen (Shanker & Kaushal, 2022). De Simone et al. (2014) lyfter att det finns två typer av konflikter mellan arbete och privatliv, det handlar om 1) att familjen påverkar arbetet eller 2) att arbetet påverkar familjen. Att hitta strategier för att hantera olika roller har blivit mer väsentligt eftersom de flesta familjer består av två inkomsttagare som i allt högre grad delar på familjeansvaret. Vidare kan rollkonflikter påverkas av civilstånd, antal barn i hemmet eller om arbetstagarna har familj eller släkt att omhänderta. Beroende på hur situationen utanför arbetet ser ut kommer kraven från familjen skilja sig åt från individ till individ, vilket i sin tur kommer påverka dem i arbetssituationen på olika sätt. Det betyder att ökade krav från arbetet kommer påverka privatlivet negativt och vice versa (Boyar Scott et al., 2008). Arbetskraven är en aspekt som organisationer kan ta hänsyn till för att minska rollkonflikter, varvid minskade rollkonflikter leder till förbättrade prestationer och en högre arbetstillfredsställelse (Huaman et al., 2023).

2.4 Sammanfattning av teoretisk referensram

Arbetstiden är kopplad till arbetsmiljön och påverkar upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön, den psykosociala arbetsmiljön omfattar bland annat relationer, samarbete och arbetsbelastning. Krav och resurser är en viktig aspekt som lyfts när det gäller psykosocial arbetsmiljö, beroende på hur de ser ut kommer arbetstagarnas arbetsbelastning påverkas på olika sätt. Den psykosociala arbetsmiljön kan i sin tur kopplas till krav-kontroll-stödmodellen som är en modell för stresshantering. Krav-kontroll-stödmodellen innehåller arbetskrav, kontroll i arbetet samt stöd och delas upp i olika dimensioner (se figur 1). Det viktigaste är egentligen att minska kraven då vare sig stöd eller kontroll räcker till om kraven är för höga. Om arbetskraven är höga och arbetsbelastningen ohälsosam kan det påverka privatlivet och leda till obalans i vardagen. Det finns metoder organisationer kan använda sig av för att arbetstagare på ett enklare sätt ska kunna balansera sitt arbetsliv och privatliv. Arbetstagare som kan balansera kraven som ställs på och utanför arbetet kan minska risken för konflikter mellan arbete och privatliv. Hur den teoretiska referensramen kan kopplas samman tydliggörs i modellen.



Figur 2. Illustration på hur delarna i den teoretiska referensramen kopplas samman. (egen bild).

3 Metod

I detta kapitel presenteras metodvalet för uppsatsen samt metodvalets möjligheter och begränsningar, även datainsamlingens tillvägagångssätt beskrivs.

3.1 Semistrukturerade intervjuer

För att besvara syftet och valda frågeställningar har en kvalitativ forskningsmetod i form av intervjuer använts, både individuella intervjuer och gruppintervjuer genomfördes. Valet gjordes för att få en djupare förståelse för projektet i form av att intervjupersonen kunde ställa följdfrågor, då kvalitativ metod söker efter mening och innebörd (Alvehus, 2013). Enligt Lind (2019) kan intervjuer definieras som ett samtal med ett syfte. Jämfört med en kvantitativ forskningsmetod gav en kvalitativ forskningsmetod i form av intervjuer en flerdimensionell beskrivning, samt möjligheter i form av att få mer utvecklade och levande svar kring bland annat hur medarbetarna upplever balansen mellan arbete och fritid. Vidare gav en kvalitativ metod mer flexibilitet för att kunna anpassa intervjufrågorna efter respondenterna och deras upplevelse (Lind, 2019).

Intervjuerna var semistrukturerade vilket innebar att intervjuaren följde en intervjuguide (se bilaga 4), som var skapad utifrån den valda teorin för att kunna fånga upp användbara teman. Att genomföra en intervju med utgångspunkt från en intervjuguide ger intervjun mer struktur (Lind, 2019) och bidrog på det sättet med information och svar på frågor som var användbara för arbetet kopplat till syfte och frågeställningar. Semistrukturerade intervjuer innebär också att respondenten kan påverka intervjun genom utformning av svar samt att intervjuaren har möjligheten att följa upp svar och ställa följdfrågor (Alvehus, 2013; Bryman & Bell, 2017). Viktigt att tänka på gällande gruppintervjuer är att intervjun kan domineras av en respondent som pratar för hela gruppen. Valet möjliggjorde trots det att respondenterna fick chansen att diskutera och argumentera kring sina upplevelser med varandra, vilket gjorde att intervjupersonerna kunde hålla sig mer i bakgrunden.

Syftet med intervjuerna och insamling av empiri var att utveckla förståelse för hur medarbetarna upplever arbetstidsförkortning, hur det påverkar deras arbetssituation men även privatlivet. Initialt planerades endast gruppintervjuer med personal från de arbetsplatser som deltog i ovan

nämnt projekt, men på grund av sjukdom och bortfall i personalstyrkan förändrades ursprungsplanen. Det blev därför en blandning av individuella intervjuer och gruppintervjuer. Gruppintervjuer möjliggjorde att vi kunde se hur samarbete och interaktion kollegor emellan fungerade.

Totalt intervjuades 23 personer på sina respektive arbetsplatser, avskilt på antingen ett kontor, en matsal eller i ett konferensrum. Intervjuerna genomfördes under två heldagar. Under intervjuerna tog rapportförfattarna olika roller där den ena agerade intervjuare och förde samtalet framåt medan den andra hade en mer assisterande roll i form av att föra minnesanteckning och fånga upp viktiga spår. Detta tillvägagångssätt gjorde det möjligt att ställa följdfrågor till respondenterna. Valet stärks av Alvehus (2013) som beskriver att intervjuaren behöver vara aktiv i sitt lyssnande under semistrukturerade intervjuer för att fånga upp svaren och kunna ställa följdfrågor. Intervjuerna pågick i snitt 37 minuter. Utöver att det fördes minnesanteckningar under intervjuerna spelades dessa också in för att senare kunna transkriberas för att kunna lokalisera olika teman och plocka ut väsentligt innehåll i relation till syfte och frågeställningar. Ett mål med användningen av kvalitativ metod är mättnad. Mättnad är när information återkommer och när intervjuerna inte ger någon ny information längre. Det är viktigt att fundera över vald intervjustrategi i förhållande till att mättnad kan uppstå (Alvehus, 2013). Tack vare mättnad kan en kvalitativ metod ge mer varierande svar och upplevelser än vad kvantitativt underlag kan göra (Lind, 2019), vilket upplevdes vara en värdefull möjlighet för metodvalet.

3.2 Begränsningar med metodval

Enligt Lind (2019) kan en kvalitativ studie begränsa antalet undersökningseenheter då det är mer tids- och resurskrävande än kvantitativa studier, vilket var viktigt att ta i beaktning. Efter diskussion valdes den kvalitativa metoden, detta för att respondenterna redan fått svara på ett antal enkäter och för att få möjlighet att möta dem i deras vardagliga arbetsmiljö. En kvalitativ forskningsmetod kan ge mer flexibilitet, men flexibilitet kräver också förberedelser (Lind, 2019) såsom att vi var pålästa kring ämnet för att vara redo att bemöta frågor och funderingar under intervjuerna och för att kunna ha ett levande samtal med respondenterna. Det är också viktigt att låta respondenterna ta plats och få prata i enlighet med Alvehus (2013) som lyfter att ytterligare begränsning med intervjuer kan vara att intervjuaren provocerar fram vissa teman. Precis som att intervjuaren ska kunna styra samtalet krävs även tystnad och aktivt lyssnande för att inte påverka intervjuernas riktning alltför mycket. Bryman och Bell (2017) lyfter att några

begränsningar med fokusgrupper, eller gruppintervjuer, också kan vara att det är svårt att urskilja vem av respondenterna som säger vad vid en inspelning och att efterarbetet därför kan ta tid och energi. Som tidigare nämnt kan en begränsning också vara om en respondent tillåts dominera samtalet. Beroende på gruppdynamiken kan det finnas de respondenter som inte vågar eller vill uttrycka sina verkliga åsikter och upplevelser, vilket var viktigt att ta i beaktning.

3.3 Deltagare

Inledningsvis påbörjades insamlingen av empiriskt material genom att författarna fick veta att vårdsektorn inom en kommun i Mellansverige startat ett projekt kring arbetstid. Ämnet kring arbetstidsförkortning, psykosocial arbetsmiljö samt balansen mellan arbets- och privatliv fångade vårt intresse. Ett pilottest genomfördes genom att skriva ett arbete kring detta ämne i en tidigare kurs, kapitel som behandlades var problembakgrund, problemdiskussion, problemformulering och syfte. Efter positiv respons från examinerande lärare valdes att vidareutveckla arbetet för att lära oss mer genom att söka kontakt med chefscontroller via ett telefonsamtal. Alvehus (2013) beskriver strategiskt urval som att kontakta personer som har specifika erfarenheter eller kompetenser. Denna urvalsmetod har tillämpats då vi aktivt sökt upp personer som skulle kunna svara på frågor då de arbetar med projektet kring arbetstidsförkortning. Chfscontroller inom projektet blev en form av kontaktperson och genom denne möjliggjordes också kontakt med projektledaren. Med dessa två har informantintervjuer genomförts genomgående för att få bakgrundsinformation om projektet. Kontaktpersonen har också förmedlat kontaktuppgifter till enhetschefer och samordnare på de olika arbetsplatserna som är delaktiga i projektet. Det var enhetscheferna som kontaktades och majoriteten av kontakten med dem har skett via mejl. Dessa har sedan hjälpt till att hitta respondenter som varit villiga att ställa upp på intervjuer. Detta initierar att urvalet skett via snöbollsurval (Alvehus, 2013), då vi slussats vidare bland möjliga informanter.

Då egna åsikter och preferenser som författare och intervjuare kan påverka utfallet av urvalet inför datainsamling (Bryman & Bell, 2017) har det varit till stor hjälp att enhetschefer kunnat delge respondenter som visat intresse av att vara med i studien.

<i>Respondent</i>	<i>Arbetsplats</i>	<i>Antal år i tjänst</i>			<i>Intervjuplats</i>
		<i>1–5</i>	<i>5–10</i>	<i>10 +</i>	
Respondent 1	Äldreboende X	x			Kontor
Respondent 2	Äldreboende X		x		Kontor
Respondent 3	Äldreboende X		x		Kontor
Respondent 4	Äldreboende X	x			Kontor
Respondent 5	Äldreboende X		x		Kontor
Respondent 6	Hemtjänst X	x			Lunchrum
Respondent 7	Hemtjänst X	x			Lunchrum
Respondent 8	Hemtjänst X	x			Lunchrum
Respondent 9	Hemtjänst X	x			Lunchrum
Respondent 10	Hemtjänst X	x			Lunchrum
Respondent 11	Hemtjänst Y		x		Personalrum
Respondent 12	Hemtjänst Y	x			Personalrum
Respondent 13	Hemtjänst Y		x		Personalrum
Respondent 14	Hemtjänst Y	x			Personalrum
Respondent 15	Hemtjänst Y	x			Personalrum
Respondent 16	Äldreboende Y			x	Konferensrum
Respondent 17	Äldreboende Y		x		Konferensrum
Respondent 18	Äldreboende Y			x	Konferensrum
Respondent 19	Äldreboende Y			x	Konferensrum

<i>Respondent</i>	<i>Arbetsplats</i>	<i>Antal år i tjänst</i>			<i>Intervjuplats</i>
		<i>1–5</i>	<i>5–10</i>	<i>10 +</i>	
Respondent 20	Äldreboende Y		x		Konferensrum
Respondent 21	Äldreboende Y			x	Konferensrum
Respondent 22	Äldreboende Y	x			Konferensrum
Respondent 23	Äldreboende Y	x			Konferensrum

Tabell 1. Överblick över vilken arbetsplats respektive respondent arbetar på, hur länge de arbetat samt var intervjun ägde rum.

3.4 Analysetoder

En växelverkan mellan teori och empiri har använts för att kunna reflektera över vad som sagts i intervjuerna och koppla det till teorin. Genom att göra på det sättet gav det möjlighet att hitta mönster och samband i det empiriska underlaget som sedan kunde tolkas med hjälp av vald teori, samt en hjälp att reflektera över om arbetstidsförkortningen har haft någon påverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Inledningsvis transkriberades intervjuerna för att kunna granska vad som sagts samt för att skapa en helhetsbild. Transkriberingen lästes sedan igenom för att få en överblick för att identifiera teman. Rapportförfattarna sammanställde en tabell med meningsbärande citat som kopplades ihop med teman, se tabell 3 (bilaga 5). De teman som valdes ut var påverkan på arbete, återhämtning, arbetsklimat, påverkan på fritid, arbetsglädje, krav, kontroll, stöd och arbetstid. Detta gjordes för att kunna hitta mönster i det som sagts. Att göra på detta sätt kallas för tematisk analys och syftet är att hitta nyckelbegrepp och teman i empirin som kan kopplas till forskningsfrågorna, samt för att skapa en teoretisk förståelse i den insamlade empirin (Bryman & Bell, 2017).

3.5 Forskningsetiska utgångspunkter

Forskningsetiska aspekter att ta i beaktning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, nyttjandekravet, falska förespeglningar samt att

deltagarna inte ska ta någon skada av undersökningen. Med skada kan menas stress, fysisk skada eller sämre självkänsla för att nämna några (Bryman & Bell, 2017). Initialt i studien kontaktades chefscontroller och projektledare i kommunen för att informera dem om studiens syfte, vilket är i enlighet med informationskravet och en viktig start för att fånga intresse för att medverka och kunna stötta i studien.

Vidare har kontakt tagits med enhetschefer på de olika arbetsplatserna som medverkade i intervjuerna för att kort förklara vilka vi är och vilken typ av studie det handlade om. I enlighet med samtyckeskravet (Bryman & Bell, 2017) tydliggjordes också för medarbetarna att det var frivilligt deltagande och att de när som helst skulle kunna avbryta sitt deltagande i undersökningen. Ett informationsblad har sammanställts och givits till de involverade samt ett samtyckesformulär att läsa igenom och signera. För att få de medverkande i studien att känna sig trygga med sin medverkan försäkrades att skydda deras personuppgifter och anonymisera deltagande personer. Personuppgifter kommer att förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan få tag på dem samt att hålla de medverkande anonyma genom att, efter transkribering av intervjuerna, radera inspelningar som gjorts samt att respondenterna i uppsatsen benämns som respondent 1 och respondent 2 etc. (se tabell 1).

3.6 Sammanfattning av metod

Inför denna uppsats valdes en kvalitativ metod i form av intervjuer, både individuella intervjuer samt gruppintervjuer där rapportförfattarna träffade respondenterna på deras arbetsplatser. En intervjuguide skapades där frågorna utformades utifrån den valda teorin för uppsatsen. Alvehus (2013) tar upp att en kvalitativ metod söker efter mening och innebörd, och det var en anledning till att kvalitativ metod i form av intervjuer valdes. Intervjuer gav en viss flexibilitet i att kunna fånga upp viktig information och att kunna ställa följdfrågor för att vidareutveckla mer.

I arbetet med uppsatsen har strategiskt- och snöbollsurval använts, detta då vi sökt upp personer som ansetts ha kunnat bidra samt att de har föreslagit andra kontakter med respondenterna inför intervjuerna.

Analysmetoden som använts i uppsatsen är tematisk analys vilket skapat en möjlighet att kunna identifiera teman och mönster i empirin.

4 Empiri

I detta kapitlet presenteras den insamlade empirin. Empirin består av semistrukturerade intervjuer med omvårdnadspersonal inom äldreboende och hemtjänst. Totalt intervjuades 23 respondenter som fick redogöra för sin uppfattning om hur arbetet påverkats av arbetstidsförkortning, schemats utformning kopplat till återhämtning, hur arbetsklimatet och arbetsglädjen påverkats, hur fritiden påverkats samt krav, kontroll och stöd (se intervjuguide, bilaga 4). Kapitlet delas upp utifrån utvalda teman.

4.1 Deltagande arbetsplatser

Arbetsplatserna benämns som äldreboende X, äldreboende Y, hemtjänst X och hemtjänst Y.

Arbetsplats	Antal deltagande	Intervju	Anställningstid i snitt (år)
Äldreboende X	5	Individuell	5
Äldreboende Y	8	Grupp	14
Hemtjänst X	5	Grupp	2
Hemtjänst Y	5	Grupp	4

Tabell 2. Överblick över deltagande arbetsplatser, hur många respondenter från respektive arbetsplats, vilken intervjuform som genomfördes samt anställningstiden.

4.2 Arbetet påverkas av arbetstidsförkortning

På äldreboende X beskriver 2 av 5 respondenter att projektet har påverkat arbetet genom att de gått från att arbeta deltid till att arbeta heltid. Respondent 3 nämner att det utöver respondenterna är flera kollegor på arbetsplatsen som valt att gå upp till heltid i samband med projektet. Respondenten förklarar att hen arbetar samma antal timmar vid heltid som vid deltid tack vare projektet. Vidare beskriver hen en rädsla över att projektet kommer avslutas och menar att hen då kommer behöva gå ner i arbetstid igen, vilket i sig leder till minskad inkomst och sämre pensionsförmåner.

Om man tänker till pensionen också ja det är bra för den... Jättebra att jag tänkte att jag höjer min procent och tänkte på min pension och det har inte påverkat på mig eller på mitt

liv, att jag gått upp i tid, det funkas jättebra här och jättebra hemma också och det är inga problem, men nu när det blir så ta bort den det kanske blir så jag orkar inte börja två, det ska påverka på mig och bli trött, jag orkar inte komma till jobbet.

(Respondent 3)

Även på äldreboende Y har möjligheten att gå upp till heltid skapats. Arbetstidsförkortningen ger medarbetarna fler sammanhängande lediga dagar samt möjlighet att sluta tidigare eller börja senare.

Jag gjorde faktiskt så att jag har gått upp tio procent för att det, man får ändå ledig dag och får sluta tidigare så jag tycker inte det är lika tufft nu.

(Respondent 20)

Respondent 19 lyfter under intervjun att hen har jobbat som vanligt men med förmånen att få sluta tidigare om dagarna tack vare arbetstidsförkortningen, och att det är väldigt förnämligt. Annars är det mer ork och mer återhämtning som majoriteten av respondenterna lyfter som den största påverkan som projektet haft på arbetet. Utöver det upplever flera av respondenterna att det från början var något rörigt att få till sin arbetssituation med arbetstidsförkortningen, som för det mesta är lagd under eftermiddagarna. Att det blev rörigt till en början var för att det blev något högre arbetsbelastning då arbetstidsförkortningen innebar att de blev en personal kort vilket resulterade i att det var svårt att hinna med alla arbetsuppgifter. De berättar också att de upplever att arbetstidsförkortningen tar tid från de boende och att det är där det märks som mest, men medarbetarna lyfter samtidigt att de har mer ork till sitt arbete.

Ja, och just det dära mera ork, ja med brukaren som man jobbar med att man är mer glad och positiv till personen, det tycker jag är jättehärligt, och just det här att när du har slutat så är du inte slut utan när du går härifrån har du fortfarande energi kvar att kunna göra saker och det är ju helt otroligt.

(Respondent 16)

Den största skillnaden i arbetet som tas upp av samtliga respondenter på hemtjänst X efter införandet av arbetstidsförkortningen är att de känner sig piggare när de kommer till jobbet och att de orkar göra mer under sina arbetspass. Respondent 10 berättar att hen anställdes när projektet redan hade påbörjats vilket inte möjliggör en jämförelse med hur det såg ut innan. I övrigt lyfter respondenterna upp att projektet inte har påverkat själva arbetet avsevärt.

På hemtjänst Y berättar medarbetarna att de upplever att arbetet har förändrats i form av att arbetsdagarna har blivit mer komprimerade i förhållande till arbetstidsförkortningen. Innan arbetstidsförkortningen infördes upplevde de att de hade stora luckor under sin arbetsdag där de inte hade särskilt många arbetsuppgifter och därför inte tillförde mycket i sitt arbete. Detta säger de har förändrats och att de nu är aktiva under hela sin arbetsdag. Flera av medarbetarna lyfter att det också är skillnad på arbetstidsförkortning under dag- och kvällspass, att kvällarna på arbetet ofta är stressigare men också att arbetsdagarna överlag kan skilja sig åt utöver arbetstidsförkortningen, vilket då handlar mer om vilken placering medarbetarna har och vilka typer av arbetsuppgifter de ska utföra.

4.3 Schemats utformning kopplat till återhämtning

Respondenterna på äldreboende X beskriver att återhämtningen har förbättrats kopplat till schemats utformning. Respondent 2 beskriver att återhämtning även beror på hur mycket det är att göra under dagen samt vilka kollegor som befinner sig på arbetet. Denna respondent berättar också att skillnaden jämfört med innan inte är så märkbar då personen tidigare arbetade deltid, arbetstidsförkortningen har gjort att schemat utformas på ungefär samma sätt som innan. Respondent 3 beskriver att schemats utformning bidrar till en bättre återhämtning och respondent 5 lyfter fördelen med att vara ledig innan helgarbete.

Att man har inför en helg, att man har två dagars återhämtning eller ledigt då har det ju blivit då oftast och det gör väldigt mycket med arbetet, man känner att man orkar mer och man blir mer stresstålig och helt enkelt mår bättre som personal mot vårddagarna...

(Respondent 5)

Vidare berättar respondent 4 att arbetstiden kan komma att ändras beroende på hur mycket frånvaro personalen har. Det kan genomföras justeringar i schemat för att personalen ska täcka upp för den tiden de har varit borta. Ytterligare en förändring som genomförts gällande schemats utformning är att omvårdnadspersonalen inte längre arbetar så kallade rygg till ryggpass, vilket innebär att arbeta kväll och sedan dag dagen efter. Numera är det mer uppdelat och de arbetar antingen kvälls- eller dagpass, respondenterna beskriver vissa utmaningar kring återhämtning med att byta skift.

Personligen tycker jag det är väldigt svårt när man jobbar skiftande dag och kväll, som nu har jag jobbat en del kvällar, ledig bara igår och så går jag på och jobbar dag idag så det är

det som är dom har skiftningarna som jag tycker är lite svårt med sömnen, då blir det lite påtagligt.

(Respondent 5)

Medarbetarna på äldreboende Y berättar att de också upplever att arbetet och utformningen av schemat i samband med arbetstidsförkortningen har gjort att de får mer återhämtning, vilket är en bidragande faktor till att de orkar mer både på arbetet och hemma.

Ja för vissa veckor nu har vi faktiskt två dagar då du är ledig och det har du aldrig annars inom vården, då du jobbat helgen så har du en dag ledigt eller ska du jobba har du en dag och då får du välja, ska jag vila den här lediga dagen nu eller ska jag göra... köra järnet här hemma, nu kan jag göra båda två sakerna, det är otroligt.

(Respondent 18)

På hemtjänst X berättar respondent 7 att schemat ger möjlighet till återhämtning som för hen innebär att vila och träffa familjen mer. Att personen också hinner med att träna är en stor fördel. Respondent 8 och 9 instämmer. Respondent 6 lyfter att hen inte märker så stor skillnad och beskriver att det inte spelar någon roll att börja tidigt eller sent vid kvällspass utan vill hellre sluta tidigare vid dagpass. Respondent 9 instämmer. På hemtjänst X kvoterar timmar bort på kvällstid och respondent 9 förklarar att de som arbetar mycket dagtid inte märker av arbetstidsförkortningen och fortfarande upplever trötthet kopplat till schemats utformning

...vi har kommit överens om att vi ska lägga mest fokus på kvällarna för som sagt, det blev långa kvällar förut, och då var det jättejobbigt men nu när dom lägger fokus på kvällarna så blir det lite kortare och man hinner att göra mycket mer.

(Respondent 7)

På hemtjänst Y beskriver respondent 12 att arbetstidsförkortningen har förbättrat återhämtningen och respondent 13 instämmer, detta för att personalen hinner med mer utanför arbetet när de slutar tidigare. Respondent 15 berättar att hen uppskattar att sluta tidigare på dagen då det skapar möjlighet att lägga sig och vila efter arbetspasset. Innan arbetstidsförkortningen fanns det en risk med att vila efter arbetet då det kunde påverka nattsömnen.

Respondent 11 lyfter att schemalaggningsplaneringen har gjort det svårare att planera sin fritid, detta för att de tidigare hade en fast planeringsperiod där ansvarig för schemat inte gjorde justeringar efter planeringsperiodens slut. Numera behöver ansvarig hålla koll på hur mycket av tiden som ska kvoterats bort vilket gör att justeringar kan ske i efterhand. Respondenten berättar att de ska informera om justeringar men att det ibland kan glömmas bort. Respondent 13 tillägger att snabba ändringar i schemat inte enbart beror på arbetstidsförkortningen, utan att det vissa dagar kan fattas personal och att arbetstiden ändras med kort varsel utefter det.

4.4 Påverkan på arbetsklimatet

Majoriteten av respondenterna på äldreboende X beskriver att arbetsklimatet har påverkats av projektet, arbetsplatsen har blivit mer glädjefylld och personalen är piggare. Respondent 2 beskriver att arbetsklimatet inte enbart beror på arbetstidsförkortningen, utan att det till stor del påverkas av vilka personer som arbetar tillsammans. Respondent 3 lyfter att hen har hunnit träffa sina kollegor mer samt att planeringen kollegor sinsemellan fungerar på ett bättre sätt. Hen beskriver även att samarbetet har förbättrats i form av att personalen orkar lägga tid på att hjälpa varandra. Respondent 1 beskriver att även brukarna märker på personalen att de är gladare samt att de har mer ork. Innan arbetstidsförkortningen infördes kunde negativ energi spridas när kollegor uttryckte en missnöjdhet med sin arbetssituation.

Man blir helt nedstämd när man känner av när andra också är väldigt trötta och det är ju såhär att man vill respektera sina jobbkollegor, att okej hon är jättetrött för hon har haft det tufft hemma och då får vi anpassa oss andra jobbkollegor och det, så det, det gör mycket.

(Respondent 4)

Respondent 5 beskriver att arbetsklimatet påverkades positivt till en början i form av att personalen blev gladare och att det märktes att de hade mer tid utanför arbetet. Nu har det varit stressigt på arbetsplatsen under en period men personen beskriver att hen ändå ser arbetstidsförkortningen som en möjlighet för ett bättre arbetsklimat, och hoppas att inte stressen i arbetet ska ta över och orsaka sjukskrivningar.

Respondenterna på äldreboende Y berättar att arbetsklimatet har påverkats i samband med arbetstidsförkortningen och detta i form av att personalen kommer till arbetet gladare och mer positiva, men också genom att de upplever att sjukskrivningarna har minskat. Under intervjun berättar respondent 18 att arbetet flyter på bättre när sjukskrivningar minskar då de behöver ta in färre vikarier och att det istället är mer ordinarie personal på plats, vilket flera andra

respondenter instämmer i och de menar att det också skapar en större trygghet för de boende på hemmet. Något de också lyfter och pratar om under intervjun är att de upplever att själva arbetet är lättare och att det ger dem möjligheter att arbeta längre.

Ja du kommer kunna jobba mycket längre för att du kommer ha mer ork och det är som ja, som jag kan se i alla fall då, eller att du väljer att du kanske ska gå i pension, att du fortfarande har ork när du blir pensionär då.

(Respondent 16)

På hemtjänst X beskriver samtliga respondenter att arbetsklimatet inte har förändrats i samband med projektet. Däremot berättar de att all personal har någon de kan gå till och prata med om det är något som varit tufft i arbetet och de behöver prata av sig. Arbetsklimatet på hemtjänst Y har inte heller påverkats i samband med projektet. Däremot lyfts det att personalen är gladare och det pratas positivt om arbetstidsförkortningen.

4.5 Arbetstidsförkortningens påverkan på fritid

Innan projektet var omvårdnadspersonalen på äldreboende X vanligtvis ledig en dag för att sedan arbeta hela helgen. Respondent 1 beskriver att känslan av att vara ledig inte hinner infinna sig under en dag, men nu hör det till vanligheten att vara ledig två dagar i följd. Det leder till mer tid med familjen samt tid över till det som behöver göras utanför arbetet. Respondenten beskriver att extra tid med familjen är den största glädjen med projektet. Även respondent 5 berättar att det är två dagars ledighet som till största del påverkat fritiden, hen hinner med både hushållet men också att ta promenader, träffa vänner och träna.

...att man har en hel del hushållsarbete som behöver göras och man känner ändå att har man två dagar hinner man återhämta sig lite också, annars blir det bara mest för och, en dag för och göra sånt som inte hinner annars när man tillbringar en helg på jobbet om man säger så.

(Respondent 5)

Respondent 2 berättar att skillnaden inte är så stor i och med att personen gått från deltid till heltid. Hen får ta del av arbetstidsförkortningen vid heltidsarbete och får således lika mycket tid till fritidsaktiviteter och hushållsarbete som när hen arbetade deltid. Respondent 3 beskriver att det märks då det känns ovant att sluta senare, men det fungerar bra så länge hen planerar sina dagar. Respondent 4 beskriver att hen hinner träffa vänner, träna, städa, handla och gå till

gymmet. Tidigare låg fokus på att återhämta sig för att orka med de långa kvällspassen, men nu kan hen ta tillvara på tiden innan arbetspasset.

Under intervjun berättar medarbetarna på äldreboende Y att de blivit mer sociala mot sina vänner samt att de som har barnbarn orkar leka med dem efter jobbet. Medarbetarna pratar om att de upplever att de har energi kvar efter avslutat arbetspass och ger exempel på att de nu känner att de har tid att gå mer promenader och ha ork kvar att fixa i hemmet. Respondent 18 berättar också att de numera kan ha två sammanhängande lediga dagar på schemat vilket ger dem möjlighet att åka iväg över en natt. När de bara hade en ledig dag fanns inte möjligheten för då behövde hen stressa med alla "måsten" hemma. Respondent 16 tar också upp fördelen med att personalen får behålla sin heltidslön trots arbetstidsförkortning, vilket samtliga håller med om. Däremot kan ob-ersättningen¹ försvinna om arbetstidsförkortningen läggs på obekvämt arbetstid vilket ses som en nackdel.

När det gäller tid över till fritiden är det 3 av 5 respondenter på hemtjänst X som upplever att det inte är någon skillnad, det är de respondenterna som arbetar mest dagtid. Respondent 8 berättar att dagpersonalen ibland börjar senare eller slutar tidigare, men att det sker väldigt sällan. Respondent 7 berättar att det finns möjlighet för personalen att lägga in önskemål om att få arbeta mer kvällar för att få ta del av och märka av arbetstidsförkortningen. Respondent 6 lyfter att arbetstidsförkortningen borde läggas på dagen för att fler ska ha möjlighet att märka skillnad och respondent 9 instämmer. Vidare beskriver respondent 7 att tiden som blir över till fritid har förbättrats, när kvällspassen börjar senare hinner personen att göra ärenden, träna samt träffa familj och vänner innan arbetet.

Även på hemtjänst Y beskriver medarbetarna att fritiden har påverkats positivt av arbetstidsförkortningen, respondenterna berättar att de har fått mer tid över till att ta hand om hemmet eller sig själva, de känner att det skapar större valmöjligheter.

Jo men det har blivit mycket bättre, som du sa med det att när du slutar två och du kan hitta, eller du har två timmar på dig att göra någonting innan du egentligen skulle slutat, två timmar på eftermiddagen är ju jättemycket tid, kunna göra, ja allt vad du känner för om behöver handla eller vad du behöver göra så att det, kvällarna blir mycket längre

(Respondent 13)

¹ Ob-ersättning enligt kollektivavtal innebär ett lönetillägg utöver grundlönen (Unionen, u.å).

4.6 Upplevelser av arbetsglädje

Samtliga respondenter på äldreboende X beskriver att arbetsglädjen har påverkats positivt av arbetstidsförkortningen. 4 av 5 tycker att det känns lättare att gå till arbetet och känner sig gladare inför arbetspasset. Respondent 1 beskriver att glädjen inte bara känns hos sig själv utan att den även märks på andra. Respondent 3 lyfter att det inte bara är personalens glädje som har påverkats utan även brukarnas, efter införandet av arbetstidsförkortningen har personalen tid att sätta sig ner och interagera med dem, vilket de inte hade samma möjlighet till innan. Respondenten berättar även att personalen har fått mer tid till det sociala.

Respondent 4 berättar att hen upplever en stor förbättring gällande personalens arbetsglädje och beskriver att vårdsektorn är en tuff bransch där negativa känslor ska lämnas utanför arbetsplatsen. Vidare beskriver hen att arbetstidsförkortningen har lett till ett större fokus på privatlivet och att positiva känslor som skapas utanför arbetsplatsen även påverkar känslorna och glädjen i arbetet. Respondent 5 berättar att arbetsglädjen inte bara påverkats av arbetstidsförkortningen, utan också för att personalen hjälps åt på ett bättre sätt och arbetar som ett team.

Respondenterna på äldreboende Y beskriver att deras arbetsglädje har påverkats av projektet, respondent 17 svarade på frågan kring detta att det märks särskilt på att personalen är piggare när de väl kommer till arbetet vilket i sin tur resulterar i att alla är gladare och mer positiva, eftersom det smittar av sig bland kollegorna.

Det är 2 av 5 respondenter på hemtjänst X som beskriver att arbetsglädjen enbart påverkats minimalt, respondenterna upplever att de känner sig något gladare inför att arbeta men ingen större skillnad jämfört med tidigare. Respondent 6 berättar att arbetsglädjen till stor del beror på hur arbetet ser ut under dagen, hen beskriver att de har listor de ska följa och att listan som tilldelas inför arbetspasset påverkar arbetsglädjen. Respondent 10 beskriver att arbetsglädjen ökar om det infinner sig en känsla av att det hunnits med mycket under dagen innan ett kvällspass börjar, hen kan då känna en nöjdhet kring situationen utanför arbetet som påverkar glädjen på arbetsplatsen. När personalen innan projektet började tidigare vid kvällspass påverkades arbetsglädjen och respondent 7 berättar att de kom till arbetet och hade ett besök för att sedan inte ha något att göra förrän på eftermiddagen. Känslan av att det var onödigt att befinna sig på arbetsplatsen uppstod hos arbetstagarna. När de i och med projektet får börja senare känns det mer naturligt då de börjar arbeta i samband med att dagpersonalen rapporterar över till kvällspersonalen.

...problemet var ju att börjar man två så hade man typ ett besök hos en vårdtagare, sen hade man inget och göra tills man hade rapporter vid fyra och det var det som var så tråkig den timmen man inte har något att göra.

(Respondent 7)

Majoriteten av respondenterna på hemtjänst Y beskriver att deras egna arbetsglädje har påverkats positivt i förhållande till arbetstidsförkortningen och respondent 12 berättar att hen tycker att det är mycket lättare att gå till jobbet numera. Däremot säger respondent 11 att hen tror att det hade blivit en mer märkbar skillnad om personalen inte hade lånats ut till andra arbetsplatser.

4.7 Arbetstidsförkortningens påverkan på krav, kontroll och stöd

Kraven som ställs i arbetet har enligt majoriteten av respondenterna på äldreboende X inte ändrats särskilt mycket. Däremot lyfter respondent 2 att kraven har minskat under kvällspass i och med att personalen börjar senare. Respondent 3 lyfter att det nu finns mer krav på att genomföra administrativt arbete eftersom de flesta arbetar till klockan fyra under dagpass. Det har skapats utrymme för att dokumentera och då ställs det krav på att det ska genomföras.

...när det blir så att man måste sluta tre eller två jag har inte tid och sitta, göra mina uppgifter eller så, det är lite mer stress och göra jobbet andra dagar, jag menar det så. Om man jobbar till fyra då hinner jag, vi har tid jag ska göra den idag. Det är bra ifall man jobbar hundra procent

(Respondent 3)

Detta är även något respondent 5 lyfter och lägger till att det är den inre stressen som gör att det känns som att resterande arbete inte hinns med. Respondenten beskriver likt de andra att kraven är desamma och ser det som en nackdel. Respondenten beskriver också att kollegorna upplever en rädsla för att sjukanmäla sig eller att ta ledigt, eftersom de då inte får ta del av arbetstidsförkortningen. Respondenten påpekar att det är viktigt att personalen tillåter sig att ta ledigt och att återhämta sig vid sjukdom. Vidare beskriver respondent 3 att det finns krav på att inte visa sina känslor utåt, vilket blir en utmaning i vissa lägen.

Det är inte så lätt detta yrke, man måste hela tiden vara positiv, till exempel vårdtagare, du måste visa hela tiden att du är glad även om du är trött, ja det är en viktig sak... jag brukar inte visa men ibland är man trött och har ont men jag vill inte påverka vårdtagarna. Är jag trött blir dom trötta.

(Respondent 3)

Gällande kontroll är det 4 av 5 respondenter som beskriver att de har kontroll över sin arbetssituation. Respondent 1 beskriver att kontrollen till stor del beror på att det finns mer ork och glädje i arbetet samt för att arbetsuppgifter som ska göras hinns med trots ett minskat antal arbetstimmar. Respondent 3 berättar att kontrollen har ökat i och med arbetstidsförkortningen, att det kändes som att kontrollen förlorades när arbetspassen var långa och tröttheten tog över. Respondent 5 förklarar att det är svårt att ha kontroll över arbetssituationen men att det inte har med arbetstidsförkortningen att göra. Respondenten menar att yrkesvalet till stor del byggde på att hen brinner för att arbeta med människor men att det finns för lite personal inom vården. Hen beskriver att det är svårt att finna balans mellan att inte visa sig stressad och samtidigt ha fullt fokus på brukarna, vilket leder till att det blir utmanande att ha kontroll över arbetssituationen.

Majoriteten av respondenterna berättar att stödet från kollegorna har förbättrats i och med arbetstidsförkortningen. Respondent 1 beskriver att personalen har mer ork och vilja att hjälpa varandra och respondent 3 framhäver att även den sociala interaktionen kollegor sinsemellan har förbättrats. Respondent 5 berättar att stödet beror på vilken inställning personalen har till sitt arbete och all personal känner inte varandra, ibland sker arbetet i ett team som har relativt likartat tanke- och arbetssätt och ibland sker arbetet med personer vars tanke- och arbetssätt skiljer sig från det egna. Samtliga respondenter berättar att stödet från chefen är detsamma.

Gällande de krav som ställs i arbetet tas rapportering upp på äldreboende Y. Personalen behöver informera de som går på nästa skift om vad som hänt under dagen eller kvällen och i och med arbetstidsförkortningen beskriver respondent 16 att rapporttiden ibland blivit lidande. Respondenten berättar att de vissa gånger fått be om extra tid till rapporteringen för att hinna med. I övrigt säger majoriteten av respondenterna att överlämningen fungerar bra.

När vi frågade om medarbetarna upplever att de har kontroll över sin arbetssituation så säger flera respondenter "ja" i kör. Det uppmärksammas att det är människor de arbetar med och att det kan vara oförutsägbart och respondent 17 lyfter i samband med det upp att personalen

prioriterar de boende då det är dem som personalen är där för. En negativ aspekt som tas upp under intervjun är personalens resursspass, vilket innebär att de kan placeras överallt på sin arbetsplats eller till och med i hela kommunen. Detta menar respondent 16 skapar en oro för stora delar av personalen.

I samband med projektet med arbetstidsförkortning så har arbetsdagarna komprimerats men majoriteten av respondenterna upplever att arbetet har blivit lättare att genomföra. Gruppen är väldigt stöttande med varandra och respondent 18 beskriver att det är ett arbete som pågår dygnet runt och att det alltid finns någon kollega som kommer och tar över när ett arbetspass är slut. Utifrån detta ställs frågan kring hur medarbetarna upplever stödet från sina chefer men också kollegor. Respondent 19 berättar då att hen personligen anser sig ha en bra relation med både chefer och kollegor vilket också gör att hen känner ett stort stöd. Att personalen oavsett fråga eller fundering kan prata med personerna som är runtomkring på arbetet. Respondent 18 beskriver att cheferna stöttar genom att lyssna och ta in önskemål kring till exempel schemats utformning. Vill personalen att arbetstidsförkortningen ska läggas på en viss dag försöker cheferna att bemöta deras önskningar.

Kraven som ställs i arbetet ligger på samma nivå som tidigare vilket samtliga respondenter på hemtjänst X är eniga om. Respondent 9 berättar att det ibland är mer eller mindre krav och respondent 7 tillägger att belastningen ser olika ut beroende på vilka arbetsuppgifter personalen har. Samma respondent beskriver också att kraven som ställs är värre under helgerna vilket beror på att det är en till två personer mindre i tjänst, men berättar samtidigt att de har färre arbetsuppgifter på helgerna. Respondent 9 förklarar att det fortfarande är mycket att göra trots att vissa arbetsuppgifter inte prioriteras. Flera respondenter förklarar att arbetsbelastningen och arbetskraven inte har med arbetstidsförkortningen att göra, utan att det var på det sättet även innan. På denna arbetsplats har de krav på att tidsmässigt hinna med ett antal besök under dagen. Respondent 7 berättar att de enligt kommunen i Mellansverige inte har ett så kallat minutschema, men det stämmer inte och respondent 6 beskriver att det inte finns tid för att något oväntat ska hända. Respondent 6 beskriver att hen inte har kontroll över sin arbetssituation och att det beror på att de arbetar med människor och att det inte går att kontrollera vad som händer. Respondent 10 håller inte med.

Jag tycker helt okej, alltså vi har valt det jobbet vi har valt. Vi kan inte sen välja bort hur mycket som helst, men jag menar vill man byta brukare med någon är det okej, prata med x så kan x flytta om, så vi slipper utföra vissa saker...

(Respondent 10)

Att kunna byta brukare beskriver resterande respondenter som utmanande. Respondent 9 förklarar att det inte alltid fungerar och att den personen som nämns av respondent 10 inte bestämmer hur arbetet planeras. Respondent 6 berättar att allting ska tryckas ihop och att personalen får lösa det och respondent 9 tillägger att tiden ibland inte räcker till och att personalen får stressa sig igenom arbetet. Har det hänt något hos en brukare kommer stressen över att hinna till nästa brukare. Slutligen nämner respondent 6 att personalen vill hinna andas lite mellan besöken.

Samtliga respondenter beskriver att de har en chef som lyssnar och bryr sig om personalen vilket uppskattas. Stödet från kollegor fungerar bra, respondent 9 berättar att personalen alltid försöker hjälpas åt. Har personalen utrymme kommer de ställa upp och hjälpa varandra om det är någon som har mer att göra på sin lista under dagen. Respondent 10 beskriver att de kan ringa vem som helst för att be om hjälp. Att det ser ut som det gör med stödet från kollegorna på arbetsplatsen är ingenting som har med arbetstidsförkortningen att göra beskriver samtliga respondenter, så var det även innan projektet startade.

Vi brukar ringa runt när vi kommer in på morgonen, har vi jobbat morgonen så första personen som är klar kommer in och ringer runt och frågar om dom andra behöver hjälp, och samma sak på kvällen...

(Respondent 7)

På hemtjänst Y förklarar respondent 13 att det inom vården finns krav på att personalen ska ha delegering för att få ge ut läkemedel till brukarna. Hen beskriver att kraven är högre på morgonen när medicin ska delas ut och att det uppskattas att arbetstidsförkortningen oftast inte läggs under denna tid. I övrigt förklarar respondenten att hen inte tycker att det är så stor skillnad. Respondent 15 berättar att dagarna blivit mer komprimerade på grund av arbetstidsförkortningen och därför har personalen också kortare tid mellan sina besök. Hen beskriver att de behöver förflytta sig mellan olika områden och beroende på hur mycket de har att göra under en dag kan det leda till stress.

Majoriteten av respondenterna beskriver att de har kontroll över sin arbetssituation och att kontrollen inte har förändrats i samband med arbetstidsförkortningen. De berättar att arbetet är oförutsägbart, då respondenterna arbetar med människor kan det hända oväntade saker som gör att kontrollen skiftar från dag till dag.

På frågan om hur medarbetarna upplever stödet från sin chef så instämmer alla att de är nöjda med det samt berättar att deras chef varit väldigt drivande i att projektet med arbetstidsförkortning skulle genomföras. De medverkande berättar också att de har möjlighet att lägga fram önskemål om när arbetstidsförkortningen ska läggas i schemat och att de kan lägga fram önskemål om hur schemat ska utformas. Detta för att alla ska få det så bra som möjligt utifrån sina egna preferenser.

4.8 Sammanfattning av empiri

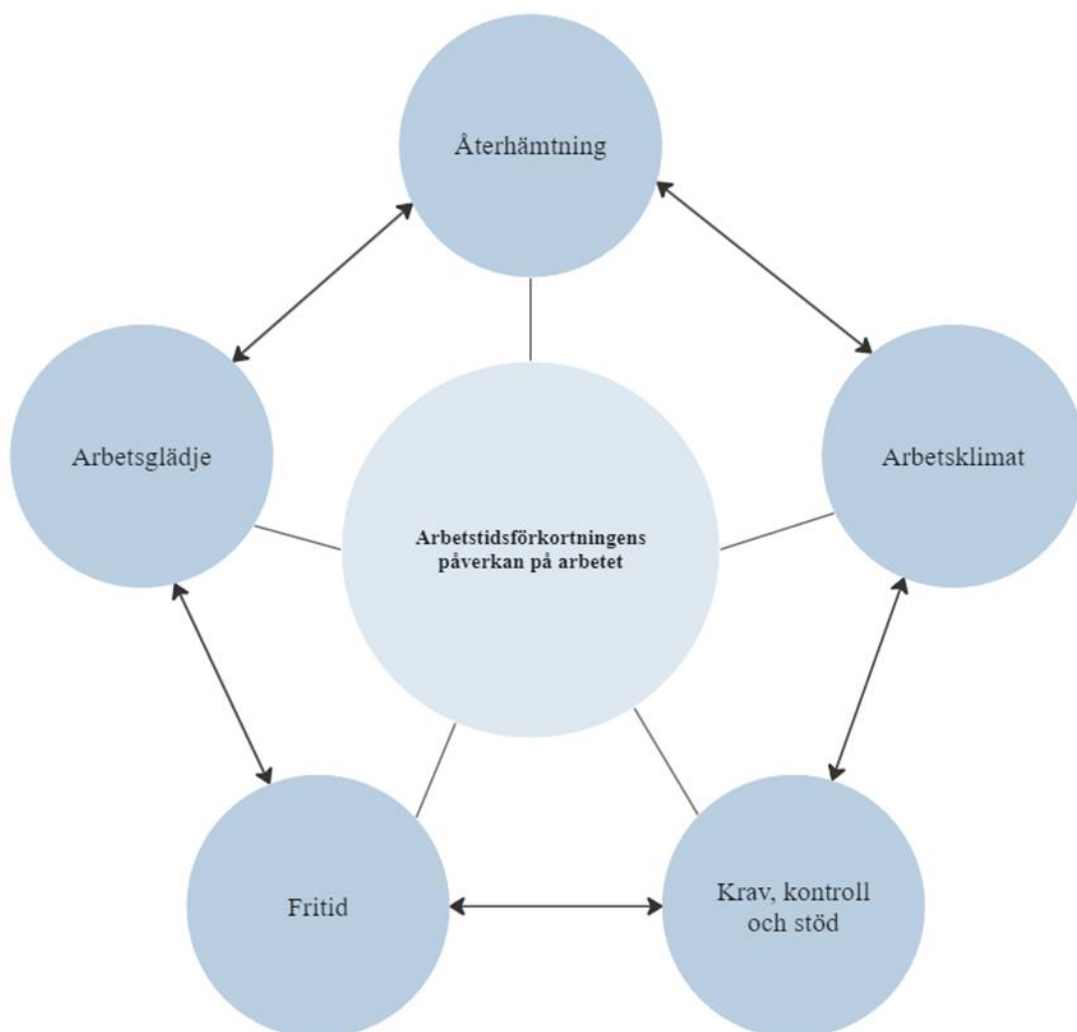
Under intervjuerna berättar majoriteten av respondenterna att arbetstidsförkortningen bidrar till minskad sjukskrivning, att det leder till ett bättre arbetsklimat och att personalen orkar mer på sin arbetsplats samt på fritiden. Majoriteten av respondenterna tycker att de orkar vara sociala, utföra hushållsarbete och att fritidsaktiviteter hinns med samt att de får mer tid till återhämtning. På två arbetsplatser berättar personalen att de fått möjligheten att gå upp i arbetstid tack vare arbetstidsförkortningen. Utmaningen som beskrivits under intervjuerna är att personal som gått upp till heltid kan få gå ner till deltid igen när projektet inom kommunen avslutas. Ytterligare utmaningar som beskrivs är att inte hinna med sitt arbete, att kraven är lika höga trots arbetstidsförkortningen samt att det finns en rädsla för att sjukanmäla sig eller ta semester.

Utifrån intervjuerna framkommer det att arbetstidsförkortningen läggs olika på olika arbetsplatser, det kan vara i form av kortare arbetsdagar eller lediga dagar. Gällande schemats utformning beskriver respondenterna att de behöver ha koll på sitt schema eftersom det kan ändras snabbt, de beskriver också att lönen påverkas när arbetstiden kortas ner i form av att ob-ersättningen försvinner. Personer som arbetar på obekvämt arbetstid har rätt till ob-ersättning enligt kollektivavtal, vilket innebär ett lönetillägg utöver grundlönen (Unionen, u.å).

5 Analys

I detta kapitel analyseras det empiriska resultatet som framkommit under studiens gång. Analysen av empirin är uppbyggd utifrån analysmodellen (se figur 3) för att skapa tydlighet.

5.1 Analysmodell



Figur 3. Analysmodell som visar att de valda kategorierna hänger ihop med arbetstidsförkortning. (egen bild).

Figur 3 visar de fem kategorier som analys och diskussion är uppbyggd på. Syftet med uppsatsen var att undersöka om omvårdnadspersonal inom hemtjänst och äldreboende i en

kommun i Mellansverige upplever bättre balans mellan arbete och fritid efter införandet av arbetstidsförkortning.

5.2 Arbetstidsförkortningens påverkan på arbetet

Det framkommer i empirikapitlet att arbetsuppgifterna i sig är desamma, däremot har arbetstidsförkortningen till viss del påverkat arbetets utformning. Arbetet har i samband med arbetstidsförkortningen blivit mer komprimerat. Det kan kopplas till Delaney och Casey (2022) som lyfter att en nackdel med arbetstidsförkortning är att det kan leda till att arbetet blir stressigare i form av att arbetstagarna måste klara av samma mängd arbete på färre timmar. Under intervjuerna framkommer det att det inom hemtjänsten blivit mer stressigt att hinna till nästa brukare, på äldreboenden framkommer det att rapporteringen blivit lidande. Omvårdnadspersonalen behöver rapportera arbetspassets händelser till nästkommande skift, men det har funnits stunder där detta blivit lidande i och med att personalen börjar arbeta senare. Rapportering är en viktig del av arbetet och kan därför vara en rutin som behöver ses över om projektet ska fortgå.

En stor påverkan på arbetet som framkom var att arbetstagare har kunnat gå från att arbeta deltid till att arbeta heltid. De arbetstagare som har gått upp i arbetstid har till stor del gjort det tack vare arbetstidsförkortningen. De som arbetar heltid får ta del av ett minskat antal arbetstimmar och har således lika mycket tid över till fritiden och familjen som när de arbetade deltid. Detta kan kopplas till Gyllensten et al. (2017) som beskriver att arbetstidsförkortning möjliggör att personal kan arbeta heltid, trots höga krav. Omvårdnadspersonalens arbete ser ut på samma sätt som tidigare, men i och med att de har möjlighet att arbeta färre timmar tar inte de höga kraven över, de går inte heller ut över privatlivet. Vidare är det fördelaktigt för personalen att fler kan gå upp till heltid då mer ordinarie personal är på plats. Det är mer tidskrävande när vikarier arbetar eftersom de oftast behöver mer stöttning från kollegor. Det utökade stödet kan förstås utifrån Eklöf (2022) som beskriver att stöd kan vara en belastning då det tar tid och energi att agera stödjande. Stödet vikarierna får ges oftast av ordinarie personal som i och med detta kan uppleva ökad stress, vilket i sin tur kan leda till en försämrad förmåga att hantera de krav som ställs i arbetet. Finns inte den ordinarie personalen tillgänglig att ge stöd till vikarier får de söka stöd hos andra vikarier, det skulle i sin tur kunna leda till att arbetet utförs felaktigt. När fler ordinarie personal är på plats bidrar det till att resurserna förstärks och arbetet kan således bli tryggare, det stämmer överens med vad som beskrivs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2015:4)

kring krav och resurser. När resurserna blir fler kan kraven bemötas på ett mer fördelaktigt sätt och dessutom får personalen mer tid till återhämtning när resurserna är gynnsamma.

5.3 Återhämtning

Respondenternas uppfattning kring återhämtning kopplat till schemats utformning är förhållandevis likartade men viss variation i svaren förekommer. I empirin visar det sig att möjligheterna till återhämtningen har förbättrats i samband med arbetstidsförkortningen. Arbetstidens utformning ger mer tid till vila tack vare att de börjar senare eller slutar tidigare. Att börja senare eller sluta tidigare kan kopplas till det Wöhrmann et al. (2021) lyfter som handlingsfrihet gällande arbetstiden. När arbetstagarna får mer tid innan eller efter arbetet kan det hjälpa dem att balansera de krav som ställs i de två livsområdena arbete och privatliv. De positiva effekterna av arbetstidsförkortning kan bero på just återhämtning (Barck-Holst et al., 2017), vilket synliggörs i empirin. Under intervjuerna framkommer det att omvårdnadspersonalen hinner med mer utanför arbetet när de slutar tidigare, bland annat får de tid över till vila. Dessutom bidrar fler lediga dagar till ökad återhämtning vilket ses som fördelaktigt, om det är sammanhängande lediga dagar. Sammanhängande lediga dagar kan leda till att personalens stresstålighet påverkas positivt, med mer återhämtning orkar de mer på arbetet. Arbetet är både fysiskt och psykiskt påfrestande men förbättrad återhämtning kan bidra till mer ork att hjälpa och stötta varandra i det dagliga arbetet. Personalen kan också till viss del påverka schemats utformning vilket kan kopplas till Shanker och Kaushal (2022) som betonar att ett flexibelt arbetsschema kan öka balansen mellan arbete och privatliv, samt att en extra ledig dag möjliggör att ta itu med de krav som ställs i privatlivet. Respondenterna behöver inte prioritera bort återhämtning för att hinna med hushållsarbete. Däremot framkommer det att det inte är all personal som märker någon avsevärd skillnad och att detta beror på var i schemat arbetstidsförkortningen läggs. Till stor del läggs den under kvällstid och de som arbetar dagtid får således inte samma effekt. Detta kan leda till att de inte har samma möjlighet att balansera kraven. För den personal som gått upp till heltid blir det ingen större skillnad, de arbetar snarare längre pass under dagtid nu jämfört med tidigare. En positiv aspekt är att de har samma möjlighet till återhämtning trots att de gått upp till heltid, eftersom ett komprimerat schema kan skapa fler sammanhängande lediga dagar.

Det kan uppstå konflikter mellan arbete och privatliv och arbetet kan således påverka familjen. Beroende på hur den egna livssituationen ser ut kan rollkonflikterna som uppstår påverka individerna i arbetssituationen på olika sätt (jfr. De Simone et al., 2014). Ändringar i schemat

kan genomföras med kort varsel vilket i sin tur kan göra det svårare att planera fritiden. Ändringarna beror inte enbart på arbetstidsförkortningen utan också arbetsplatsernas behov, är det personal som är sjuka kan hastiga förändringar behöva genomföras. Detta kan kopplas an till vad Wöhrmann et al. (2021) beskriver som organisationens krav på arbetstidens utformning. Ändringar med kort varsel påverkar balansen mellan arbete och privatliv och det kan upplevas både tids- och resurskrävande från arbetstagarnas sida. Inom vården sker också arbetet under alla dygnets timmar och arbetet innebär skiftarbete, personalen arbetar dag- och kvällspass. Det kan vara en utmaning att arbeta skiftande dag och kväll vilket kan kopplas till att skiftarbete påverkar dygnsrytmen (Arbetsmiljöverkets författningssamling [AFS] 2015:4; Barnes & Watson, 2019). Skiftarbete kan också vara en bidragande faktor till konflikter mellan arbete och privatliv (Huaman et al., 2023), därför kan det ses som en fördel att rygg till ryggpassen tagits bort, såldes kvällspass och därefter dagpass, eftersom det kan leda till förbättrad återhämtning.

5.4 Arbetsklimat

Det framkommer i empirin att respondenterna som arbetar på äldreboenden har likartade upplevelser av hur arbetsklimatet har påverkats. De olika arbetsplatserna, hemtjänst och äldreboenden, skilde sig dock åt i sina svar. Arbetsklimatet har påverkats positivt i samband med arbetstidsförkortningen på äldreboendena, det kan bero på att sjukskrivningarna har minskat vilket kan leda till ökad trygghet för både personalen och de boende. Att personalen hinner träffa sina kollegor mer samt att samarbetet har förbättrats kan också vara bidragande faktorer till att arbetsklimatet förbättrats. Den psykosociala arbetsmiljön kan förbättras tack vare arbetstidsförkortning (Haraldsson & Kellam, 2021) och även samarbetsviljan och gruppkänslan kan påverkas positivt (Gyllensten et al. 2017) vilket empirin visar. Jämfört med innan arbetstidsförkortningen har stämningen blivit bättre och den energin sprider sig mellan kollegorna. Tidigare kunde långa arbetsdagar leda till negativitet hos personalen, de hann inte med lika mycket utanför arbetet vilket tenderade att skapa en stress kring privatlivet och de krav som ställs där. Ilies et al. (2009) beskriver att arbetslivet påverkar privatlivet och tvärtom, och när personalen inte kan bemöta de krav som ställs i privatlivet kan de ta med sina negativa tankar in på arbetsplatsen vilket kan påverka resterande kollegor. Samtidigt som personalen nu tar med sig positiva attityder in i arbetet kan stressiga perioder på arbetet fortfarande påverka personalen negativt, men i förlängningen kan arbetstidsförkortningen fortfarande ses som en möjlighet till att skapa ett bättre arbetsklimat. Detta eftersom de lättare kan hantera sina olika

roller, arbets- och familjerollen. När det gäller personal som arbetar inom hemtjänst är det inte någon större skillnad när det gäller arbetsklimatet. Upplevelsen är att den egna glädjen och kollegors glädje har ökat men att det inte har fått en spridningseffekt och påverkat klimatet på arbetsplatserna överlag. Trots detta går det ändå se tendenser till att glädjen har lett till mer nöjda medarbetare vilket delvis kan kopplas till Shanker och Kaushal (2022). När arbetstagarna har mer tid över för att uppfylla sina mål utanför arbetet kan de bli mer motiverade i sitt arbete, det skulle kunna leda till att de också bidrar till ett bättre klimat på arbetsplatsen.

5.5 Fritid

Det framkommer att arbetstidsförkortningens påverkan på fritiden till största del upplevs positiv. Omvårdnadspersonalen får mer tid över till både hushållsarbete och fritidsaktiviteter, de hinner träffa familj, vänner, träna och göra ärenden. Möjligheterna som arbetstidsförkortningen skapat i form av att kunna gå upp i arbetstid och börja jobba heltid tenderar att förbättra privatlivet i form av bättre lön och ännu längre fram, bättre pension. Att få mer tid över till familj och andra sysslor som behöver göras utanför arbetet kan leda till en ökad balans mellan arbete och fritid (Barck-Holst et al., 2021; Delaney & Casey, 2022; Haraldsson & Kellam, 2021). Barck-Holst et al. (2021) skriver om att arbetstidsförkortning kan minska den dagliga mängden stress genom att arbetstagare får mer tid över till fritidsaktiviteter, vilket personalen fått tack vare arbetstidsförkortningen. Även det visar tendenser till att fritiden påverkas positivt.

Vidare kan vi se att ett komprimerat, men flexibelt schema, kan ge arbetstagarna möjlighet att lägga mer tid och energi på sitt privatliv under lediga dagar (jfr. Shanker & Kaushal, 2022). En strävan efter fler sammanhängande lediga dagar skulle också kunna innebära större chans till återhämtning och mer tid över till fritidssysslor. Tidigare var det fokus på vila och återhämtning under lediga dagar men nu kan arbetstagarna ta tillvara på tiden innan arbetspasset. Att arbetstagarna har energi kvar efter arbetet kan vara en viktig faktor då det enligt Greenhaus et al. (2003) kan öka chanserna för att uppnå balans mellan arbetsliv och privatliv. Detta kan också skapa möjligheter för organisationen att locka till sig ny och mer arbetskraft (Foster Thompson & Aspinwall, 2009) då arbetstidsförkortningen tenderar att skapa fler förmåner bortom lön. Då arbetet kräver hög fysisk och psykologisk ansträngning (Huaman et al., 2023) kan detta vara en viktig aspekt för arbetsgivare att ta hänsyn till, särskilt då det råder brist på vårdpersonal (Statistikmyndigheten, 2021).

Arbetstidsförkortningen kan också bidra till att personalen känner sig mer social mot sina vänner och sin familj. Balansen mellan arbetsliv och privatliv handlar om just det, att inte behöva prioritera bort viktiga delar av sitt privatliv för sitt arbete (Greenhaus, et al., 2003), vilket också tenderar att visa att arbetstagarna upplever arbetstidsförkortningens påverkan på fritiden som positiv. Vidare skriver också Haraldsson och Kellam (2021) om att arbetstidsförkortning tillsammans med andra förändringar, såsom att ändra arbetsutformningen kan leda till bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, men också en högre produktivitet. Just detta tenderar att visa sig i form av att personalen kan lägga in önskemål om vart arbetstidsförkortningen ska läggas i deras schema eller vilka pass de vill arbeta.

En negativ aspekt som framkommer gällande påverkan på fritiden är att majoriteten av personalen på hemtjänst X, som arbetar dagtid, inte märker någon skillnad vilket beror på att arbetstidsförkortningen läggs under kvällstid. Med utgångspunkt i organisationens behov (jfr. Wöhrmann et al., 2021) och utifrån personalens önskemål har arbetsplatsen valt att lägga arbetstidsförkortningen under kvällstid. Däremot kan det behöva ses över eftersom det inte leder till positiva effekter för medarbetarna som arbetar mest dagtid. Personalen som gått från deltid till heltid upplever inte heller någon större skillnad eftersom arbetstiden ser ut på ungefär samma sätt som tidigare. Trots att skillnaderna inte märks lika tydligt för den personal som gått från deltid till heltid finns ändå samma tid över till fritidsaktiviteter som innan, vilket gör att arbetstidsförkortningen inte ses som negativ för privatlivet och fritiden.

5.6 Arbetsglädje

Uppfattningen kring hur arbetsglädjen har påverkats är förhållandevis likartad mellan arbetsplatserna. Det framkommer att arbetsglädjen har påverkats positivt, dels för att det känns lättare att gå till arbetet och dels för att personalen har mer tid över till social interaktion med sina kollegor. I vårdförhållanden ställs det krav på professionalitet, vilket kan kopplas till det Watson (2006) beskriver som "emotional labour". Under intervjuerna framkommer det att personalen håller tillbaka eller stänger inne sina känslor för att inte påverka brukare eller kollegor negativt. Ilies et al. (2009) beskriver att känslor och attityder i arbetet kan påverka privatlivet och tvärtom. En positiv aspekt av arbetstidsförkortningen kan vara att personalen hinner mer utanför arbetstid. De positiva känslorna som skapas utanför arbetet kan tas med in i arbetssituationen och tenderar att bidra till ökad arbetsglädje hos personalen. Empirin lyfter att personalen är gladare och mer positiva när de kommer till arbetet vilket kan påverka resterande kollegor på ett gynnsamt sätt då positiviteten sprider sig i personalgruppen. Vidare är arbetsglädjen

sammankopplad med schemats utformning till viss del, arbetsdagen innehåller färre luckor där arbetsuppgifterna är få och detta kan leda till ökad arbetsglädje då det anses skapa en större mening med att gå till arbetet.

Barck-Holst et al. (2021) beskriver att arbetssituationen kan påverkas av bland annat arbetsmissnöjdhet. Under intervjuerna framkommer det framförallt från personalen inom hemtjänsten att arbetsglädjen kan bero på hur arbetsuppgifterna ser ut under dagen. Om personalen kommer till arbetet och blir tilldelade arbetsuppgifter som påverkar deras humör eller stressnivå negativt kan det komma att påverka både den egna och andras arbetsglädje.

5.7 Krav, kontroll och stöd

I empirikapitlet framkommer det att det inte är någon större skillnad gällande de krav som ställs i arbetet, vilket kan ses som en nackdel. Arbetet som utförs bygger till viss del upp en inre stress i form av exempelvis tidspress och den inre stressen kan leda till att kraven som ställs blir något svårare att hantera. Det var framförallt de psykologiska kraven (Huaman et al., 2023) som framhävdes i empirin. Det ställs krav på att hinna med fler arbetsuppgifter i form av exempelvis dokumentering för den personal som gått från deltid till heltid vilket är den största skillnaden i det dagliga arbetet. Vidare är återhämtning en av de viktiga faktorerna när det gäller en god psykosocial arbetsmiljö (Eklöf, 2022) vilket kan kopplas till krav-kontroll-stödmodellen. Den förbättrade återhämtningen kan ses som en resurs som bidrar till att omvårdnadspersonalen enklare kan hantera de krav som ställs i arbetet. Utöver de krav som ställs i arbetet har organisationen krav på närvaro för att personalen ska få ta del av arbetstidsförkortningen. Det kan spåda på den upplevda stressen och leda till att personalen inte tillåter att återhämta sig vid sjukdom, vilket i sin tur kan påverka hur arbetskraven hanteras. Anledningen till att det ställs krav på närvaro är för att kommunen i Mellansverige har som mål att arbetstidsförkortningen ska leda till minskad sjukfrånvaro både på kort och lång sikt. I en tidigare studie av Danielsson och Zakrisson (2019) visar det sig att minskad sjukfrånvaro märktes till en början efter införandet av arbetstidsförkortning, men att den sedan ökade. Detta kan vara en indikator på att kravet på närvaro gynnar kommunen i Mellansverige på lång sikt.

På hemtjänst X framkommer det att kraven som ställs blir mer utmanande att hantera under helgarbete. Under helgerna är det färre personer per arbetspass vilket kan leda till att det kan bli stressigare att hinna med arbetsuppgifterna, det kan kopplas till Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2015:4) där det framhävs att det krävs balans mellan krav och resurser för att arbetsbelastningen inte ska bli ohälsosam. När resurserna minskar under helgerna ökar kraven

och beroende på hur personalens personliga egenskaper (Eklöf, 2022) ser ut kan det finnas de som har svårare att hantera den stress som uppstår i samband med helgarbete. Dock var det på detta sätt redan innan införandet av arbetstidsförkortning, eftersom en ohälsosam arbetsbelastning kan leda till ohälsa hos personalen (Arbetsmiljöverkets författningssamling [AFS] 2015:4) kan det således vara viktigt att ta hänsyn till för att arbetets utformning inte ska påverka personalen negativt.

Gällande upplevelsen av kontroll i arbetet framkommer det att majoriteten har kontroll över sin arbetssituation. Den minoritet som inte upplever kontroll berättade att det till stor del beror på att arbetet blivit mer komprimerat och att det ställs samma krav som det gjorde innan. En effekt av arbetstidsförkortning kan vara att det sker en intensifiering av arbetsuppgifterna (Delaney & Casey, 2022) vilket framkommer i empirin. Kontrollen kan till viss del vara svår att behålla då det är människor de arbetar med, vilket kan vara oförutsägbart. Omvårdnadspersonal måste ge patienterna sin uppmärksamhet även om de egentligen inte hinner och de får inte heller visa sig stressade (Huaman, 2023). Stressen finns med under hela arbetsdagen och det är framförallt personalen inom hemtjänsten som beskriver att det inte finns utrymme för oväntade händelser. Kopplat till krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) kan arbetet ses som spant eftersom personalen har höga krav i kombination med låg kontroll. Ytterligare en aspekt som togs upp gällande kontroll är resursspass. Resursspass innebär att personalen kan behöva hjälpa till på andra avdelningar samt på andra arbetsplatser i kommunen. Detta skapar en oro och minskar den upplevda kontrollen, att kontrollen förloras kan till viss del kopplas an till det Eklöf (2022) förklarar gällande stödutbyte. När kollegor kan stötta varandra i arbetet kan det bli lättare att hantera de krav som ställs och på så sätt förbättra upplevelsen av kontroll, men när omvårdnadspersonalen byter arbetsplats är det inte en garanti att stödet fungerar på önskvärt sätt.

Vidare framkommer det i empirin att majoriteten av respondenterna upplever att stödet fungerar bra på respektive arbetsplats. På äldreboende X har stödet förbättrats då de har mer ork att hjälpa varandra under arbetspassen vilket är en förutsättning för att samarbetet ska fungera. Däremot har personalen inom hemtjänsten inte samma möjlighet till snabb och spontan hjälp som de som arbetar på äldreboenden, de får samarbeta på distans via telefonsamtal. Kraven som ställs i arbetet är höga och stödet kan minska stressen kring dessa, det skulle kunna vara så att personalen inom hemtjänsten inte får samma positiva effekter av ett fungerande stöd som de som arbetar på äldreboenden. Eklöf (2022) menar att det primära stödet kommer från chefen, på samtliga arbetsplatser i studien har personalen en eller flera chefer som stöttar dem samt har

en förståelse för arbetet de utför. Vården är ett verksamhetsområde där det ställs höga krav i kombination med låg kontroll (Arbetsmiljöverket, 2020) och det framkommer i empirin på olika sätt. Exempelvis lyfts det att det är oförutsägbart att arbeta med människor och därför svårt att bibehålla kontrollen över arbetssituationen. När arbetstagare kan dela med sig av svårigheter och hitta lösningar tillsammans kan det minska konflikten mellan arbete och privatliv, att minska dessa är en viktig aspekt då rollkonflikter kan leda till ökad stress (Huaman et al., 2023). Stödet på arbetsplatserna fungerar avlastande när kollegorna som arbetar tillsammans känner varandra och har liknande tanke- och arbetssätt. Kommer det in ny personal förvandlas stödet istället till ett krav. Kraven är återkommande och det kan kopplas till det Fagerlind Ståhl et al. (2018) beskriver, att arbetsgivare bör fokusera på att minska de krav som ställs i arbetet för att arbetstagarna ska kunna bibehålla sitt engagemang i arbetet.

6 Diskussion

I detta kapitel presenteras en diskussion kring negativa och positiva effekter av arbetstidsförkortning som framkommit tidigare i studien.

Betydelsen av arbetstidsförkortning har studerats under flera år och debatten pågår än idag. Omvårdnadspersonalen som deltagit i studien är genomgående nöjda med arbetstidsförkortningen och resultatet projektet bidragit med i form av bland annat förbättrad återhämtning och mer tid över till familj och fritid. Dessutom har arbetstidsförkortningen lett till att personalen har mer tid över till brukarna, vilket kan bero på att de arbetar mer effektivt och har mer ork att stötta varandra i det dagliga arbetet. När medarbetarna hjälps åt med de prioriterade arbetsuppgifterna kan det skapa tid för social interaktion, både kollegor sinsemellan men också för brukarna. Det förbättrade samarbetet kan också leda till en känsla av samhörighet som i sin tur kan leda till arbetsglädje och att positiva känslor som skapas i arbetet tas med in i privatlivet. Däremot riskerar kravet på närvaro, att personalen inte får ta del av arbetstidsförkortningen om de är sjukskrivna, tar semester eller är hemma för vård av barn, att rubba de positiva effekterna av arbetstidsförkortning. I och med detta kan återhämtningen påverkas negativt, personalen kan känna en rädsla inför att sjukanmäla sig eller ta ledigt. Kraven som ställs inom vården är höga, att vara medveten om att frånvaron kommer påverka arbetstidsförkortningens utformning kan således späda på stressen både i arbetet och i privatlivet. För att omvårdnadspersonalen ska kunna bibehålla sin balans i vardagen bör de ha möjlighet att ta ut sin inarbetade semester utan att behöva oroa sig för konsekvenserna. Möjligheten till återhämtning är redan begränsad med tanke på att anställda inom vården arbetar under alla dygnets timmar. Det är oundvikligt men med arbetstidsförkortning inom vården kan återhämtningen gynnas, vilket i sin tur kan leda till mer effektiva och välmående arbetstagare. En positiv effekt av kraven på närvaro är att sjukfrånvaron upplevs ha minskat i samband med projektet vilket gör att mer ordinarie personal är på plats och bidrar till ökad trygghet. Denna trygghet är också en fördel för brukarna eftersom det blir en ökad kontinuitet då ordinarie personal oftare är på plats och behovet av vikarier minskar.

Organisationer som främjar anställdas balans mellan arbete och privatliv kan anses vara mer attraktiva på arbetsmarknaden. Däremot är det av vikt att ha i åtanke att metoder för att uppnå

work-life balance såsom flexibelt arbetsschema, komprimerad arbetsvecka, arbetsdelning och distansarbete (jfr. Shanker & Kaushal, 2022) även ska vara på arbetstagarnas villkor. Arbetsgivaren kan genomföra åtgärder som gynnar arbetstagarna, men åtgärderna kan inte stämma överens med samtliga arbetstagares behov och viljor. Det blir således en balansgång. I denna studie är arbetstidsförkortning en åtgärd för att minska den upplevda stressen på arbetet, minska sjukfrånvaron samt för att de anställda ska trivas bättre på arbetsplatsen. All personal gynnas dock inte av de minskade arbetstimarna. Arbetstidsförkortningen läggs olika på de arbetsplatser som deltagit i studien, det är framförallt personalen som arbetar mest dagtid på hemtjänst X som inte märker någon avsevärd skillnad. Detta tillsammans med att kraven som ställs i arbetet även har ökat till viss del kan bidra till ökad stress. Höga arbetskrav påverkar arbetstagare negativt vilket synliggörs i krav-kontroll-stödmodellen. För de som gått från deltid till heltid har det skapats andra krav, exempelvis mer administrativt arbete. De ökade kraven i arbetet i samband med arbetstidsförkortning kan vara ett argument för att inte korta ner arbetstiden och kan således sakta ned eller förstöra reformen kring arbetstid. Arbetstidsförkortning som åtgärd betyder inte att alla stressrelaterade problem försvinner, det kommer finnas saker som skapar stress i arbetet och allt går inte att styra över. Ett exempel är att personal inom hemtjänst och äldreboenden kan bli utlånade till andra avdelningar på sina arbetsplatser eller andra arbetsplatser, detta sker ofta med kort varsel. Den ökade stressen drabbar både medarbetaren som får byta arbetsplats för dagen men också kollegor på den ordinarie arbetsplatsen. Om arbetet flyter på som tänkt fungerar det att de är en person mindre, men eftersom de arbetar med människor kan det inträffa oförutsedda händelser som då drabbar en reducerad personalstyrka. Känslan av att inte räcka till kan infinna sig och skapa negativa tankar kring arbetssituationen, dessa känslor kan sedan tas med hem och påverka privatlivet. Omvårdnadspersonalen kan i ett sådant skede välja att prioritera bort viktiga aspekter av privatlivet, vilket i sin tur kommer påverka känslorna och attityderna i arbetet. Det blir en ond spiral som kan vara svår att ta sig ur. Detta kan liknas vid så kallad dubbel bestraffning som innebär att bestraffning sker oavsett vad individen väljer att göra, konsekvenserna av valet blir negativa. Ett exempel på dubbel bestraffning är att tacka nej till att arbeta övertid för att spendera tid med familjen, men att då få skuld-känslor för att inte vara på arbetet. Skulle valet istället landa på att arbeta övertid kan skuld-känslor gentemot familjen uppstå.

Diskussionen visar att initiativ som arbetsgivare tar för att gynna arbetstagarna kan få både positiva och negativa effekter. I denna studie har framförallt de positiva effekterna lyfts fram och generellt sett är projektet en åtgärd som gynnar kommunen i Mellansverige.

7 Slutsats

I detta kapitel presenteras studiens slutsats som ämnar att besvara studiens frågeställningar. Kapitlet avslutas med att lyfta de begränsningar vi anser att studien har samt förslag till framtida forskning.

7.1 Studiens slutsats

Syftet med studien var att undersöka om omvårdnadspersonal inom hemtjänst och äldreboende i en kommun i Mellansverige upplever bättre balans mellan arbete och fritid efter införandet av arbetstidsförkortning. För att besvara syftet har frågorna nedan studerats.

Hur skiljer sig effekterna av arbetstidsförkortning mellan hemtjänst och äldreboende?

De skillnader som kan urskiljas mellan hemtjänst och äldreboenden är upplevelsen av arbetsklimatet efter införandet av arbetstidsförkortning. På äldreboenden har arbetsklimatet förbättrats avsevärt i samband med projektet medan det inom hemtjänsten inte är någon märkbar skillnad. Vidare har samarbetet och stödet förbättrats på äldreboendena. Ytterligare en skillnad är hur konsekvenserna av komprimerade arbetsdagar upplevs. Inom hemtjänsten behöver omvårdnadspersonalen förflytta sig mellan olika områden, de komprimerade arbetsdagarna innebär mindre tid mellan varje besök och bidrar således till ökad stress.

Hur påverkar arbetstidsförkortningen den psykosociala arbetsmiljön?

Den psykosociala arbetsmiljön har påverkats positivt av arbetstidsförkortningen. Arbetstidens utformning leder till en bättre återhämtning som i sin tur leder till mer energi på arbetet. Att energin förbättras påverkar kollegorna på respektive arbetsplats då positiva attityder som skapas utanför arbetsplatsen tas med in och påverkar arbetssituationen. I och med att personalen får mer tid över till fritidsaktiviteter påverkas inte privatlivet lika mycket av arbetet och inte heller arbetet av privatlivet. De minskade sjukskrivningarna har lett till att arbetsplatserna har mer resurser i form av ordinarie personal, vilket bidrar till att de har både tid och energi att hantera de krav som ställs i arbetet. Trots att arbetet består av höga psykologiska krav blir de lättare att hantera när samarbetet förbättrats och kollegorna fått mer tid till social interaktion.

Balansen mellan arbete och privatliv har förbättrats för både personalen inom hemtjänst och på äldreboenden. De kan på ett enklare sätt hantera de krav som ställs i privatlivet och minska konflikter mellan de två livsområdena tack vare arbetstidsförkortningen. Projektet i kommunen i Mellansverige och de positiva effekterna det har bidragit med visar att striden om tiden fortsätter.

7.2 Studiens bidrag

7.2.1 Teoretiskt bidrag

Ett flertal tidigare studier fokuserar mer på generell arbetstidsförkortning, till exempel 6 timmars arbetsdag eller 4 dagars arbetsvecka. Projektet vår studie har undersökt skiljer sig från den generella arbetstidsförkortningen då det finns krav på att arbetstagarna är på plats på arbetet för att få ta del av arbetstidsförkortningen. De minskade antal arbetstimmar läggs också olika beroende på verksamhetens behov och det förtydligar att arbetstidsförkortning är möjlig inom vårdbranschen. Studien visar också att arbetstidsförkortningen kan få långsiktiga positiva effekter när det ställs krav på närvaro.

7.2.2 Praktiskt bidrag

Vår studie medvetandegör vissa förbättringsaspekter för att främja arbetstagarnas upplevelse av arbetstidsförkortning. Dessa är att arbetstidsförkortningen bör vara fast och återkommande i schemat eftersom det möjliggör att det blir lättare att planera sin tid utanför arbetet. Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till inför framtiden är att vara konsekvent i hur arbetstidsförkortningen schemaläggs så att all personal får ta del av den, och uppleva de fördelar som arbetstidsförkortningen kan innebära.

Kommunen i Mellansverige inför arbetstidsförkortning där de ser en överkapacitet av personal, detta är något de med fördel kan fortsätta med då effektiviteten kan bli bättre när arbetstagarna inte har luckor i sina arbetsdagar. Vidare visar vår studie att arbetsgivaren skulle kunna bli mer attraktiv genom att låta projektet fortlöpa, Foster Thompson och Aspinwall (2009) lyfter att arbetstidsförkortning är en fördelaktig förmån vilket kan leda till att fler personer söker sig till och stannar kvar på arbetsplatsen.

7.3 Samhälleliga och etiska aspekter

Vår studie visar att projektet som kommunen i Mellansverige genomför är väsentligt för att uppnå en god arbetsmiljö, vilket kan ha en positiv effekt för medarbetarna men också för samhället då projektet kan bidra till att minska sjukfrånvarokostnader. Detta kan i sin tur innebära att arbetsgivaren bidrar till att fler personer i arbetsför ålder faktiskt kan bidra till samhället och fortsätta arbeta.

Vår studie visar också att vårdkvaliteten kan förbättras om personalen mår bra och upplever minskad stress i arbetet, personalen upplevs då ha mer tid för brukarna. Brukarnas mående kan också förbättras i samband med att personal har mer tid till social interaktion med dem.

7.4 Studiens begränsningar

Studien kan kritiseras då den endast berör fyra arbetsplatser inom vårdsektorn i en kommun i Mellansverige. Detta innebär att vi inte kan jämföra olika branscher eller olika kommuner med varandra. Vidare har inte heller alla medverkande i studien kunnat jämföra hur arbetet har påverkats av arbetstidsförkortningen då de började arbeta först efter att projektet startat. Det har inte heller kunnat göras en jämförelse kring hur det såg ut innan projektet då det på grund av forskningsetiska aspekter inte möjliggjorde att ta del av enkätmaterialen.

Ytterligare begränsning med studien är att arbetstidsförkortningen som studerats inte är tydlig i form av att arbetsdagen minskat från till exempel 8 timmars arbetsdag till 6 timmars arbetsdag, eller 5 till 4 dagar utan att den är mer flytande i form av att den läggs olika på olika arbetsplatser.

Valet av forskningsmetod föll på en kvalitativ metod i form av semistrukturerade gruppintervjuer då arbetstagarna redan svarat på flertalet enkäter i förhållande till projektet med arbetstidsförkortning. På en arbetsplats kunde personalen inte delta i en gruppintervju vilket berodde på bortfall på grund av sjukdom, vilket medförde att vi fick genomföra individuella intervjuer. Under de individuella intervjuerna upplevdes respondenterna mer bekväma med att svara på de frågor som ställdes. Möjligtvis hade individuella intervjuer kunnat leda till mer givande och utförliga svar från samtliga respondenter. Under gruppintervjuerna var förhoppningen att det skulle bli en diskussion snarare än en intervju. Diskussionerna kom dock inte igång som förväntat och intervjupersonerna fick agera moderatorer och dela ut ordet för att alla skulle komma till tals. En begränsning som tidigare lyfts med gruppintervjuer är

transkribering, det blev dock inte en begränsning tack vare att respondenterna fick presentera sig i början vilket gjorde det lättare att urskilja vem som sa vad. Under intervjuerna upptäcktes det dels att respondenterna i de individuella semistrukturerade intervjuerna samt respondenterna i gruppintervjuerna gav liknande svar. Att mättnad uppstod var en fördel då respondenterna bekräftade varandras svar och informationen var därför användbar för att besvara syfte och frågeställningar.

7.5 Förslag till framtida forskning

Arbetstidsförkortning är ett omdebatterat ämne och har varit det under en längre tid, det gör det intressant att fortsätta studera dess effekt för arbetstagare och organisationer. Ett förslag till framtida forskning är att genomföra observationer över tid för att till exempel kunna följa ett liknande projekt från start till slut. Det skulle kunna skapa en möjlighet att genomföra både intervjuer och enkäter för att få tillgång till mer material och fler respondenter. I en sådan undersökning kan kön, ålder och civilstånd inkluderas för att se om det föreligger skillnader baserat på de faktorerna. Det hade också varit intressant att inkludera fler branscher för att få ett bredare perspektiv på fenomenet arbetstidsförkortning.

Källförteckning

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. (1 uppl.). Liber.

Arbetsmiljöverket. (2020, 25 september). *Stress och press vanligare i kvinnodominerade yrken*. [Pressmeddelande] <https://www.av.se/press/stress-och-press-vanligare-i-kvinnodominerade-yrken/>

Arbetsmiljöverket. (2016). *Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457)*. [PDF-fil].
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2021), Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study, *European Journal of Social Work*, 24:1,94–1088, DOI: 10.1080/13691457.2019.1656171
<https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171>

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International social work*, 60(4), 897–913. <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>

Barnes, C. M., & Watson, N. F. (2019). Why healthy sleep is good for business. *Sleep Medicine Reviews*, 47, 112–118. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.smr.2019.07.005>

Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>

Boyar Scott, L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C. & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215–235. 10.1108/02683940810861356

Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B. & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95-113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>

Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3 uppl.). Liber.

Danielsson, U. & Zakrisson, I. (2019). *Arbetsstidsförkortning sex timmars arbetsdag - en väg till både hälsa och effektivitet?: Resultatrapport*.

Delaney, H., & Casey, C. (2022). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations*, 44(1), 176–190. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0056>

De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life: The Official Journal of the International Society for Quality-of-Life Studies*, 9(4), 831–861. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1007/s11482-013-9272-4>

Eklöf, M. (2022). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. (2 uppl.). Studentlitteratur.

Eurofound & EU-OSHA, (2014), Psychosocial risk in Europe: Prevalence and strategies for prevention., Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>

Fagerlind Ståhl, A.-C., Ståhl, C., & Smith, P. (2018). Longitudinal association between psychological demands and burnout for employees experiencing a high versus a low degree of job resources. *BMC Public Health*, 18. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5778-x>

Foster Thompson, L. & Aspinwall, K.R. (2009), "The recruitment value of work/life benefits", *Personnel Review*, Vol. 38 No. 2, pp. 195–210. <https://doi.org/10.1108/00483480910931343>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Gyllensten, K., Andersson, G., & Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at surgical department: a qualitative study. *BMC Nursing*, 16(1), 1–12. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1186/s12912-017-0210-x>

Hagqvist, E. 1980, Gillander Gådin, K., & Nordenmark, M. (2017). Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>

Haraldsson, G. D., Kellam, J. (2021). Going Public: Iceland’s journey to a shorter working week. *Alda and Autonomy*.
https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf

Huaman, N., Morales-García, W. C., Castillo-Blanco, R., Saintila, J., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, S. B., Calizaya-Milla, Y. E., & Palacios-Fonseca, A. (2023). An Explanatory Model of Work-family Conflict and Resilience as Predictors of Job Satisfaction in Nurses: The Mediating Role of Work Engagement and Communication Skills. *Journal of Primary Care & Community Health*, 1–11. <https://doiorg.libraryproxy.his.se/10.1177/21501319231151380>

Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees’ Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.5465/AMJ.2009.36461938>

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

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

Kommunal. (u.å). *Kortare veckoarbetstid för yrken med obekvämlig arbetstid*. Hämtad 15 februari, 2023, från <https://www.kommunal.se/kortare-veckoarbetstid-yrken-med-obekvam-arbetstid>

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet. Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. (2 uppl.). Studentlitteratur.

Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1–6. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress - a group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(2), 109–116. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Arbetsmarknadsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

SFS 1982:673. *Arbetsstidslagen*. Arbetsmarknadsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsstidslag-1982673_sfs-1982-673

Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers Work-Life Balance Should be a Human Resource Priority. *Anwesh: International Journal of Management & Information Technology*, 7(1), 1–4.

Statistikmyndigheten SCB. (2021). *Trender och prognoser 2020*. Hämtad 1 juni, 2023, från [Stor brist på utbildad personal inom vård och omsorg \(scb.se\)](https://www.scb.se/pressmeddelanden/20210601-stor-brist-pa-utbildad-personal-inom-vard-och-omsorg)

Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur.

Unionen. (u.å). *Arbete på obekvämlig arbetstid och ob-ersättning*. Hämtad 15 februari, 2023, från <https://www.unionen.se/rad-och-stod/arbete-pa-obekvam-arbetstid-och-ob-ersattning>

Urbanaviciute, I. & Lazauskaite-Zabielske, J. (2022), "The quality of working life from a person-centred perspective: linking job crafting, work environment types and work engagement", *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0243>

Watson, T. (2006). *Organising and Managing Work*. (2 uppl.). Prentice Hall.

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance: The role of segmentation preference. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1007/s41449-020-00230-x>

Bilagor

Bilaga 1: Egna reflektioner

Linn

Under dessa år har jag utvecklats som person men också lärt känna mig själv, jag har träffat fantastiska människor. En av människorna jag fått äran att lära känna är Carolina, tidigare hade vi endast gjort någon enstaka inlämning tillsammans och till en början var jag orolig hur det skulle gå att genomföra ett så stort arbete. Från start kom vi överens om att ha ett öppet klimat, vi båda var överens om att vi ville ha möjligheten att prata med varandra om allt. Det är något vi kunnat göra under arbetets gång och att jag valde att avsluta studietiden tillsammans med henne är jag tacksam för. Hon har ett driv som smittar av sig och genom hela arbetet har hon funnits där och peppat och stöttat. Vårt motto har varit ”allt löser sig” och det färdiga arbetet visar att det faktiskt gör det.

Gällande ämnesvalet hade vi från start ett antal idéer men märkte snabbt att det fanns ett stort intresse för arbetstidsförkortning. Vi valde att skriva om ämnet i en tidigare kurs och efter fin respons kändes det naturligt att fortsätta på det spåret. Personligen fann jag det väldigt spännande att undersöka arbetstidsförkortning inom just vårdsektorn. Jag har på nära håll sett hur vårdpersonalen kämpar och sliter för att kunna ge bästa möjliga vård. Det råder dock, som de flesta vet, personalbrist och patientsäkerheten kan i vissa fall ifrågasättas. Om arbetstidsförkortning kan attrahera fler till vården är det enligt min mening värt att satsa på.

Under arbetets gång har vi samarbetat och stöttat varandra och för oss har det fungerat att dela upp arbetet. För att komma framåt satte vi upp deadlines för oss själva och dessa har vi hållit genom hela arbetet. Under avstämningar har vi kunnat diskutera och komma med förslag utan att ifrågasätta varandra, vi har istället vridit och vänt på idéer för att finna en bra match. Vi har helt enkelt kompletterat varandra.

Det jag tar med mig från mina år på högskolan är ett kritiskt tänkande som jag kommer ha nytta av i arbetslivet. Jag tar också med mig en förbättrad samarbetsförmåga tack vare att den största delen av uppgifterna gjorts i grupp. Det har varit nyttigt att bli utmanad i sitt tänkande, både av studenter och lärare. Nu ser jag fram emot att fortsätta utmanas och framförallt utvecklas i arbetslivet.

Tack alla inblandade parter för tre fantastiska (men också slitsamma) år!

Carolina

Först och främst, ett stort tack till min “co-driver” Linn. Tack för att du valde att skriva examensarbetet med mig, också ett stort och värmande tack för att du funnits där och stöttat mig även privat under denna period. Enligt min mening har jag och Linn kompletterat varandra fint genom arbetet och jag är ytterst tacksam att jag fått skriva examensarbetet med en sådan otroligt driven och ambitiös student, och vän!

Det diskuterades fram och tillbaka kring ämnen inför uppsatsen men känslan var att vi ganska snabbt enades om vilket håll vi ville att vårt arbete skulle gå. Att arbetsmiljön och individerna inom organisationen var viktiga för oss, så när arbetstidsförkortning lyftes upp kändes det som ett givet val. Vi lyckades också hitta ett arbetssätt och ett upplägg oss emellan som har fungerat bra, där vi varit lyhörda och flexibla inför varandra, våra behov och livssituationer. Eftersom vi under våra år på högskolan främst haft undervisning via zoom var det ett givet verktyg för oss då vi bor i olika städer. För att kunna arbeta mestadels på distans har vi haft ett schema för avstämningar samt tydliga deadlines vilket har gjort att vi även kunnat dela upp arbetet mellan oss för att få det att flyta på. Öppenhet och kommunikation har varit två nyckelord genom vår arbetsprocess.

Vi har under tiden stött på motgångar med vårt arbete men mottot “det löser sig” har funnits med oss genom hela arbetet, och det har löst sig. För se på var vi är idag! Det har varit ett spännande, motiverande, ibland jobbigt men såklart ett väldigt lärorikt arbete. Likaså själva processen för att nå slutresultatet.

Det jag personligen tar med mig från mina år på högskolan är hur viktigt det är att vara ödmjuk i mötet med människor, i och med detta har även min samarbetsförmåga utvecklats. Speciellt i samband med examensarbetet då det krävts att jag varit extra lyhörd, både inför Linn men också inför dem vi haft kontakt och samarbetat med. Jag har utvecklats som person då jag utmanats i värderingar och tankesätt genom möten med andra studenter och lärare, men också genom situationer som att behöva hålla presentationer inför större (och mindre) grupper. Sammanfattningsvis har det varit lärorika år där skratt och gråt har varvats, men jag är oerhört glad och stolt över dessa tre år på högskolan!

Bilaga 2: Informationsbrev

Informationsbrev

Hej,

Detta informationsbrev delas ut till dig i samband med att du bjuds in till att medverka i vår studie. Studien ämnar att undersöka hur balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkats av arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortning har blivit ett omdiskuterat ämne och det fångade även vårt intresse att få undersöka hur det upplevs och om det har någon påverkan på individens liv. Du ombeds att medverka i vår studie i syfte att öka vår, och omgivningens, förståelse för hur arbetstidsförkortning kan påverka individers balans mellan arbetsliv och privatliv men också för att hjälpa oss att skapa en förståelse för om arbetstidsförkortning har en påverkan på den psykosociala arbetsmiljön i form av bland annat stress och arbetsbelastning. Det är frivilligt att medverka och du får när som helst avbryta din medverkan.

Vi som genomför studien heter Carolina Götstav och Linn Granath. Vi läser nu vårt tredje och sista år på personal, organisation och ledarskapsprogrammet på Högskolan i Skövde och studien som genomförs är en del av vårt examensarbete.

Intervjuerna kommer att vara i grupp och vi avsätter cirka 75 minuter för intervjuerna. All information är konfidentiell och all data kommer att anonymiseras. Ingen mer än oss, Carolina och Linn, samt vår handledare Osvaldo Salas kommer att hantera den information vi får tillgång till.

Vi vet att du redan svarat på flera enkäter kring ämnet så vi uppskattar verkligen att du vill ställa upp även i vår studie!

Tack på förhand!

Vänliga hälsningar, Carolina och Linn

Vid frågor som rör arbetet välkomnar vi dig att kontakta oss:

Carolina Götstav, (*) eller Linn Granath, (*)

**kontaktuppgifter till uppsatsförfattare har exkluderats*

Bilaga 3: Samtyckesformulär

Samtyckesformulär

Jag har fått muntlig och, - eller skriftlig information om studien och har fått möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen. Samtyckesformuläret ges ut i två exemplar som sedan skrivs under, det ena lämnas till ansvariga för studien och det andra är ditt att behålla.

Informationen som framkommer är konfidentiell och kommer att anonymiseras.

Jag samtycker till att:

- Delta i studien *“Arbetstidsförkortningens påverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv - striden om tiden fortsätter”*
 - Jag har läst informationsbrevet och förstått informationen
 - Uppgifter behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet
 - Informationen som lämnas är sann och min egen
 - Intervjun kommer att spelas in och transkriberas
 - Uppsatsen kan komma att publiceras och att mina ord kan citeras i rapporten
 - Jag har haft möjligheter att ställa frågor om undersökningen
-

Ansvariga för studien

Ort och datum	
Namnteckning	Carolina Götstav

Ort och datum	
Namnteckning	Linn Granath

Respondent

Ort och datum	
Namnteckning	

Bilaga 4: Intervjuguide

Inledning

På vilket sätt har ditt arbete förändrats efter införandet av arbetstidsförkortningen?

Arbets- och miljö

På vilket sätt hänger schemats utformning ihop med din möjlighet att återhämta dig?

Hur upplever du att arbetsklimatet har förändrats under projektet?

WLB

Hur har arbetstidsförkortningen påverkat din fritid?

På vilket sätt har din arbetsglädje påverkats?

KKS

Hur upplever du stödet från chefer?

Hur upplever du stödet från kollegor?

På vilket sätt har den minskade arbetstiden påverkat stödet?

Hur har arbetskraven förändrats?

På vilket sätt upplever du att du har kontroll över din arbetssituation?

Avslut

Vad ser du för möjligheter och utmaningar med arbetstidsförkortning? För arbetet? För privatlivet?

Bilaga 5: Tabell 3. Kodning av transkriberad data

Meningsbärande citat	Kodning	Tema
<i>Om man tänker till pensionen också ja det är bra för den... Jättebra att jag tänkte att jag höjer min procent och tänkte på min pension och det har inte påverkat på mig eller på mitt liv, att jag gått upp i tid, det funkar jättebra här och jättebra hemma också och det är inga problem, men nu när det blir så ta bort den det kanske blir så jag orkar inte börja två, det ska påverka på mig och bli trött, jag orkar inte komma till jobbet.</i>	Arbetsstidsförkortning möjliggör heltidsarbete	Arbete/fritid
<i>Att man har inför en helg, att man har två dagars återhämtning eller ledigt då har det ju blivit då oftast och det gör väldigt mycket med arbetet, man känner att man orkar mer och man blir mer stresstålig och helt enkelt mår bättre som personal mot vårdragarna...</i>	Schemats utformning bidrar till ökad återhämtning	Återhämtning
<i>Personligen tycker jag det är väldigt svårt när man jobbar skiftande dag och kväll, som nu har jag jobbat en del kvällar, ledig bara igår och så går jag på och jobbar dag idag så det är det som är dom har skiftningarna som jag tycker är lite svårt med sömnen, då blir det lite påtagligt.</i>	Skiftarbete påverkar sömnen	Arbetsstid
<i>Man blir helt nedstämd när man känner av när andra också är väldigt trötta och det är ju såhär att man vill respektera sina</i>	Kollegor påverkar varandra	Arbetsklimat

Meningsbärande citat	Kodning	Tema
<p><i>jobbkollegor, att okej hon är jättetrött för hon har haft det tufft hemma och då får vi anpassa oss andra jobbkollegor och det, så det, det gör mycket.</i></p>		
<p><i>...att man har en hel del hushållsarbete som behöver göras och man känner ändå att har man två dagar hinner man återhämta sig lite också, annars blir det bara mest för och, en dag för och göra sånt som inte hinner annars när man tillbringar en helg på jobbet om man säger så.</i></p>	Hinner med mer hemma	Fritid
<p><i>...när det blir så att man måste sluta tre eller två jag har inte tid och sitta, göra mina uppgifter eller så, det är lite mer stress och göra jobbet andra dagar, jag menar det så. Om man jobbar till fyra då hinner jag, vi har tid jag ska göra den idag. Det är bra ifall man jobbar hundra procent</i></p>	Heltidsarbete har bidragit till att inte behöva skjuta på arbetsuppgifter	Krav
<p><i>Det är inte så lätt detta yrke, man måste hela tiden vara positiv, till exempel vårdtagare, du måste visa hela tiden att du är glad även om du är trött, ja det är en viktig sak... jag brukar inte visa men ibland är man trött och har ont men jag vill inte påverka vårdtagarna. Är jag trött blir dom trötta.</i></p>	Arbetet innebär krav på professionalitet, att inte visa vissa känslor	Krav

Meningsbärande citat	Kodning	Tema
<p><i>Ja, och just det därå mera ork, ja med brukaren som man jobbar med att man är mer glad och positiv till personen, det tycker jag är jättehärligt, och just det här att när du har slutat så är du inte slut utan när du går härifrån har du fortfarande energi kvar att kunna göra saker och det är ju helt otroligt.</i></p>	<p>Mer ork både på arbetet och på fritiden</p>	<p>Arbete/Fritid</p>
<p><i>Jag gjorde faktiskt så att jag har gått upp tio procent för att det, man får ändå ledig dag och får sluta tidigare så jag tycker inte det är lika tufft nu.</i></p>	<p>Arbetstidsförkortning möjliggör heltidsarbete</p>	<p>Arbetstid</p>
<p><i>Ja för vissa veckor nu har vi faktiskt två dagar då du är ledig och det har du aldrig annars inom vården, då du jobbat helgen så har du en dag ledigt eller ska du jobba har du en dag och då får du välja, ska jag vila den här lediga dagen nu eller ska jag göra... köra järnet här hemma, nu kan jag göra båda två sakerna, det är otroligt.</i></p>	<p>Behöver inte välja mellan vila och hushållsarbete</p>	<p>Återhämtning</p>
<p><i>Ja du kommer kunna jobba mycket längre för att du kommer ha mer ork och det är som ja, som jag kan se i alla fall då, eller att du väljer att du kanske ska gå i pension, att du fortfarande har ork när du blir pensionär då.</i></p>	<p>Bättre stämning på arbetet leder till mer ork</p>	<p>Arbetsklimat</p>

Meningsbärande citat	Kodning	Tema
<p><i>...vi har kommit överens om att vi ska lägga mest fokus på kvällarna för som sagt, det blev långa kvällar förut, och då var det jättejobbigt men nu när dom lägger fokus på kvällarna så blir det lite kortare och man hinner att göra mycket mer.</i></p>	<p>Mer möjlighet till återhämtning tack vare arbetstidsförkortning</p>	<p>Återhämtning</p>
<p><i>...problemet var ju att börjar man två så hade man typ ett besök hos en vårdtagare, sen hade man inget och göra tills man hade rapporter vid fyra och det var det som var så tråkig den timmen man inte har något att göra.</i></p>	<p>Känslan av att vara på arbetet i onödan försvinner</p>	<p>Arbetsglädje</p>
<p><i>Jag tycker helt okej, alltså vi har valt det jobbet vi har valt. Vi kan inte sen välja bort hur mycket som helst, men jag menar vill man byta brukare med någon är det okej, prata med x så kan x flytta om, så vi slipper utföra vissa saker...</i></p>	<p>Finns viss möjlighet att påverka arbetssituationen</p>	<p>Kontroll</p>
<p><i>Vi brukar ringa runt när vi kommer in på morgonen, har vi jobbat morgonen så första personen som är klar kommer in och ringer runt och frågar om dom andra behöver hjälp, och samma sak på kvällen...</i></p>	<p>Det finns möjlighet att be om hjälp</p>	<p>Stöd</p>

Meningsbärande citat	Kodning	Tema
<p><i>Jo men det har blivit mycket bättre, som du sa med det att när du slutar två och du kan hitta, eller du har två timmar på dig att göra någonting innan du egentligen skulle slutat, två timmar på eftermiddagen är ju jättemycket tid, kunna göra, ja allt vad du känner för om behöver handla eller vad du behöver göra så att det, kvällarna blir mycket längre</i></p>	<p>Arbetstidsförkortningen har bidragit till mer tid för att göra ärenden på fritiden</p>	<p>Fritid</p>

Tabell 3. Kodning av transkriberad data indelad i teman.