

Arbetstidsförkortning i offentlig sektor.

En sociologisk fallstudie av ett pågående projekt med 30-timmars arbetsvecka.

Av: Caroline Johansen och Josefina Stormark

Handledare: Paul Fuehrer

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Sociologi | Hötterminen 2017



Förord

Vi vill passa på att tacka våra intervjupersoner för er medverkan i denna uppsats och för att ni tagit er tid och delat med er av era tankar, åsikter och erfarenheter. Det har bidragit med betydelsefull information som fört arbetet med uppsatsen framåt.

Slutligen vill vi rikta ett tack till vår handledare Paul Fuehrer, som med sitt engagemang väglett oss och inspirerat oss genom uppsatsen. Med stor omsorgsfullhet lagt ner mycket tid på att komma med förslag, reflektioner, feedback och stöttat oss under arbetets gång.

Samtliga delar av uppsatsen har genomgående utförts av båda författarna tillsammans. Vi ansvarar därför gemensamt för innehållet i uppsatsen.

Caroline Johansen och Josefine Stormark

Södertörns Högskola, januari 2018

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka hur medarbetare upplevde arbetstidsförkortning, samt hur det påverkade dem. Vidare studerades även chefers upplevelse av förkortad arbetstid i offentlig sektor. Primärt fokus i studien var hur medarbetarna upplevde att deras balans mellan arbete och fritid förändrades. Studien utgår från en kvalitativ metod där empirin har samlats in genom semistrukturerade intervjuer. Vi utförde intervjuer med fem medarbetare och två chefer som delade med sig av sina upplevelser och tankar kring arbetstidsförkortning. Studien tar avstamp i och analyseras utifrån teorierna *work life balance* av Edy Greenblatt, KASAM av Otto Granberg och Ulf Jakobsson, stressmodellen-krav och kontroll från Robert Karasek och Töres Theorell samt teorin om krav och balansen mellan arbete och fritid av Anne Grönlund.

Undersökningens utlästa resultat bekräftade det som tidigare studier påvisat. Slutsatsen visade att de kortsiktiga effekterna var bättre återhämtning, mer energi både på arbetet och fritiden samt en attraktiv arbetsplats. Det är fortfarande oklart vilken påverkan arbetstidsförkortning har i ett längre tidsperspektiv. Korttidsfrånvaron har blivit bättre men någon större effekt på längre sjukskrivningar har ännu inte kunnat konstateras.

Nyckelord: 6-timmars arbetsdag, 30-timmarsvecka, arbetstidsförkortning, *work life balance*, krav och kontroll, KASAM, hälsa, stress, återhämtning.

Abstract

The purpose of the study was to investigate how employees experienced working time shortening and how they affected them. Furthermore, the manager's experience of shortened working hours in the public sector was also studied. The primary focus of the study was how the employees felt that their balance between work and leisure was changing. The study is based on a qualitative method where empirin has been collected through semistructured interviews. We conducted interviews with five employees and two managers who shared their experiences and thoughts about working time shortening. The study is analyzed on the basis of theories of work life balance by Edy Greenblatt, KASAM by Otto Granberg and Ulf Jakobsson, stress model requirements and control from Robert Karasek and Töres Theorell, as well as the theory of demands and balance between work and leisure by Anne Grönlund.

The survey's read-out results confirmed what previous studies showed. The conclusion showed that the short-term effects were better recovery, more energy at work and at leisure as well as an attractive workplace. It is still unclear what impact working hours shortening has for a longer time perspective. Short-term absence has improved, but no major effect on longer sick leave has yet to be established.

Keyword: 6-hour workday, 30-hour week, work-time reduction, work life balance, requirements and control, KASAM, health, stress, recovery.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna studie söker svar på hur medarbetare och chefer upplever arbetstidsförkortning, från 37.95 timmar till 30 timmar. Studien har genomförts med intervjuer med fem medarbetare och två chefer i en kommun i offentlig sektor. Svaren har analyserats med stöd i olika teorier som återfinns inom forskningsområdet.

Studien visar att informanterna upplevde en bättre balans mellan arbetet och fritiden med arbetstidsförkortningen. De fick mer tid över till sin fritid och kunde därför göra fler aktiviteter och få en bättre återhämtning, vilket medförde ökad energi och mer kraft både psykiskt och fysiskt. Informanterna hade blivit mer effektiva i sina arbetsuppgifter, dock tog man inte fikapauser lika ofta som tidigare som ledde till att man förlorade en del av det sociala sammanhanget.

Cheferna var nöjda med resultatet från arbetstidsförkortningen, men var osäkra på om medarbetarna skulle orkar hålla samma höga tempo under en längre period. Ett tydligt resultat var att antalet ansökningar hade ökat vid rekrytering.

Innehåll

1 Introduktionskapitel	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Projektets utformning	2
1.3 Syfte och frågeställningar	3
1.3.1 Avgränsningar	3
1.4 Disposition	3
2 Tidigare forskning	4
2.1 Makten över arbetstiden	4
2.2 Samband mellan arbetstid, stress och hälsa	5
2.3 Balansen mellan förvärvsarbete och fritid	6
3 Teori	8
3.1 Work life balance	8
3.2 Krav och kontroll mellan arbete och fritid	10
3.3 Sammanfattning	11
4 Metod	12
4.1 Urval	12
4.2 Genomförande	13
4.3 Analysmetod	14
4.4 Tillförlitlighet	15
4.5 Forskningsetik	15
5 Resultat och analys	17
5.1 Balansen mellan arbete och fritid	17
5.1.1 Mer tid och energi på arbetet	20
5.1.2 Mer tid och energi på fritiden	21
5.2 Flextid	25
5.3 Arbetsmiljö	26
5.3.1 Krav och kontroll	29
5.3.2 Socialt	32
5.4 Chefers upplevelse av projektet	34
6 Diskussion	36
7 Litteraturlista	39
Bilaga 1. Intervjuguide	42
Bilaga 2. Brev	45

1 Introduktionskapitel

Antalet långtidssjukskrivningar med stressrelaterade sjukdomstillstånd är många och intresset för att hitta metoder för att hantera och lindra stress har därför vuxit (Läkartidningen 2006). Den snabbt ökade sjukfrånvaron i samhället beror enligt flera forskare på stress och ökad arbetsbelastning, som leder till mänskligt lidande och årligen kostar samhället stora summor pengar (Essemyr 2002, s. 10).

Vänsterpartiets förslag som metod för att minska arbetsbelastningen och stressen är att införa en arbetstidsförkortning. Vänsterpartiet föreslår att sex timmars arbetsdag ska prövas på en plats i varje kommun i hela landet (DN 2017). Många politiska partier har sedan 70-talet drivit frågan om sex timmars arbetsdag. För Vänsterpartiet har arbetstidsförkortning med bibehållen lön varit en stor fråga och i Vänsterpartiets rapport "striden om tiden" (2014) beskrivs att människor behöver tid till att leva men att de också har rätt till ett arbete. En ännu mer tempofylld arbetsdag stressar dock sönder livet, hälsan och relationer (Vänsterpartiet 2014, s. 6ff).

Allt fler arbetsplatser i landet gör försök med sex timmars arbetsdag. Ett sådant försök beskrivs i en artikel i Östersundsposten från år 2016: "Lyckat test med sex timmars arbetsdag i Östersund väckte vice statsministerns intresse". Dels handlar det om privata tjänsteföretag som vill skapa attraktiva arbetsplatser och som tror på färre men effektivare arbetstimmar. Vidare handlar det även om att tackla problem gällande hög sjukfrånvaro och stor personalomsättning. Under senare år har också flera kommuner och landsting valt att testa olika former av arbetstidsförkortningar (ÖP 2016).

Det här väckte vårt intresse för förkortad arbetstid och ledde in oss på att undersöka en kommun som har ett pågående projekt gällande arbetstidsförkortning.

1.1 Bakgrund

Följande kapitel ger en bakgrund till och en beskrivning av vårt forskningsfält och kommunens projektarbete. Syftet är att ge läsaren en överblick av bakgrunden och innehållet av kommunens projektarbete.

I en kommun norr om Stockholm har man infört ett projekt med arbetsnamnet "30-timmarsvecka" inom offentlig sektor. Kommunen hade tidigare haft stora utmaningar med hög personalomsättning, korttidsfrånvaro, långtidssjukskrivningar samt att rekrytera kompetent

personal. Denna frånvaro berodde på brist på återhämtning enligt en medarbetarundersökning som kommunen genomfört. Organisationen var öppen för förslag gällande lösning av problemet. Initiativet om projektet kom från medarbetarna på avdelningen, som lade fram förslaget om arbetstidsförkortning då de hört om andra kommuner som testat 30-timmarsvecka. Några utvalda i arbetsledningen besökte ett antal kommuner runt om i landet, som redan provat på liknande projekt med arbetstidsförkortning, för att ta del av deras erfarenheter.

Det var en lång startsträcka med efterforskning innan arbetsledningen beslutade att genomföra projektet. Arbetsledningen upprättade en projektgrupp och förberedelser genomfördes en månad innan projektstart. Förberedelserna innebar; bättre stödsystem vid ärendehandläggning, beslutsvägarna förkortades, utökad beslutsfattande hos medarbetarna, automatiserat tidsystem, medarbetarna hade färre möten och fikapauser samt bättre strukturering och planering av dagen. Detta för att göra det möjligt att effektivisera och förkorta arbetstiden, eftersom de skulle utföra samma arbetsuppgifter på kortare tid. Kravet för att projektet skulle fortgå var att kvaliteten hos brukarna (d.v.s. kunderna) inte fick påverkas, vilket arbetsgivaren kontrollerade genom att föra statistik i servicecenter på inkommande klagomål, samt att projektet inte fick kosta en krona. Projektet var även en del av *employerbranding*. Employerbranding handlar om vad företaget kan erbjuda personalen och är viktigt för företaget ur ett rekryteringsperspektiv för att attrahera och behålla personal (Granberg 2011, s. 455f).

1.2 Projektets utformning

Projektets ramar innebar några krav och överenskommelser och ett avtal upprättades gällande detta. Den ordinarie tjänsten blev fryst till projektets slut den 1 Maj 2018. För att vara med i projektet var medarbetarna tvungna att arbeta heltid. Tillgängligheten på enheterna ändrades till kl. 16.45 istället för 16.00, vilket innebar att medarbetarna behövde vara på plats vid den tiden på kontoret för att kommunens medborgare skulle kunna kontakta dem. Schemat ändrades där avdelningen fick göra upp hur de skulle fördela tiden. Friskvårdsbidraget fanns kvar men friskvårdstimmen försvann. Flextiden halverades till -5/+10 timmar, vilket innebar att medarbetaren kan inneha fem timmar minus eller tio timmar plus på sitt flexkonto. Medarbetarna fick inte arbeta hemifrån och i den mån det gick skulle de hålla sig till sex arbetstimmar per dag. Medarbetarna var tvungna att återrapportera enligt avtal samt hålla svarstiden på två dagar till brukarna. Både chefer och medarbetare kunde avsluta medarbetarens deltagande i projektet, med uppsägningstid på en månad.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att studera hur medarbetare upplever arbetstidsförkortning och hur det påverkar dem. Vi kommer även studera chefernas upplevelse av förkortad arbetstid i offentlig sektor. Fokus ligger på hur medarbetarna upplever att deras balans mellan arbete och fritid förändras. För att få en djupare förståelse för upplevelsen av fenomenet har vi valt att göra en kvalitativ undersökning. Detta adderar även kvalitativ kunskap till forskningsfältet som utmärks mestadels av kvantitativa studier. För att kunna besvara syftet har vi följande frågeställningar:

Hur påverkar arbetstidsförkortningen balansen mellan arbete och fritid för medarbetarna?

Hur påverkas medarbetarens arbetsmiljö av arbetstidsförkortningen?

Vad är chefers upplevelse av projektet?

1.3.1 Avgränsningar

Arbetstidsförkortning har gjorts på olika håll i landet, både i den offentliga och privata sektorn. Vi avgränsar vår studie till en organisation inom offentliga sektorn i Stockholms län då de har ett pågående projekt med arbetstidsförkortning. Undersökningen tar inte hänsyn till faktorer som är säsongrelaterade, till exempel att det är ljusare under sommarhalvåret än under vinterhalvåret. Studien tar inte heller hänsyn till klass eller ålder.

1.4 Disposition

I kapitel två presenteras tidigare forskning som har valts ut och berör studien. Syftet med kapitlet är att ge läsaren en inblick i forskningsfältet. I kapitel tre presenteras studiens teoretiska ramar, dessa teoretiska perspektiv är verktyg för att analysera studiens resultat och används för att besvara studiens frågeställningar. Kapitel fyra redogör studiens metod, här redogörs urval, genomförande, analysmetod, tillförlitlighet samt forskningsetik. Kapitel fem presenterar studiens resultat och analys tillsammans för att undvika upprepningar. Detta görs med hjälp av teorierna i syfte att besvara studiens frågeställningar samt med stöd av tidigare forskning. Slutligen presenteras kapitel sex som är en slutdiskussion kring studien. Här summeras resultaten och kapitlet avslutas med ett förslag till vidare forskning för att kunna fylla i luckor vi anser kan finnas för att få en bredare och djupare förståelse kring fenomenet arbetstidsförkortning.

2 Tidigare forskning

Föreliggande undersökning ämnar studera arbetstidsförkortning i offentlig sektor och den valda forskningen ger en bakgrundsförståelse för fenomenet. Detta kapitel syftar till att ge en överblick av vad forskning kring arbetstid kommer fram till. Initialt redogörs ett historiskt perspektiv av arbetstidens utveckling. Vidare presenteras relationen mellan arbetstid, stress och hälsa samt balansen mellan förvärvsarbete och fritid.

2.1 Makten över arbetstiden

Tommy Isidorssons (2001) avhandling undersöker varför Sverige historiskt sett har de arbetstider som nu är och hur de förändrats genom åren (Isidorsson 2001, s. 319ff). I det svenska samhället kan man se att hög arbetstidsintensitet och arbetstidsförkortning följs åt. Historiskt är arbetslöshet en viktig faktor för förändring i arbetstiden. (a.a. s. 330ff). Orsaken till att det blivit en diffus gräns mellan arbetstid och fritid menar Isidorsson beror på att arbetstagare fokuserar mer på ett ansvarstagande på att arbetet blir gjort i rätt tid, och mindre fokus ligger på självaste arbetstiden i sig (a.a. s. 312f). Det finns två huvudförklaringar till att arbetstidsförkortning uppkommer, enligt Isidorsson. Den ena är maktperspektivet där det alltid finns en grundläggande intressekonflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare. När arbetstagarna har större makt än motparten kan de få igenom sina krav och kan därför förkorta arbetstiden eller öka lönen. Den andra är konsensusperspektivet vilket innebär att det finns ett sammanfallande intresse mellan arbetstagare och arbetsgivare om att förkorta arbetstiden (a.a. s. 185ff). Konsensusperspektivet är något som även föreliggande studie grundar sig i som vi presenterat i avsnitt 1.1 bakgrund.

En annan rapport som också ger en historisk bakgrund till Sveriges arbetstider är Mats Essemyr (2002) "Arbetstiden: kortare arbetstid eller mer ledighet". Den presenterar vad olika partier och fackförbund har haft för förslag och åsikter i ämnet arbetstidsförkortning. Essemyr menar att arbetstid är en aspekt som bör beröras i diskussion om frågor om jämställdhet och hälsa i arbetslivet. Arbetstiden står för mer än den tid vi är på arbetet, det vill säga den har även stor betydelse för den tid vi inte är på arbetet. Exempelvis har arbetstiden betydelse för i vilken utsträckning vi kan ägna oss åt familj och fritidsaktiviteter (Essemyr 2002, s. 1). En diskussion som förs kring arbetstid är den snabbt ökade sjukfrånvaron som flera menar beror på stress och ökad arbetsbelastning, vilket leder till mänskligt lidande och årligen kostar samhället stora summor pengar (a.a. s. 10). Friktionen och konflikten kring balansen mellan arbete och övrig tid ökar i takt med att kvinnors deltidsarbete minskar och kvinnornas tid i förvärvsarbetet ökar.

Konflikten uppkommer då arbetstidens omfattning och förläggning inte överensstämmer med fritiden. Livspusslet går därför inte ihop för många familjer (a.a. s. 44). Även föreliggande studie kommer att beröra konflikten kring balansen.

2.2 Samband mellan arbetstid, stress och hälsa

Stressforskningsinstitutet har tagit fram en sammanställning av forskning skriven av Göran Kecklund, Michael Ingre och Torbjörn Åkerstedt (2010) ”Arbetstider, säkerhet och hälsa – en uppdatering av aktuell forskning”. Rapporten sammanfattar forskning kring arbetstider, hälsa och säkerhet, samt en pågående studie av verksamhetsanpassade arbetstider inom sjukvården, där personalen till viss del kan välja sina arbetstider inom ramen för vad verksamheten medger (Kecklund m.fl. 2010, s. 7). En av undersökningarna vi valt att belysa är studien om förkortad arbetstid i offentlig sektor. Slutsatsen i studien visade att individer som fick reducerad arbetstid till 30-timmarsvecka ökade sin subjektiva hälsa, dock fanns det inga vetenskapliga studier på att objektiv hälsa skulle ha positiva effekter, det vill säga minskad sjukfrånvaro eller påverkan på de biologiska markörerna exempelvis blodtryck och blodsockernivå. Detta i likhet med föreliggande studie då vi kommer att undersöka hur arbetstidsförkortning påverkar medarbetare inom offentlig sektor. Reducerad arbetstid med sänkt lön kunde påverka subjektiv hälsa negativt och en hypotes är att utsatta grupper exempelvis skiftarbetande, småbarnsföräldrar samt individer i högstressyrken skulle kunna dra hälsomässiga fördelar av en arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Inflytande på arbetstiden visade både på positiva och negativa effekter. Det ökar inflytande och man komprimerar arbetstiden genom att sätta flera arbetsdagar i följd för att maximera de sociala fördelarna genom ledighet. Dock kan detta innebära långa arbetspass samt kort vilotid mellan passen och kan leda till sömnbrist, stress, trötthet samt på lång sikt dålig hälsa. Detta är något som avviker från den tidigare forskning som presenterats i denna uppsats, då de inte har studerat skiftarbete med längre arbetsperioder med följd av längre vila. Resultatet i Kecklund:s studie visade att självvalda arbetstider hade mycket positivt värde för arbetstagaren. Studier visar att högt inflytande av arbetstiden minskar sjukfrånvaro och förtidspensionering (a.a. s. 57ff).

Även Carina Bildt, Torbjörn Åkerstedt, Anna Falkenberg, Michael Ingre, Göran Kecklund, Ida Larsson, Mats Nyfjäll, Therése Sandberg:s (2007) studie om ”Arbetstidsförkortning och hälsa – försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor” som anlägger ett jämställdhetsperspektiv visar på positiv subjektiv hälsa, sömn, stress samt återhämtning till följd av arbetstidsförkortning. Sömnen blev både bättre och längre, dock påverkades den endast

på arbetsdagar. Det fanns inte några indikationer som visade att arbetstidsförkortning minskade sjukfrånvaron. Detta i likhet med Kecklund m.fl.(2010) studie som även menade att studiens resultat gällande sjukfrånvaro inte kunnat utläsas. Bildt m.fl. (2007) menar att detta kunde bero på att den reducerade arbetstidens längd varit för kort, och längre undersökningstid skulle kunna bidra till tydligare effekter (Bildt m.fl. 2007, s. 90, 98f). Detta är något som även skulle kunna bli ett resultat i föreliggande studie som också är under en kortare period. Resultatet av tidsanvändning i huvudkategorierna förvärvsarbete, hemarbete och fritid var att det fanns signifikanta skillnader mellan undersökningsgruppen och referensgruppen. Av förklarliga skäl var skillnaden stor i förvärvsarbetet då interventionsgruppen hade en reducerad arbetstid och ökade då kategorierna hemarbete och fritid (a.a. s. 134). Författarna menar att en förkortad arbetstid förefaller ge deltagarna möjlighet att omprioritera sin tidsanvändning (a.a. s. 149). Föreliggande undersökning kommer i likhet med Bildt m.fl. att undersöka hur medarbetare omprioriterar sin tidsanvändning och därmed hur balansen mellan arbete och fritid påverkas.

En annan studie där forskarna jämförde en grupp som minskade sin arbetsvecka till 6-timmar per dag, med en jämförelsegrupp som behöll sin normala arbetstid är "A 6-hour working day - effects on health and well-being" av Torbjörn Åkerstedt, Birgitta Olsson, Michael Ingre, Mikael Holmgren och Göran Kecklund (2001). Båda grupperna var bestående av huvudsakligen kvinnlig hälso- och sjukvårdspersonal. Experimentgruppen, som gick ner i arbetstid, behöll full lön och dessutom anställdes extra personal för att kompensera de timmar som experimentgruppen gick ner i arbetstid. Detta skiljer sig från föreliggande studie då medarbetarna måste utföra samma arbetsmängd på samma arbetsstyrka och på kortare arbetstid, och är därför intressant att se om vårt resultat kommer att skilja sig åt. Forskarna kom fram till att förkortade arbetstider hade tydliga sociala effekter och måttliga effekter på välbefinnandet. Den tydligaste effekten av reducerad arbetstid från 39 till 30 timmar i veckan var den ökade tiden för social aktivitet samt för familj och vänner. Arbetstidsförkortning resulterade även i en måttlig förbättring av trötthet, sömn samt hjärt- och andningsbesvär. Forskarna menar att en daglig minskning av arbetsbelastning troligen kommer att leda till att arbetstagaren blir mindre allmänt stressad och får bättre återhämtning. Arbetstidsförkortning förbättrar även attityden till arbetstiderna (Åkerstedt m.fl. 2001, s. 197ff).

2.3 Balansen mellan förvärvsarbete och fritid

Vi väljer även att kort presentera Birgitta Olssons (1994) avhandling "Kortare arbetsdag – en väg till ett mer ekologiskt arbetsliv?" för att föreliggande undersökning ämnar att studera

arbetstidsförkortning och dess effekter på medarbetare. Syftet med avhandlingen är att analysera om daglig arbetstidsförkortning med bibehållen välfärd går att genomföra samt att skapa en diskussion om arbetstidsförkortningens betydelse. Resultatet i studien visar att arbetstidsförkortningens effekt på organisering, både för individ och organisation inte förändrats nämnvärt, dock hade det en påverkan på individens livssituation. Arbetstidsförkortningen ledde även till att individerna orkade mer både på arbetet och på fritiden. Detta i likhet med Åkerstedt m.fl. (2001) studie som tidigare presenterats. På organisationsnivå blev det inte högre kostnader och de behöll kvaliteten. På samhällsnivå behövdes det inte några skattemedel för förändringen i arbetstiden samt att kvaliteten på vårdarbetet inte försämrades (Olsson 1994, s. 232).

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning på en konflikt kring balansen mellan arbete och övrig tid, vilket föreliggande studie även kommer att undersöka. Arbetstidsförkortning kan innebära positiva effekter för medarbetarnas välbefinnande. Individerna orkade mer både på arbetet och på fritiden, sömnen blev både bättre och längre och arbetstagaren blev mindre allmänt stressad och fick bättre återhämtning. Slutligen hade högt inflytande av arbetstiden positiva effekter hos medarbetarna och forskningen har inte kunnat visa på om arbetstidsförkortningen leder till mindre sjukfrånvaro eller inte. Den tidigare forskningen har i större uträkning en kvantitativt ansats därför kan vår kvalitativa studie addera ytterligare kunskap på fältet och bidra med en djupare förståelse för fenomenet arbetstidsförkortning.

3 Teori

I detta kapitel presenteras uppsatsens teoretiska referensram. Inledningsvis presenteras teorier kring individens relation mellan arbete och fritid, *work life balance* av Edy Greenblatt, KASAM av Otto Granberg och Ulf Jakobsson. Avslutningsvis presenteras teorier som handlar om stressmodellen-krav och kontroll från Robert Karasek och Töres Theorell samt teorin om krav och balansen mellan arbete och fritid av Anne Grönlund. Kapitlet kommer att användas som grund för analysen och diskussionen i studiens resultatkapitel.

3.1 Work life balance

Det engelska begreppet *Work life balance* handlar om balansen mellan arbete och fritid. Greenblatt (2002) menar att förändringar i sociala behov, tillgänglig teknik och personliga förväntningar har förändrat dynamiken i balansen mellan arbete och fritid i det moderna samhället. Förändringar i sociala behov har skett på grund av att kvinnor arbetar mer vilket innebär att de har gått från deltid- till heltidsarbete, som även Essemyr (2002) i tidigare forskning menar. Det finns en brist på kompetenta medarbetare och arbetsgivaren måste göra något för att locka till sig dessa. Arbetsgivare har börjat reagera på vad som kan vara en motiverande faktor och ser arbete och livsbalans som betydande för många individer. Föreliggande studie kommer även att studera chefers upplevelse av hur arbetstidsförkortning påverkar individer ur detta perspektiv. Greenblatt menar att förändring i teknologi har bidragit till att medarbetare kan arbeta hemifrån och att tekniken möjliggör en ökad kontroll av arbetsuppgifter. Förändring i förväntningar innebär att attityden mot arbete och vardagsliv varierar i generationer och den yngre generationer på arbetsmarknaden inte är villiga att ge sina liv till företagen, utan vill lyckas i både familj och arbete (Greenblatt 2002, s. 177ff).

Forskningen visar att både arbetstagare och arbetsgivare kämpar för att hitta lösningar till balansen mellan arbete och fritid och Greenblatt menar att en förbättring av personlig resurshantering kan hjälpa till att lösa några av konflikterna mellan dessa (a.a. s. 179ff). I sin forskning kommer hon fram till att ökade personliga resurser ökar tillfredsställelsen i balansen arbete och fritid samt att det kan bidra till minskad personalomsättning och utbrändhet på arbetsmarknaden. De fyra viktigaste personliga resurser är enligt Greenblatt fysiska, psykiska, kognitiva och sociala (a.a. s. 180). Fysiska resurser innehåller alla fysiska och även psykiska förmågor då de många gånger är svåra att särskilja, exempel på detta är styrka eller att vara koncentrerad under långa möten. Psykiska resurser innehåller emotionella och psykiska förmågor, exempel på detta är empati, tålamod, engagemang, konkurrenskraft, självkänsla och

kompetent ledarskap. Kognitiva resurser innehåller naturliga- och lärda intellektuella förmågor och förmågan att komma åt dem samt energin som behövs för att använda förmågorna. Sociala resurser innehåller socialt kapital, där ingår personens personliga nätverk och de förmågor som krävs för att använda det till personlig nytta (a.a.). Med större tillgångar i dessa fyra personliga resurser kan anställda bättre uppfylla kraven på jobbet och har mer kapacitet till fritid. Det kan bidra till att minska arbets- och livs konflikten och därför förbättra balansen mellan arbete och fritid, och samtidigt förbättras organisationens prestationer. Greenblatt (2002) kommer fram till att ett framgångsrikt arbete kring personliga resurser dessutom kan förbättra arbetarens effektivitet på arbetet och en känsla av livsbalans (a.a. s. 190ff).

Psykiska resurser som tidigare nämnts har ett samband med "känsla av sammanhang" i arbetet och kan förklaras med hjälp av KASAM-teorin. Modellen förklarar vad som hjälper till att förbättra och bibehålla hälsa. Modellen utgår från att hälsa och ohälsa är en enhet snarare än att de är uppdelade i en dikotomi. Modellen visar att individen ständigt rör sig mellan dessa utgångspunkter under hela dennes livstid. KASAM är den faktor som bestämmer vart i spannet-ohälsa och hälsa individen befinner sig. Den avgör även individens förmåga att hantera stressade situationer.

KASAM-modellen innehåller tre delar; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Granberg (2011) och Jakobsson (2008) hänvisar till studier som menar att tillvaron blir mer sammanhängande om dessa tre komponenter uppfylls. *Begriplighet* innebär att man ser och uppfattar världen som greppbar, det vill säga möjlig att förstå och förklara. Även i vilken utsträckning individen uppfattar inre och yttre information som rationell och förståelig. En individ med hög känsla av begriplighet förväntar sig att informationen är förutsägbar, om inte annat att den går att ordna och förklara. I arbetet innebär begriplighet att förstå sammanhanget, hur det jag gör hänger ihop med det andra gör. Att individen förstår sin del i sammanhanget och att man förstår att det hänger ihop från början till slut, historiskt och framåt. *Hanterbarhet* beskrivs som att de problem man ställs inför går att hantera. Att de resurser man har att förfoga möter de krav som man ställs inför. Individen upplever att det finns stöd och hjälp runtomkring och det finns en omgivning man kan fråga och lita på. Har individen en hög känsla av hanterbarhet känner den inte sig som ett offer för det som händer eller känner sig orättvist behandlad. I arbetet är det känslan av att ha kontroll och kunna hantera exempelvis hög arbetsbelastning. Individen vet hur den ska prioritera och vart den kan få hjälp och stöd. Individen kan alltså hantera perioder av hög belastning dock måste detta balanseras med

återhämtning för att förebygga stress. *Meningsfullhet* handlar om de utmaningar man möter i livet är värda att engagera sig i. Även vikten av att vara delaktig i processer som skapar ens dagliga erfarenheter. Detta har lett till att meningsfullhet ses som en motivationsfaktor. De personer som bedöms ha en stark KASAM pratar alltid om saker som är emotionellt viktiga för dem. I arbetet är en viktig faktor i meningsfullhet att ha frihet att bestämma över arbetsuppgifter, arbetsordning och arbetstakt. Även att kunna påverka över vad som ska göras och på vilket sätt det kan göras. Att ha utrymme att använda sin potential och möjligheter (Granberg 2011, s. 654ff, Jakobsson 2008, s. 53ff).

3.2 Krav och kontroll mellan arbete och fritid

KASAM-modellen i tidigare avsnitt förklarade vad som hjälper till att förbättra och bibehålla hälsa. Ett annat perspektiv av hälsa är av Allvin (2006) som menar att motivationen, stress och hälsa påverkas negativt när individer får en minskning av den egna kontrollen och det egna handlandet (Allvin m.fl. 2006, s. 64). En stressmodell som försöker förklara detta är Robert Karasek & Töres Theorells krav-och kontrollmodell som handlar om att kraven samordnas och anpassas från graden av hur stort beslut- eller handlingsutrymme man har i arbetet. Handlingsutrymmet består utav två perspektiv, den första är individens kompetens att utföra kontroll och innebär att individen klarar av att ta kontroll över oväntade situationer. Det andra perspektivet är vardagsdemokratin, som kan delas upp i två perspektiv. Den första är uppgiftskontroll och innebär möjligheten att påverka arbetets utförande, exempelvis ordningsföljd. Det andra är inflytande eller deltagande i exempelvis beslutsfattande. Har individen hög kontroll, det vill säga handlingsutrymme, klarar individen av höga krav och den som har hög kontroll stimuleras även av höga krav. De individer som däremot har lite kontroll och inte kan hantera de höga kraven blir stressade (a.a. s. 140ff). Enligt Karasek & Theorells modell resulterar en kombination av stort handlingsutrymme och höga psykiska krav i yrkesmässig och personlig utveckling. Det bidrar även till att man orkar delta i fritidsaktiviteter efter arbetet (a.a. s. 106). Krav-och kontroll-modellen kan liknas med KASAM-modellen, skillnaden är dock att KASAM har med ytterligare begrepp och talar om dessa utifrån ett bredare perspektiv utöver arbetet.

Ytterligare en teoretisk förklaring om kraven och balansen mellan arbete och fritid beskriver Grönlund (2004). Om kraven från arbetet och fritiden är höga, kan en obegränsad flexibilitet leda till stress, detta då arbetstagaren själv måste motivera och dra gränsen mellan hem och arbete (Grönlund 2004, s. 35). Studien ämnar att undersöka hur krav från arbete och fritiden

påverkar konflikten mellan dessa områden av livet och även hur flexibiliteten i arbetstiden påverkar konflikten. Resultatet visar att om arbetstagaren har fler och eller yngre barn ökar kraven och då ökar konflikten, det vill säga obalansen. Forskning visar att konflikten ökar med högre arbetskrav när det gäller längre arbetstid. Att ha höga krav från arbetet som långa arbetstider, samtidigt som man har en familj upplevs som mer stressande för kvinnor än för män. För att skapa balans mellan hem och arbetsliv förutsätts kvinnor ta det största ansvaret. Flexibel arbetstid där den anställde själv kan bestämma när hen ska börja och sluta sin arbetsdag ökar möjligheten till fritidsintressen och att umgås med vänner och familj. En begränsad flexibilitet kan därför dämpa konflikten mellan arbete och fritid. Detta i likhet med föreliggande studie där informanterna har fått en snävare flexibilitet i arbetstid. Därför är denna studie intressant att presentera för att undersöka om detta bidrar, utöver arbetstidsförkortning, till en bättre balans. Grönlund menar att det viktiga man måste ta ställning till vid balansen arbete och fritid är dess kravnivå, det vill säga vid höga krav och en avsaknad av flexibilitet kan det skapa en obalans mellan arbete och fritid (a.a. s. 48ff).

Kvinnor arbetar mer och har gått från deltid- till heltidsarbete enligt Essemeyr (2002) i tidigare forskning och Greenblatt:s (2002) teori. Detta visar även en rapport från SCB (2017); Kvinnor spenderar 26,83 minuter per vecka på obetalt arbete jämfört med männen som spenderar 21,23 minuter per vecka. Kön fördelningen i arbetstid har blivit mer jämställt med åren, kvinnor går upp i arbetstid och män går ner lite i arbetstid. Till följd av detta går kvinnor ner lite i hushållsarbete, dock ökar männen inte hushållsarbetet (SCB 2017).

3.3 Sammanfattning

Som stöd till föreliggande undersökning har vi av dessa teorier valt att belysa följande begrepp; Fysiska resurser, psykiska resurser, kognitiva resurser och sociala resurser att vara bärande från *work life balance* teorin. Begreppen förklarar balansen mellan arbete och fritid, och kan förbättras med större resurser i dessa fyra personliga resurser. Begreppen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kommer vara bärande i KASAM teorin. Begreppen redogör för individens förmåga att hantera stressade situationer. Krav och kontroll teorin kommer även att vara av vikt och innebär att graden av kontroll avgör hur väl individen klarar av kraven. Perspektivet om begränsad flexibilitet från Grönlund kommer att användas och är en förklaring om kraven och balansen mellan arbete och fritid. En begränsad flexibilitet kan dämpa konflikten mellan arbete och fritid då individen själv inte behöver dra gränsdragningen mellan dessa.

4 Metod

I det här kapitlet beskrivs först de övergripande upplägget av vår undersökning, sedan redovisas hur datainsamlingen skett samt hur det insamlade materialet har bearbetats och analyserats. Avslutningsvis diskuteras forskningens etiska aspekter.

Den metod vi använde för att besvara frågeställningarna i föreliggande studie var av kvalitativ ansats i form av semi-strukturerade intervjuer. Valet av intervjuer passade vår studie bäst då vi ville få en djupare förståelse för medarbetarnas upplevelse av arbetstidsförkortningen. Vi valde även att intervjua cheferna för att få deras upplevelse av arbetstidsförkortningen och vilka effekter de upplevde, samt för att få en bakgrund till projektet och en förståelse varför arbetsgivaren valt att pröva arbetstidsförkortning i organisationen. Intervjuer ger enligt Bryman (2011) kännedom om vad informanten upplever vara relevant och viktig. Med intervjuer finns även möjligheten att ställa nya frågor som en vidareutveckling av informantens svar och intervjun blir därmed mer flexibel (Bryman 2011, s. 413).

4.1 Urval

Vi använde oss utav ett bekvämlighetsurval, vilket innebär att forskaren använder sig av personer som finns tillgängliga för tillfället (a.a. s. 194). Valet av forskningsfält var en kommun som hade erfarenhet av arbetstidsförkortning. Vi intervjuade sammanlagt två chefer och fem medarbetare från en avdelning, där två enheter ingår i kommunens projekt "30-timmarsvecka". Valet av att intervjua medarbetare och chefer från båda enheterna som ingår i projektet var för att vi ville få en ökad säkerhet i våra resultat, det vill säga att undvika risken att resultatet vi fick var beroende av det arbetsklimat som rådde (Ahrne & Svensson 2015, s. 22). Dock bestod könsfördelningen på avdelningen endast av kvinnor vilket gjorde att vi inte kunde ta hänsyn till genusperspektivet och jämställdhet i vår studie. Fördelen med vårt val av kommun var att det låg geografiskt tillgängligt och att det därför var möjligt att göra direkt intervjuer på plats, vilket innebar att vi träffade informanterna ansikte mot ansikte. Detta är vanligast i samband med kvalitativa intervjuundersökningar (Bryman 2011, s. 208).

För att få en överblick över materialet, och som sedan kommer att vara av betydelse i analysen, gör vi en kort presentation av informanterna med fiktiva namn:

Ida 27 år, bor ensam och har inga barn. *Emma* 26 år, bor ensam och har inga barn. *Pia* 35 år, bor tillsammans med en vän och har inga barn. *Sara*, avdelningschef. *Karin* 41 år, bor

tillsammans med sin man och två små barn. *Moa*, avdelningschef. *Anna* 48 år, bor tillsammans med sin man och två tonårsbarn.

4.2 Genomförande

Inledningsvis tog vi kontakt med forskningsfältet vilket blev en kommun i Stockholms län, som vi läst i media hade ett pågående projekt gällande arbetstidsförkortning. Detta för att få uppgifter och kontakt till en av de projektansvariga, för att kunna undersöka möjligheterna för vår studie. Sedan skickade vi information till en av de ansvariga för projektet kring vårt syfte med undersökningen, och tog även kontakt med övriga deltagare i projektet för att få ett godkännande för studien. En av de projektansvariga blev vår nyckelperson som sedan samordnade tid och plats för intervjuerna. Detta för att personen hade överblick över personal och arbetsscheman på enheterna vilket underlättade planeringen. Nyckelpersonen blev central i vår urvalsprocess och förmedlade bland annat kontaktuppgifter till våra informanter som deltog i studien.

Vi använde oss utav semistrukturerade intervjuer, vilket innebar att vi kunde ställa följdfrågor om svaren var otydliga eller för att få en djupare förståelse av fenomenet (a.a. s. 415). Semistrukturerade intervjuer underlättade kategoriseringen av svaren, eftersom följderna på frågorna var någorlunda likadana i alla intervjuer. Vi använde oss även av en intervjuguide vid intervjutillfällena för att ställa samma frågor till alla informanter (se bilaga 1). Frågorna i intervjuguiden kunde dock ändras eller läggas till för att inte missa några viktiga frågor (a.a. s. 203, 413). Detta var något vi använde oss av för att få ett tydligare och utförligare svar från informanterna. Intervjuguiden upprättas efter teman vi skapat utifrån frågeställningarna och det teoretiska ramverket (a.a. s. 415). Vi formulerade ett antal intervjufrågor samt underfrågor som var öppna för att informanten ska kunna tala fritt utifrån ämnet. Innan vi gick ut i fältet skickade vi ut ett informationsmail till alla informanter innehållande studiens syfte samt forskningsetiska aspekter (se bilaga 2). Intervjutillfällena skedde enskilt på arbetsplatsen i informanternas arbetsrum, eller i ett av mötesrummen, så att det var en tyst och lugn plats där de kunde känna sig trygga och lugna.

Det kan i vissa fall vara önskvärt att vara två intervjuare för att den ena (observatören) ska kunna koncentrera sig på att ta anteckningar (Ahrne & Svensson 2015, s. 49). Därför var båda uppsatsförfattare med för att fånga allt som skedde under intervjun exempel grimaser, gester och annat ohörbart på bandspelaren, som kunde vara till stor hjälp och betydelse längre fram i

studien. Dock kan det bli problematiskt om informanten upplever det obekvämt med en obalans i makt, i form av att intervjuarna är två. Detta var något vi tog hänsyn till och stämde av med informanten innan intervjun för att eventuellt dela upp oss vid intervjutillfället. Vi spelade in intervjun efter att informanten medgivit ett godkännande. Detta för att vi skulle få med all väsentlig information, vad och hur de sa något och det möjliggjorde att vi kunde koncentrera oss på vad informanten sa och missade inte några viktiga detaljer. Det är även lättare att följa med och ställa följdfrågor när man inte behöver koncentrera sig på att skriva ner svaren (Bryman 2011, s. 228).

En begränsning som kan finnas med vårt val att endast använda kvalitativa intervjuer som datainsamlingsmetod är att det kan vara svårt, till skillnad från en kvantitativ ansats, att generalisera vårt resultat på en större population. Dock skulle vi kunna generalisera vår studie på liknande områden och miljöer, men detta bör göras med en viss försiktighet (Ahrne & Svensson 2015, s. 26f).

4.3 Analysmetod

Efter intervjuerna började vi med transkriberingarna så tidigt som möjligt eftersom de då fortfarande var färskt i minnet. Transkriberingen innebar att vi skrev ner det inspelade materialet ordagrant. Vi började med kodningen av materialet så snart som möjligt efter transkriberingen, eftersom det kan öka förståelsen av datamaterialet (Bryman 2011, s. 523ff). Först läste vi igenom transkriberingarna för att få en helhetsbild av materialet. Sedan tog vi inspiration från Ahrne och Svensson (2015) där Charmaz talar om öppen respektive fokuserad kodning, vilket innebär att man till en början kommenterar materialet spontant utan att tänka på helheten. Ambitionen var att vara så öppen och nyfiken som möjligt. När koder började återkomma kunde vi urskilja mönster i materialet och den öppna kodningen övergick till en mer fokuserad kodning där materialet blev mer tydligt. Vi letade efter mönster och även kontraster som kunde vara av betydelse för den senare analysen. I kodningen använde vi de teman, som även skapades för att formulera frågor i intervjuguiden, som skapades utifrån våra frågeställningar och det teoretiska ramverket. Temana var balansen mellan arbete och fritid, arbetsmiljö, krav och kontroll, KASAM och chefer. Under temana grupperade vi koderna som vi markerat med olika färger för att sedan urskilja mönster. Exempel på koder vi hittade till balansen mellan arbete och fritid var; återhämtning, energi, positiv, ork och bättre balans. Det var viktigt att vi som forskare respekterade empirin och lät den vara styrande i analysarbetet för att vi i så stor utsträckning som möjligt skulle kunna vara objektiva och inte påverka utfallet av

studien (Ahrne & Svensson 2015, s. 224). Denna metod utgick vi från för att bryta ner empirin vi samlat in till ett mer hanterbart material, för att sedan kunna urskilja våra resultat.

4.4 Tillförlitlighet

För att säkerhetsställa kvaliteten i kvalitativ forskning utgår man oftast från kvalitetskriterier, detta innebär bland annat att man genomgående i forskningsprocessen har en tydlig struktur och motiverar och argumenterar sina val (Bryman 2011, s. 354ff). För att uppnå tillförlitlighet i vår studie har vi redogjort för alla delar av forskningsprocessen. Vi skapade en trovärdighet genom att så utförligt som möjligt beskriva materialet så att andra forskare ska kunna bedöma ifall resultaten är överförbara i andra miljöer. Vi har haft ett granskande synsätt i hela forskningsprocessen, genom att vi som forskare tillsammans säkerställt och tydligt redogjort för hur forskningen gått till. Vi har även strävat efter att inte låta personliga värderingar påverka resultatet genom att vi tillsammans har diskuterat materialet fram och tillbaka. Genom att ge undersökningen en rättvis bild av medarbetarnas uppfattningar eftersträvar vi att uppnå en äkthet med studien. Detta har vi bland annat gjort genom att presentera olika citat från informanterna.

4.5 Forskningsetik

Etiska överväganden som vi har tagit hänsyn till i vår studie är individskyddskravet, där ingår; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Informationskravet innebär att meddela intervjupersonerna att det är frivilligt att delta i studien (Vetenskapsrådet 2002, s.7f). Detta var något vi som forskare hade i åtanke eftersom det var deras chef som hade tillfrågat medarbetarna om de vill ställa upp i studien, och därmed kunde känna sig manade till att delta. Det innebar att vi tog extra hänsyn till informationskravet genom vårt informationsbrev som vi skickade ut till informanterna innan deltagandet. Detta genom att tydliggöra att det var frivilligt att delta och att de kunde avbryta sin medverkan när som helst under studiens gång, något som vi även stämde av vid intervjutillfället. Vi tog hänsyn till samtyckeskravet, vilket innebär ett medgivande från deltagarna. Vi tog även hänsyn till konfidentialitetskravet när vi lagrade materialet, detta genom att ingen obehörig kunde få tillgång till personuppgifter samt det insamlade datamaterialet (a.a. s. 9ff). Materialet kommer dessutom att förstöras efter presentationen av c-uppsatsarbetet. I presentationen av datamaterialet har vi sett till att ge informanterna fiktiva namn för att kunna säkerhetsställa konfidentialitetskravet för informanterna. Vid transkriberingen skrev vi därför inte ut de riktiga namnen och vi raderade även det inspelade materialet (Bryman 2011, s. 113). Nyttjandekravet

tillgodosågs genom att vi endast använde informanternas intervjusvar till studiens ändamål (Vetenskapsrådet 2002, s. 12ff).

5 Resultat och analys

I detta kapitel presenteras det empiriska materialet. Ambitionen är att besvara våra forskningsfrågor som följer; "Hur påverkar arbetstidsförkortningen balansen mellan arbete och fritid för medarbetarna? Hur påverkas medarbetarens arbetsmiljö av arbetstidsförkortningen? Vad är chefers upplevelse av projektet?"

Tidigare forskning har kommit fram till att det finns en konflikt kring balansen mellan arbete och fritid, vilket minskade med arbetstidsförkortningen. De orkade mer både på arbetet och fritiden. Individerna fick bättre återhämtning och var mindre allmänt stressade. Dock har det inte kunnat påvisa om arbetstidsförkortning leder till mindre sjukfrånvaro eller inte. Nedan presenteras samt analyseras det empiriska materialet utifrån de teoretiska ramverk som har presenterats tidigare i uppsatsen; *work life balance* av Greenblatt, KASAM av Granberg och Jakobsson, stressmodellen-krav och kontroll från Karasek och Theorell samt krav och balansen mellan arbete och fritid av Grönlund. Vi har intervjuat fem medarbetare på en avdelning i en kommun norr om Stockholm. Informanterna kommer att benämnas Ida, Emma, Pia, Anna och Karin. Vi ha även intervjuat två chefer som benämns med namnen Sara och Moa. Respondenterna har fått fingerade namn för att upprätthålla konfidentialitetsprincipen (Bryman 2011, s. 113). Nedan kommer medborgarna i kommunen att benämnas brukare.

Samtliga informanter tar upp studiens huvudteman på liknande vis, det var ingen som hade tydligt avvikande svar i förhållande till de andra. Därutöver kommer resultatet även att analyseras utifrån tidigare forskning kring ämnet som det har redogjorts i kapitlet om tidigare forskning. Presentationen av uppsatsens resultat har delats upp i olika teman som har identifierats utifrån vårt kodningsarbete. Analysen och resultatet struktureras utifrån fyra huvudteman med underteman. Huvudtemana är; balansen mellan arbete och fritid, flexibilitet, arbetsmiljö samt chefers upplevelse av projektet.

5.1 Balansen mellan arbete och fritid

Samtliga informanter upplevde att balansen mellan arbete och fritid hade blivit bättre i och med arbetstidsförkortningen. Emma beskrev att hon hade möjlighet att ta sovmorgon och behövde inte stressa på morgonen innan hon skulle gå till jobbet. Fler informanter uppgav att de nu även hade tid till att promenera till jobbet, tid för träning, och mer tid att ta hand om sig själv, vilket gjorde att de upplevde att de hade mer energi. Informanterna hade också mer tid över till fritid, både till sig själv och familjen vilket var rogivande. Ida upplevde att det var roligare att gå till

jobbet eftersom balansen hade blivit bättre i och med att hon hade kortare arbetsdag och mer fritid. Hon upplevde även att kollegorna var trevligare, piggare och mer engagerade på arbetet. Ida beskriver upplevelsen av balansen på följande sätt:

Jag tror att det är lite roligare att gå till jobbet nu. Just för att jag känner inte att den sista timmen, gud vad jobbig den är, man sitter och kollar på klockan och jag kanske känner mig klar men man ska jobba 7.36 timmar varje dag. Mina eftermiddagar, jag sitter inte och kolla på klockan lika mycket. När är det dags för paus och när får jag gå hem och, utan man jobbar på. Å sen så helt plötsligt så är klockan kvart över två, och man bara shit nu är det dags å avrunda och nu måste jag ju faktiskt ringa det här samtalet så att jag får det gjort idag.

Detta tolkar vi som att innan arbetstidsförkortningen var medarbetarna troligen mindre effektiva i sitt arbete eftersom energin kunde gå ner på eftermiddagen och dagarna upplevdes som långa. Detta till skillnad från nu när arbetsdagarna är kortare och arbetet flyter på bra och energin inte hinner gå ner. Det kan bidra till att arbetet känns mer motiverande och medarbetarna är engagerade och arbetar effektivare i och med att de har kortare arbetsdag dock kan det leda till stress att man måste hinna med samma arbetsuppgifter på kortare tid.

Samtliga informanter hade märkt av en markant skillnad, både på arbetet och fritiden, i att energin hade blivit bättre efter förkortad arbetstid. Detta var mycket tack vare större möjlighet till återhämtning och de upplevde de två extra timmarna som väldigt värdefulla. Informanterna motionerade mer än tidigare, som vi tidigare nämnt promenerade de mer och de hade även börjat simma. Detta bidrog till att de på arbetet kände att de hade mer energi till sina arbetsuppgifter som därför inte upplevdes som en stor arbetsbörda på eftermiddagarna, utan man tog tag i telefonsamtal, ärenden och så vidare som behövdes utföras. Ida uttrycker att hennes energi och fokus på arbetet har blivit bättre på följande sätt:

När jag jobbar längre så började energin att dala och det var då det blev åh ska jag ringa det där samtalet också, å vad jobbigt å då liksom fokusera på vad personen säger för att jag ska sitta och skriva samtidigt vad personen säger, det kräver fokus [...] Jag tar tag i saker med en gång istället för att man sitter och men jag ringer det där samtalet senare så gör jag det nu istället för att jag vet att jag ska gå hem om en halvtimme.

Vi tolkar det som att informanterna har mer energi och tar tag i saker och de har inte tid att skjuta upp arbetsuppgifterna, eller ta igen det vid ett senare tillfälle för att arbetstiden inte räcker till. Informanterna var tvungna att hålla högt fokus och koncentrera sig i många av sina

arbetsuppgifter. Detta ger en antydning av att informanterna inte orkar vara lika effektiva under åtta timmar som under sex timmar.

Informanternas upplevelse av mer energi kan liknas med det vi skrev om i teori avsnittet om kognitiva resurser (Greenblatt 2002, s. 180). Vi tror att energin informanterna får, genom att de har mer tid till återhämtning, speglar sig i arbetet, där de även kan utnyttja detta till att effektivisera sitt arbete och klara av att prestera under kortare arbetstid. Vi antar att detta även kan innebära att energin på fritiden ökar för att de får mer utrymme till återhämtning vilket i sin helhet kan bidra till en bättre balans.

Informanterna kände sig även mer fysiskt starka i och med arbetstidsförkortningen eftersom de fick mer tid till träning, vilket resulterade i att de orkade mer fysiskt, det vill säga olika aktiviteter efter arbetet, exempelvis träna, träffa kompisar och laga mat. Pia beskriver hur hon känner sig starkare på följande sätt.

Jo men det upplever jag både på jobbet och på fritiden att jag känner mig nog starkare i och med att jag får eller jag tar mig nog mer tid till att träna eller vara ute och promenera. Jag känner mig mer fysisk stark så.

Vi tror att tiden de får extra, som är tänkt till återhämtning enligt projektet, gör att de tränar mer, och i och med det bygger informanterna upp en fysisk styrka. Återhämtningen tror vi bidrar till att de orkar mer och därför ökar den fysiska och psykiska kapaciteten både på arbetet och fritiden.

Att informanterna känner sig starkare under arbetstidsförkortningen kan förklaras med begreppet fysiska resurser, som innehåller alla fysiska och psykiska förmågor, exempel på detta är styrka eller att vara koncentrerad under långa möten (Greenblatt 2002, s. 180). Informanterna menar att de arbetar mer och får mer gjort vilket vi tror kan bero på att deras fysiska resurser ökat och att de därför orkar hålla fokus längre, vilket resulterar i en högre produktionstakt. Vi antar att informanterna har ökat sina fysiska resurser och kan då uppfylla höga krav på arbetet, samtidigt som de har styrka kvar till fritiden. Detta kan ha bidragit till en ökad känsla av balans mellan arbete och fritid.

5.1.1 Mer tid och energi på arbetet

Informanterna upplevde sammantaget att de hade blivit effektivare på arbetet, tack vare att de gått ner i arbetstid vilket gjorde att de planerade sina arbetsuppgifter noggrannare för att hinna med samma arbetsmängd på kortare tid. Detta innebar även att de hade en högre närvaro och ett bättre fokus för att bli effektivare och inte mista någon tid. Även ett större engagemang uttrycktes av informanterna genom att de orkade lägga mer energi på sitt arbete. Anna uttrycker sitt ökade intresse till arbetet på följande vis:

Jag tycker att jag har mer energi när jag väl är på jobbet faktiskt och det känns också om jag är på väg till jobbet någon dag jag inte har lust att jobba så tänker man men gud jag ska bara jobba 6 timmar. Det är faktiskt lite psykologiskt. Det kommer ju gå jättesnabbt. Man har ju dåliga dagar även om man jobbar färre timmar.

Vi tror att informanterna har ändrat sin psykologiska upplevelse av tid. Detta gör kanske att de känner en mer positiv känsla till att gå till arbetet. Det ökade intresset för arbetet kanske kan leda till att de blivit mindre korttidsfrånvaro på arbetet och medarbetarna går till jobbet för att deras upplevelse av sex timmars arbetsdag går fort.

Vi tror att genom att informanterna ökade sina psykiska resurser upplevde de att de bättre kunde uppfylla kraven som ställs på arbetet i och med projektet, vilket var en högre effektivisering som innebar en bättre planering och strukturering av arbetet. Detta kan förklaras med Greenblatt:s teori som menar att ökar man psykiska resurser så klarar den anställde bättre av kraven som ställs på arbetet (Greenblatt 2002, s. 180). Vi tror att informanterna har fått större psykiska resurser och känner därför att det är lättare att gå till arbetet även vid jobbiga dagar. Detta skulle kunna bero på att informanterna känner en markant effekt av arbetstidsförkortningen och som kommer till uttryck i att alla informanter upplever en ökad energi. Pia beskriver det på följande sätt:

Jag får ju lov att bli lite mer eller ännu mer strukturerad. Em, lägg upp arbetet mer effektivt eller jag måste ju jobba mer effektivt. Med tanke på att vi ska göra lika mycket jobb som på fem dagar. Så då gäller det verkligen att jobba mer effektivt och ha det mer strukturerat så att man hinner med allting. Och, jag känner att jag blir piggare. Det är ju positivt. Ja, absolut det tycker jag. Jag känner mig mer pigg och har mer energi när jag kommer till jobbet. För den här lilla, å jobba fyra dagar det, jag tycker att det gör så mycket med det med måendet ändå. Jag känner mig mer pigg och alert och jag får ju också mer tid till, ja men lite mer livskvalitet just den här lediga dagen.

Vi tror att informanterna har börjat ändra uppfattning av sin tidsanvändning för att projektet har bidragit med att informanterna har blivit mer medvetna över vad de gör med sin tid. Även hur de prioriterar och planera sin tid bättre, detta för att hinna med sitt arbete på kortare tid. Detta visar även tidigare forskning, att en förkortad arbetstid ger individerna möjlighet att omprioritera sin tidsanvändning (Bildt m.fl. 2007, s. 149).

Majoriteten av informanterna upplevde en mindre skillnad i sina personliga nätverk eller sociala liv, mot innan projektet. När de behövde hjälp med någonting eller prata av sig både på arbete och fritid upplevde de att de kunde göra det. Informanter upplevde att de hade en stark social sammanhållning på arbetet och Karin uttrycker den positiva aspekten av att kunna ta hjälp av kollegorna på arbetet på följande vis. "Oo jaa oo ja. Ja ja ja absolut. Och tvärt om, de frågar mig om hjälp eller, absolut. Det gör vi jämt". Detta tolkar vi som att det finns en stark social sammanhållning i gruppen där det är ett öppet klimat, där de kan ha ett utbyte med sina kollegor. I och med de upplever vi att de har en hög teamkänsla där de ställer upp och är solidariska mot varandra. Detta kan förklaras med begreppet sociala resurser som innehåller socialt kapital, där ingår personens personliga nätverk och de förmågor som krävs för att använda det till personlig nytta (Greenblatt 2002, s. 180). Informanterna hade respekt för varandras tid och värderade den högt. Var det någon kollega som behövde stöd, såg man alltid till att avsätta den tiden. Detta menar vi skulle kunna bero på att de är beroende av varandra i sitt arbete även fast de har kortare arbetstid. Vi tror att informanterna hade en väldigt bra sammanhållning redan innan projektet, vilket vi tror bidragit till att de även under projektet har ett bra samarbete och en stor teamkänsla som vi tidigare nämnt, och har därför redan ett stort stöd i de sociala resurserna. Det fanns alltid tid för varandra och att de prioriterade den tiden även fast arbetstiden hade förkortats.

Forskning visar att konflikten mellan arbete och fritid ökar med högre arbetskrav när det gäller längre arbetstid (Grönlund 2004, s. 48ff). Eftersom informanternas krav på längre arbetsdagar inte längre fanns tror vi att deras konflikt mellan arbete och fritid har minskat och att de därför känner en balans i vardagen och därmed upplever en bättre livskvalité under projektets gång.

5.1.2 Mer tid och energi på fritiden

Informanter med familj upplevde att arbetstidsförkortningen påverkade deras livskvalitet positivt, inte bara för informanterna själva utan även för familjen som blev både gladare och piggare, för att barnen kunde hämtas tidigare från skolan och de kunde ta sovmorgon tillsammans. Informanterna hade även möjlighet att åka iväg på minisemester eftersom de hade

extratid som de kunde utnyttja till att resa till släkt och vänner. Informanterna som arbetade kortare vecka, fyra arbetsdagar, kunde få en längre sammanhängande ledighet vilket gjorde det möjligt att göra längre resor, då fler av dem hade släkt och familj på olika håll i landet. Karin uttrycker den positiva upplevelsen för familjen på följande vis:

Det har också möjliggjort att barnen har kunnat vara med på aktiviteter, att barnens aktiviteter har kunnat tidigareläggas, vilket det oftast är, och då de inte alltid att man kan vara med eller att de får börja för att man inte har tid. Men nu så valde jag att lägga tid där för att jag visste att jag skulle sluta tidigare på tisdagar och då har vi simskola. Em, å han är ju gladare och piggare och barnen är ju glada och pigga också. De märker jag att de har ju inte lika långa dagar på skolan och förskolan. Så att totalt får man ju se ett helhetsperspektiv också.

Detta tolkar vi som att arbetstidsförkortningen bidrar till en bättre balans för familjen, och man får förmånen i större utsträckning att bestämma över sin tid, till skillnad från när man arbetar heltid. Informanterna har troligen mer utrymme att träffa sin nära och kära mer regelbundet än tidigare vilket kan förhöja deras livskvalitet. Har man barn skulle det kunna vara så att man har möjlighet att ta större del av barnens tid och umgås mer med dem. Vilket skulle kunna vara värdefullt för alla i familjen att få mer kvalitetstid, dock går inte extra tiden från arbetstidsförkortningen till medarbetaren för återhämtning i form av motion men vi tror att umgås med familjen även ger energi och bidrar till återhämtning och bättre balans. Vår studie visade att arbetstidsförkortning underlättade vardagslivet för informanter med barn. Detta i likhet med studien av Olsson (1994) där det framgår att det är främst personer med små barn som gynnas av arbetstidsförkortning.

Samtliga informanter hade mer tid för att hitta på olika aktiviteter och framförallt mer tid för att träffa vänner, släkt och familj. Skulle de träffa kompisar hann de hem efter jobbet för att sedan gå ut och äta middag, vilket de upplevde som jätteskönt, för att då kunde de vila upp sig hemma och hämta nya krafter innan de skulle iväg igen på kvällen. Detta bidrog till att informanterna orkade mer och hade lust att göra något på kvällarna. Även tidigare forskning har kommit fram till att arbetstidsförkortning ökar tiden för social aktivitet samt för familj och vänner (Åkerstedt m.fl. 2001, 197ff). Många av informanterna upplevde även att de hade mer egen tid och tid att ta hand om sig själva. De mådde bättre då de inte behöver stressa på morgonen eller på kvällen. Ida beskriver den positiva aspekten av den extra tiden hon fick med arbetstidsförkortningen på följande sätt:

Ja, jag känner också eftersom jag hinner göra saker när jag kommer hem så kan jag också gå och lägga mig tidigare. Så jag är mer utvilad dagen efter så jag känner att jag kan börja jobba åtta istället för nio. Så att i min rytm i min dagsrytm så funkar det jättebra just för att jag sover längre. Jag får ändå den här fritiden när jag kommer hem. Jag måste liksom inte vara uppe till klockan 23.00 för att jag ska känna att jag hinner göra saker.

Detta tolkar vi som att vardagslivet går ihop bättre. Informanterna kan utträta mer aktiviteter vid behov, vilket även kan ske tidigare på dagen, vilket möjliggör att informanterna kan varva ner tidigare på kvällen och gå och lägga sig tidigare. Detta kan bidra till att de får en längre sömn och blir mer utvilad dagen därpå. Stressen över att hinna med olika saker i vardagslivet kan förbättras i och med att de har mer tid efter arbetet.

I och med arbetstidsförkortningen fick informanterna mer tid till återhämtning och mer kontroll och beslutenhet på sin arbetsdag och på sina arbetsuppgifter. Detta tror vi bidrog till att de klarade av de höga kraven på arbetet, då de skulle klara av samma arbetsuppgifter under kortare tid. Karasek & Theorells modell stipulerar att om individen har förmåga att klara av de höga kraven bidrar det till att man orkar delta i fritidsaktiviteter efter arbetet (Allvin m.fl. 2006, s. 106). Vi tror det kan vara en av orsakerna till att informanterna hade mer ork och lust att hitta på saker efter arbetet och på helgerna, eftersom de nu hade förmåga att klara av de höga kraven som de förmodligen inte kunde innan arbetstidsförkortningen. Dock skulle det kunna vara så att man ökar på de höga kraven, med ännu mer krav, vilket kan göra att man inte har kontroll över dem, vilket då istället kan leda till stress.

I denna studie betonade alla informanter att den dagliga återhämtningen var en viktig faktor för att medarbetarna skulle orka med sitt arbete samt aktiviteter på sin fritid. Olssons (1994) studie visar att en kortare arbetsdag skulle kunna öka individens förutsättningar att skapa en balans mellan arbetskrav, arbetsbelastning och egen tid vilket kan öka möjligheterna att uppnå en bättre livskvalitet. Forskningen visar att arbetstidsförkortning leder till att individer orkade mer både på arbetet och på fritiden (Olsson 1994, s. 232). I vår studie framgick det att informanterna hade fått mer tid till återhämtning och hade fått ökad energi både på arbetet och efter arbetet, och medarbetarna hade mera ork till aktiviteter utanför arbetet jämfört med innan arbetstidsförkortningen. Även Åkerstedts m.fl. (2001) resultat visar att arbetstidsförkortningen har tydliga sociala effekter och måttliga effekter på personalens välbefinnande. Studien visar att arbetstidsförkortningen ger ökad tid för olika aktiviteter och tid för familj och vänner (Åkerstedt m.fl. 2001, s. 197ff) vilket överensstämmer väl med resultatet som informanterna gav i vår studie.

Informanterna var eniga om att de hade börjat motionera mer, exempel springa, cykla, simma och promenera, efter arbetstidsförkortningen. Tid för återhämtning var ett huvudsyfte med arbetstidsförkortningen och de flesta använde sin extratid till att motionera för att återhämta sig efter arbetet. Att promenera tror vi hade fler effekter, både som motion och terapi, tid att tänka och bearbeta, som bidrar till återhämtning och en bättre livskvalitet. De hade möjlighet att delta på lunchyoga redan innan projektet, men som fler hade för avsikt att börja med när det fanns mer tid i syfte för återhämtning. Dessutom tyckte en majoritet att det var lättare att upptäcka andra saker som var positiva för livskvaliteten, exempelvis tog de promenader i skogen.

Några informanter upplevde att de fick bättre livskvalitet med mer pengar och några upplevde att de fick bättre livskvalitet med mer fritid. Några av informanterna värderade pengar utifrån att endast uppfylla deras basbehov, vilket gjorde att de fick mer fritid. Andra såg det utifrån att även kunna spara pengar till större investeringar, vilket gjorde att de var tvungna att arbeta mer och fick då mindre fritid. Dock värderade samtliga informanter fritiden högre än arbetet men att de skulle inte gå ner i tid utan bibehållen lön. Pia beskriver det så här:

Nej jag skulle nog faktiskt jobba. Så att då just, prio för mig är att spara ihop till en lägenhet till en kontantinsats. Så då skulle jag faktiskt hellre jobba fem dagar och behålla lönen än att gå ner.

Emma beskriver det så här:

Jag tycker ju helt klart att det som är viktigast är fritid och faktiskt kunna göra saker. Sen finns det ju massa saker man kan göra som inte kostar pengar, och för mig är det väldigt mycket för att det är ju lite så som jag är uppvuxen. Att pengar är inte allt och så att jag föredrar ju hellre att åka en helg och hälsa på min farmor eller att hälsa på mina syskon eller mormor och morfar och de hära. Över att lixom. Den tiden som jag får extra för det, den tar jag oavsett om jag inte skulle få lika mycket betalt som jag har nu, lixom så högst upp är faktiskt fritid och egen tid att ta hand om sig själv lixom sen så kommer förvärvsarbete, för att det är samtidigt väldigt roligt att kunna ha pengar få att man kan resa men om jag måste värdera dem två vad som är viktigast så är det så klart fritid.

Vi tror oss se en skillnad där livssituation och omständigheter med att ordna boende hade en stor betydelse för hur informanterna var tvungna att prioritera fritid mot inkomst. Fritid och familj var viktig för samtliga informanter men det var olika beroende av om de var tvungna att gå ner i lön eller inte för att få mer ledig tid. Har man barn skulle det kunna vara så att man värdesätter att umgås med barnen mer, exempelvis hämtar dem tidigare från skola eller dagis eller går på aktiviteter, som ofta är tidigt på eftermiddagen och upplever detta som bättre livskvalitet. Utifrån ett hälsoperspektiv skulle det kunna vara så att man värdesätter fritiden högre från olika erfarenheter man har med sig. Man värderar då fritiden högre än pengar och

upplever en bättre livskvalitet med mer fritid. Motsatsen är mer pengar och mindre fritid och skulle kunna vara om man ser utifrån ålder, ung som gammal, skulle man kunna vara i en livssituation med ambition att göra karriär och tjäna pengar och upplever det som livskvalitet. Eller så är man i behov av att tjäna pengar till att komma ut på bostadsmarknaden för att skapa sig ett "eget" liv och värderar därför pengar högre än fritid.

5.2 Flexitid

De flesta av informanterna upplevde det positivt med flexitid, vilket innebar att de kunde komma och gå lite som det ville så länge det var okej med teamet, och att det inte avvek för mycket från schemalaggningen. Informanterna var noggrannare med att hålla arbetstiderna nu och sena kvällar på jobbet förekom inte längre. Pia uttrycker sin positiva upplevelse av den begränsade flexitiden så här:

Den har nog blivit bättre faktiskt. I och med vårt arbete nu under projekttiden är ganska flexibel, vi får ju ha + 10 timmar per månad eller -5 timmar flexitid. Tidigare var ju det dubbelt så mycket för nu måste vi ju hålla oss inom de här ramarna. Och det ska ju inte vara eller det ska ju heller inte vara behöva jobba över eller så. Så jag är mer noggrann nu, att ok jag ska jobba mina fulla dagar åtta till fyra med viss flexibilitet såklart. Men förut så var det så här att jag ska bara göra klart det här, och sen så gick det en timme eller två. Jag kunde komma hem när klockan var sju på kvällen och så dära och fick väldigt mycket flex. Så att nu försöker jag ha det i bakhuvudet, nej men det här nu ska jag gå hem eller visst jag kan kanske dra över en halvtimme liksom på arbetstiden men jag har blivit mer noggrann på så sätt på att jag ska hålla arbetstiden [...] Det är skönt. Jag får också lite mera tid för mig själv eller för träning och sådär. Stället för att komma hem när klockan är sju halv åtta. Det blir inte så mycket tid kvar på kvällen.

Det hjälper informanterna att begränsa vart arbetstiden ska ta slut och vart fritiden ska börja vilket gör att de får mer fritid. Det innebär även att de måste vara mer noggranna och tänka på sin arbetstid mer än tidigare, vilket både kan gynna dem för att inte gå utanför tidsramen, men det kan även vara stressande för att man måste ha mer kontroll på sin tid. Den begränsade flexitiden kan också vara ett sätt att förhindra ett arbetsklimat där långa arbetsdagar blir en norm.

Anna menade att balansen hade blivit bättre i och med att hon arbetade färre timmar och även kunde använda sig av sin flexitid, och det då fanns större utrymme att boka in privata ärenden som exempelvis läkarbesök för barnen. Dock upplevde Karin den begränsade flexitiden som stressande då den kunde minska snabbt när familjelivet gjorde att hon ibland var tvungen att gå tidigare från jobbet. Ida upplevde istället att det kunde vara stressande att hamna på för mycket plustid på flexkontot, vilket kunde ske om hon hade mycket att göra på jobbet någon vecka:

Ja, dom dagarna då man faktiskt kan hålla sex timmar så är det jätteskönt. Men när man får mycket att göra, man börjar känna att det byggs på då kan det kännas ganska tungt för då känner man att man inte hinner med. Eftersom vi har, man får ha tio timmar plustid och fem timmar minustid så är ju det skönt på ett sätt att jag får jobba över och så får jag ta ut de här timmarna någon annan dag. Det är bara det att när man jobbar sex timmar per dag och man kanske sitter åtta timmar några dagar i rad. Asså det blir plus två timmar så att de här tio timmarna kommer man upp i ganska fort. Så att om man har en längre period med ganska mycket att göra då sitter man och tittar på det där timmarna, shit nu är det nästan uppe i tio, nu måste jag ta ut dom här men jag känner att jag inte kanske har den tiden utan jag kanske har den tiden om två veckor. Så att innan vi började med det är projektet fick vi jobba 20 timmar över och 10 timmar minus. Så de har ju dragit ner på hur mycket timmar man får ligga plus och minus samtidigt som det är skönt att man får göra det, man får vara lite flexibel med sin tid. Så oftast är det jätteskönt man kan hålla sex timmar, de flesta kan göra det.

Detta bidrog till en stress över att hamna över flextaget, samt att man inte hade möjlighet att ta ut den tiden för att det var för mycket att göra på arbetet. Det här liknar Grönlunds (2004) teori att flexibel arbetstid, där den anställde själv kan bestämma när man ska börja och sluta sin arbetsdag, ökar möjligheten till fritidsintressen och att umgås med vänner och familj. En begränsad flexibilitet kan därför dämpa konflikten mellan arbete och fritid. Vi tror att en bidragande faktor till balansen var att de hade mindre flextid. Informanterna kunde troligen med hjälp av den begränsade flexibiliteten ha mer tid över till sin fritid eftersom de själva inte behövde dra gränsen mellan arbete och fritid, utan projektets ramar bidrog till det. Detta kan bero på att konflikten blev mindre mellan arbetet och fritiden och informanterna upplever därför en bättre balans. Grönlunds (2004) teori menar också att om arbetstagaren har fler och eller yngre barn ökar kraven och då ökar konflikten, det vill säga obalansen. Vi kunde se ett mönster i att de som hade barn kunde bli stressade av den begränsade flexibiliteten på grund av de höga krav som kunde finnas från både arbetet och familj. Detta tror vi kan leda till större konflikt mellan arbete och fritid och att de då upplever en obalans. Det här kan även liknas med Grönlund (2004) som menar att en obalans mellan arbete och fritid kan skapas vid höga krav från både arbete och fritid när det finns en avsaknad av flexibilitet (Grönlund 2004, s. 48ff).

5.3 Arbetsmiljö

I och med arbetstidsförkortningen upplevde informanterna att arbetsmiljön hade förändrats både till det positiva och till det negativa. Den positiva upplevelsen av arbetsmiljön var dock övervägande hos de flesta av informanterna. Majoriteten av informanterna upplevde att de hann

med sina arbetsuppgifter trots kortare arbetstid, dock fanns det perioder av högre arbetsbelastning som kunde upplevas som stressande. Anna beskriver det på följande vis:

Jag kommer att känna mig lite stressad i vissa perioder, det kommer jag, och det har jag gjort vissa dagar och känt att gud jag skulle behöva jobba några timmar till. Så det har jag ju gjort också men så tänker jag ju ändå att man kanske kan få låta det kännas så och sen fundera att kan jag göra på ett annat sätt, vissa arbetsuppgifter [...] Kan vi komma på något smartare, dokumentera vi för mycket. Gör vi dubbel jobb, och då tänker jag att det kanske är såna arbetsuppgifter som kanske synliggörs. Att vi måste sätta oss ner, men nu dokumenterar vi där och vi dokumenterar där, är det vi ska göra eller. Jag tänker så här också att projektet är ett sätt att synliggöra sina arbetsuppgifter så jag tänker att jag får leva med att jag blir lite stressad ibland och se om det är något vi gör onödigt. För det är väldigt mycket dokumentation, och det har jag hört på nyheter och så att vi dokumenterar så himla mycket.

Trots detta hade de inte märkt att kollegorna var mer stressade utan de hade bara hört positiva reaktioner, dock påpekade informanterna att projektet inte pågått så länge men att hitintills var allt väldigt positivt. Emma beskrev arbetsmiljön med att det var en bra känsla på arbetsplatsen och ett glatt bemötande när man kom i korridorerna och uttrycker följande:

Positivt, för att alla kommer och är glada, så, och i och med att de, när man kommer hit så är det alltid, jag kommer ju lite senare, och då är det alltid ett gäng, jag är väl en av de sista som kommer till jobbet. Åh då är det ju full fart när man kommer in. Man hör surrandet, och samtidigt är det så här att - hej hej! åh vad kul att se dig! Typ så här eller man är väldigt glad och positiv.

Detta tolkar vi som att stämningen på arbetsplatsen är bra bland kollegorna. Detta skulle kunna vara en grundläggande faktor för att lyckas med ett bra arbetsklimat och det speglar även samarbetet och teamkänslan som råder på arbetsplatsen.

Informanterna uttrycker att de var tvungna att bli mer effektiva för att hinna med samma arbetsuppgifter på kortare arbetstid, och möten var det som man mest dragit ner på. Att hitta tid för möten upplevde informanterna kunde vara problematiskt då de befann sig på arbetsplatsen kortare arbetstid. Som tidigare nämnts, ökade informanternas respekt för varandras tid i och med arbetstidsförkortningen. Istället för att gå in till sina kollegor och störa med en fråga skickade man ett maila till varandra. Ida uttrycker hur respekten för varandras tid har förändrats på följande sätt:

Ja alltså man värderar väl varandras tid mycket mer. För man störde ju varandra tidigare, det gjorde vi, när man kommer till varandra och bara haspar ur sig en fråga. Många gånger så behöver man, vi har också fått två skärmar. Så tidigare så hade vi ett procapita fönster uppe åt gången så då om jag kommer och ställer en fråga om någons brukare då måste den lämna det den gör och gå in på en ny brukare och dennes personbild och se vad den är beviljad. Man glömde bort vad man höll på med [...] Men vi respekterar varandras tid mer nu skulle jag vilja säga.

Detta visar att medarbetarna har ökat sin medvetenhet om varandras tid och det bidrar till rationalisering i arbetet. Nu vet informanterna att alla har knappt om tid och är mer eftertänksamma innan de ber om hjälp vilket gör att de begränsar "onödiga" frågor och de har fått mer mandat och försöker lösa problemet själva istället.

Effektiviteten menade informanterna berodde delvis på att de planerade sin tid på ett bättre sätt än tidigare exempelvis genom att de klumpade ihop sina kundbesök i samma område så de kunde minimera restider mellan kontoret och brukare. Även att de ringde till brukarna mer nu, när det gällde exempelvis att fylla i en blankett för vissa ärenden, istället för att besöka dem. Brukaren kunde även fylla i blanketten själv och skicka till handläggaren vilket underlättade mycket för arbetet. Arbetstidsförkortningen kunde bidra till en minskad korttidsfrånvaro och Emma uttryckte det på följande sätt:

Nu när 6 timmars-projektet kommit igång så var ju ändå det här att nej men jag behöver ju inte var där så länge och är det så, så kan jag åtminstone gå dit. Och känner man sig lite små sjuk eller småhängig och inte riktigt vet om det beror på trötthet eller om det beror på att man är sjuk så kan man ju kanske gå till jobbet och testa, eller så kan man ligga kvar och sova en timme till och fortfarande gå till jobbet.

Detta tror vi kan innebära att "gråzonen" i korttidsfrånvaron minskar för att man tar sig till arbetet för att känna efter vad som kan vara orsaken till att man känner sig "sjuk" då arbetstiden ändå inte är så lång. Vilket kan innebära att medarbetarna känner en större möjlighet till att gå till arbetet för att prova arbeta. Arbetstidsförkortningen skulle därför ur detta perspektiv kunna innebära en vinst, med korttidsfrånvaron, för både arbetsgivaren och för medarbetaren.

Faktorer som effektiviteten och produktiviteten visade på en förbättring, genom den statistik de tog fram varje månad, trots att det hade gått så kort tid av projektet. Statistiken visade även att sjukskrivningarna hade blivit färre vilket även informanterna hade upplevt. Dessa faktorer kan ses som fysiska, psykiska och kognitiva resurser som Greenblatt (2002) skriver om i sin forskning. Ökar dessa resurser kan det förbättra arbetarens effektivitet på arbetet och förbättra

känsla av livsbalans. Det kan också bidra till minskad personalomsättning och utbrändhet på arbetet (Greenblatt 2002, s. 180, 190ff). Vi tror att dessa resurser har bidragit till att informanterna har fått en ökad effektivitet på arbetet och mindre sjukfrånvaro. Fysiska resurser som återhämtning har bidragit till en bättre allmän hälsa, detta gör att medarbetarna inte känner sig lika sjuka eller utmattade och kan därför i större utsträckning gå till arbetet. Den tydligaste skillnaden hos informanterna var att de upplevde ökad energi och orkade mer, exempelvis att de motionerade efter arbetet, vilket bidrog till en bättre återhämtning, detta var en viktig bidragande faktor till en högre närvaro på arbetet. Informanterna kände sig även gladare och piggare och uttryckte en positiv inställning till en förkortad arbetstid då de upplevde en bättre hälsa. Detta i likhet med Bildt m.fl. (2007), Essemyr (2012) och Åkerstedt m.fl. (2001) kan arbetstidsförkortning förhindra stress med bättre återhämtning. Forskningen visar även att individens möjlighet till återhämtning är den viktigaste bakomliggande faktorn vad det gäller ökad trivsel på arbetet, fritiden samt förbättrad subjektiv hälsa. Essemyrs (2012) studie visar även att det förs en diskussion kring arbetstid och den snabbt ökade sjukfrånvaron som flera menar beror på stress och ökad arbetsbelastning, vilket leder till ohälsa och årligen stora kostnader för samhället (Essemyr 2012). Detta stödjer vår studie om arbetstidsförkortning att förkortad arbetstid skulle kunna vara positivt för förvärvsarbetare som då får möjlighet till bättre återhämtning och troligen minskar personalens sjukfrånvaro och allmän stress.

5.3.1 Krav och kontroll

Informanterna fick vara med i förberedelserna inför projektet och upplevde att delaktigheten i projektet var mycket positiv. De hade inflytande på schemalagningen och de fick vara med och påverka, önska och planera. Samtliga informanter hade varit delaktiga innan projektets start och var väl insatta i projektet, då idén kom från medarbetarna. Även chefen menade att det var viktigt att medarbetarna var med och var delaktiga i olika beslut. Sara, som är chef, uttrycker den viktiga aspekten av att medarbetarna är delaktiga i projektet på följande sätt:

Ja men det är klart att det är positivt för medarbetarna men även så är det positivt för mig också för det är ju gemensamt vi ska nå fram till resultat och så att jag behöver ha med dem och då är det ju väldigt, väldigt viktigt att de är delaktiga.

Vi tolkar att det är viktigt att medarbetarna får vara med i arbetsrelaterade beslut, eftersom de gemensamt måste uppnå målen, och om medarbetarna har fått vara med och bestämma så är det lättare att jobba mot samma mål och uppnå dem. Även Anna beskriver den positiva upplevelsen av att ha fått vara med i framtagningen av projektet på följande sätt:

Vi har också fått säga innan man kom med det här förslaget, har vi alla fått säga vad kan vi göra för att vi ska orka med det här jobbet, så vi har brainstormat. Man har verkligen lyssnat på oss! Det är ju positivt att få vara med i det, att det har kommit från oss, från olika synvinklar. Få hitta lösningar vad, för man har ju också gjort stora undersökningar att det är ju inte alltid lönen som är det viktigaste, den viktigaste komponenten. Utan det har visat sig i många undersökningar att det är för tufft och för långa arbetsdagar.

Det tolkar vi som att informanterna har ett psykiskt tufft arbete och att arbetsgivaren därför behövde göra åtgärder som gjorde att medarbetarna skulle orka med arbetet och minska frånvaron. Inför projektet fick alla vara med på förberedelserna, då medarbetarna kan sina arbetsuppgifter bäst, så är förutsättningarna goda till att det blir ett lyckat projekt. Även att medarbetarna är väl förberedda och har fått möjlighet att vara med och påverka skulle även kunna vara en del i ett lyckat resultat. Vi tror även att det krävs bra förberedelser för ett lyckat projekt, som innebär stöd för effektivisering och att alla är införstådda i vilka krav och förväntningar som finns från arbetsledningen.

Ytterligare en upplevelse av kontroll var att informanterna hade möjlighet att hoppa av projektet när de ville. Anledningen till att hoppa av kunde vara om de kände att de inte klarade av projektets krav. Vilket innebar bland annat att arbeta mer effektivt på kortare arbetstid och disponera mindre flextid utöver arbetstiden. Detta kan förklaras med KASAM:s begrepp meningsfullhet som innehåller arbetsordning och att kunna påverka över vad som ska göras (Granberg 2011, s. 654ff, Jakobsson 2008, s. 53ff). Det kan också förklaras med krav-och kontrollmodellen av Karasek & Theorell och dess perspektiv på individens möjligheter att påverka arbetets utförande och ordningsföljd (Allvin m.fl. 2006, s. 140ff). Vi anser att informanterna har kontroll över oväntade situationer som perioder av hög arbetsbelastning. De har möjlighet att påverka arbetets utförande som Karasek och Theorell uttrycker det och arbetsordning som KASAM beskriver det. Detta genom att de får bestämma hur de ska lägga upp sina arbetsdagar och de kan även utnyttja sin flextid vid behov. Vi tror att informanterna hann med alla arbetsuppgifter för att de var tvungna att vara mer effektiv och produktiva för att hinna med samma arbetsuppgifter på sex arbetstimmar. De bestämmer också själva ordningsföljden på arbetsuppgifterna som Karasek och Theorell uttrycker det på vilket sätt arbetsuppgifterna skall göras som KASAM:s meningsfullhet beskriver det. Informanterna har också ett eget beslutsfattande i arbetsuppgifterna, de fick ett större beslutsfattande och ansvar eftersom alla beslut inte behövde gå igenom chefen längre. Vi anser därför att informanterna har ett stort handlingsutrymme och har därför kontroll på kraven från deras arbetsuppgifter enligt Karasek och Theorells teori och de har en stor meningsfullhet att själva kunna bestämma

i arbetet enligt teorin om KASAM. Kecklund:s m.fl. (2010) studie visar att förkortad arbetstid i offentlig sektor ökade effekten på den subjektiva hälsan och självvalda arbetsuppgifter hade positiv verkan för arbetstagaren. Detta i likhet med vår studie som visar att informanterna upplever en positiv effekt på att ha större befogenheter på sina arbetsuppgifter.

Informanterna hade ansvar för sina ärenden och brukare vilket gjorde att de kunde se hela kedjan av sitt arbete och kunde i och med det få en helhetsbild av arbetsuppgifterna och hur allt hängde ihop. De hade även ett nära samarbete med kollegorna vilket gjorde att de förstod hur arbetet hade sin plats från början till slut. Detta kan förklaras med KASAM:s begrepp begriplighet vilket innebär att förstå sammanhanget, hur det man gör hänger ihop med det andra gör. Att medarbetaren förstår sin del i sammanhanget och att man förstår att det hänger ihop från början till slut (Granberg 2011, s. 654ff, Jakobsson 2008, s. 53ff). Vi tror att medarbetarna uppnår en begriplighet genom att de hade en helhetsbild av både projektet och arbetsuppgifterna de utförde. De fick vara med och planera projektet vilket vi tror bidrog till att de var väl införstådda i projektets ramar från början till slut och hade en överblick över hela arbetsprocessen, som i sin tur även bidrog till ett högre sammanhang och begriplighet för medarbetaren.

Informanterna upplevde stor valfrihet genom att de fick styra sin egen planering av arbetsuppgifter, exempelvis boka in sina dagar med kundbesök och kontorsadministration. De kunde även reglera sitt arbetstempo så länge de höll sin arbetstid, det vill säga sex arbetstimmar inklusive flexitid. De upplevde att de hade stort inflytande på arbetstiden eftersom de kunde flexa sin tid vid behov. Ida beskriver kontrollen över arbetstiden på följande sätt. "Även om det är sagt att jag ska jobba vissa tider så får jag komma och gå lite som jag vill". Vi tolkar att de upplever en frihet och kontroll i sitt arbete och känner sig mer självständiga. Emma beskrev den positiva upplevelsen av att ha ett större ansvar på följande vis:

Vi har större delegationsordning, så vi kan fatta beslut på allting. Sen finns det vissa saker man behöver dra med chefen självklart men det är ändå, det har gett oss större befogenhet och vi kan då svara på frågor och då vet ju vi att de frågor vi svarar på får ju vi stå för. Man blir ju mera självständig.

Vi tolkar det som att det ökar effektiviteten när medarbetarna får större befogenheter, och att man blir mer självsäker i sin arbetsroll när man får mer ansvar. Detta kan å ena sidan innebära

att man själv får ta konsekvenserna av sitt handlande vilket kan bli en prövning, å andra sidan kan det leda till att arbetet känns roligare som bidrar till att man får mer energi.

Informanterna upplevde en valfrihet, som tidigare nämnts, genom att de fick välja om de ville arbeta fyra eller fem dagar. Att arbeta fyra dagar i veckan innebar att man fick en hel dag till att koppla av och bara vara utan några måsten. Pia som arbetade fyra dagar i veckan behövde därför inte ställa klockan den morgonen hon var ledig och kunde ta resten av dagen som den kom. Vi antar att det var det som gjorde att hon kände att hon hade mer energi vilket möjliggjorde att hon kunde vara effektivare de andra dagarna på jobbet. Dock tror vi att det skulle kunna bli problematiskt med en hel dag ledigt, för kvinnor, för att tiden lättare kanske skulle gå till obetalt arbete, det vill säga hushållssysslor istället för återhämtning som tanken var med projektet och den förkortade arbetstiden. Statistik från Statistiska centralbyrån (2017) visar att kvinnor utför mer obetalt arbete än män, dock har skillnaden blivit mindre med åren som har gått då kvinnorna förvärvsarbetar mer och männen tar lite mer av det obetalda arbetet än tidigare (SCB 2017). Även Grönlunds teori visar att kvinnor har det största ansvaret för att skapa balans mellan arbete och hem (Grönlund 2004, s. 48ff).

5.3.2 Socialt

Som tidigare nämnts hade informanterna stöd från sina kollegor och hade en bra sammanhållning i teamen. Vid perioder av högre arbetsbelastning kunde informanterna därför ta stöd och hjälp från kollegor, sin chef samt av personen som hade jouransvaret på avdelningen. Den som hade jouransvaret hade som uppgift att stötta sina kollegor med akuta ärenden och hade även ansvaret att finnas på plats till kontoret stänger. Pia formulerar samarbetet inom teamet vid hög arbetsbelastning på detta sätt:

Vi hjälper ju också till [...] vi försöker lösa det inom teamet men om inte det är möjligt så ska arbetsgruppen hjälpa till och det tycker jag att vi gör väldigt bra. Vi backar ju upp varandra och vi får ju ändå stöd från gruppledaren som hjälper till och fördela ut ärenden om det skulle vara för mycket.

Vi upplever det som att teamet har ett bra samarbete och hjälps åt att hitta lösningar i största möjligaste mån, men om medarbetarna inte kan klara av det själva får de ta hjälp av gruppledaren. Vi förstår det som att det är i första hand gruppledarens funktion och ansvar att problemen blir lösta med arbetsfördelningen i teamet.

Informanterna hade perioder då det kunde vara högre arbetsbelastning kan förklaras med KASAM:s begrepp hanterbarhet som innebär att ha en känsla av kontroll i arbetet, att individen känner ett socialt stöd runtomkring och det finns en omgivning man kan ta hjälp av (Granberg 2011, s. 654 ff, Jakobsson 2008, s. 53ff). Informanterna visste hur de skulle prioritera, om inte annat visste de att de kunde få stöd och hjälp från varandra. Informanterna menade att de kunde hantera perioder av högre arbetsbelastning, dock måste detta enligt KASAM balanseras med återhämtning för att förebygga stress, och detta var något som projektet skulle bidra med. Vi tror att arbetstidsförkortning kan hjälpa informanterna ur den aspekten att de får möjlighet till mer återhämtning efter arbetet vilket kan innebära att de klarar av perioder av högre arbetsbelastning. Vi tror även att informanterna upplever en delaktighet och en trygghet av sina kollegor på arbetsplatsen, då alla är med i projektet och tillsammans kan de stötta varandra i olika situationer, vilket kan bidra till mindre stress.

Samtliga informanter menade att de inte fikade lika mycket nu som innan projektet, trots detta var sammanhållningen väldigt bra på avdelningen. Med anledning av detta såg informanterna varandra mindre vilket alla påpekade var tråkigt, men att de positiva effekterna som fanns på arbetsmiljön, som tidigare nämnts i texten, ändå vägde över. Karin beskriver avsaknaden av sina kollegor på följande sätt:

Det fikas ju mindre på förmiddagarna, men jag tycker inte att det har varit något jätte negativt för de som har fikat fikar, det är bara det att vi är färre som gör det. Man ser inte alla på samma sätt längre. Den tiden man är här nu så är man ju mycket mer alltså ja vad ska man säga, både iväg på möten, ha möten och -jaha är du här idag, var kul. Man hinner inte riktigt se varann. Men jag tycker inte att det är en jätte belastning än.

Vi tolkar detta som att de inte träffas lika mycket eftersom de har färre fikapauser. Det kan också innebära att vissa informanterna inte har ett behov av att vara social i samma utsträckning, men de som har ett behov av att umgås gör det fortfarande trots mindre tillfällen för det. De kan till exempel även träffas vid luncher eller andra aktiviteter på arbetsplatsen. Att träffas mindre kanske kan påverka den sociala sammanhållningen på en arbetsplats i ett längre perspektiv och skulle därför kunna påverka den psykosociala arbetsmiljön.

Informanterna försökte ändå fråga varandra lite då och då om de ska ta en kaffe paus, men att den då blir en kortare stund än förut. De flesta åt lunch tillsammans i det gemensamma lunchrummet på arbetsplatsen, och fick då gemensam tid och satt ner tillsammans med kollegorna och prata om allt möjligt. Några tog även längre lunch för att passa på att umgås

med kollegorna eller kombinera det med en promenad medan det var dagsljus. Dock fikar de inte lika mycket och därmed tror vi att det kan bli ett mindre socialt utbyte bland kollegorna, vilket i längden kan vara negativt för arbetsmiljön. Det sociala utbytet tror vi är viktigt för arbetsmiljön och kan bli problematiskt i längden och även om projektet skulle bli permanent.

5.4 Chefers upplevelse av projektet

Cheferna menade att projektet var så nytt då det endast hade pågått under en kort tid och att det därför var svårt att se några skillnader i hur medarbetarna mårde och påverkats mot innan projektet. Det cheferna hade sett än så länge var att projektet upplevs positivt och medarbetarna var piggare, positivare och orkade mer. Cheferna upplevde även att med det resultatet de hade fått fram än så länge var, att arbetstidsförkortningen ledde till mindre stress och sjukfrånvaro. Cheferna upplevde också att avgränsningen av arbetstiden hade varit till hjälp för en del medarbetare. Moa beskriver att den avgränsade tiden på följande sätt:

Många känner att med hjälp av avgränsningen så jobbar de inte över. Avgränsningen har varit till hjälp för då kanske man inte gör en massa andra saker som man svävar iväg, utan att man måste fokusera. Så jag är mer positiv till projektet nu än vad jag kanske var innan.

Vi tolkar det som att cheferna tror att medarbetarna gör extraarbete som inte hör till arbetsuppgifterna men att avgränsningen gör att de fokuserar på rätt arbetsuppgifter. Vi tror att det är bra att få prova på projektet för att det kanske fanns fördomar hos chefen innan, som kanske kommer att bli motbevisade efter projektets utvärdering.

Något som cheferna gemensamt uttryckte som en negativ effekt av projektet var att de upplevde att medarbetarna inte hade lika mycket tid att träffas och prata ihop sig. Cheferna upplevde att det var tråkigt att man inte sågs lika mycket eftersom det sociala samspelet då går förlorat. Moa upplevde att det krävde mer planering för att träffa medarbetarna och det kunde vara sårbarare att planera in möten, vilket kunde vara problematiskt. Moa beskriver den negativa aspekten av arbetstidsförkortningen för medarbetarna på följande sätt:

Det som man märker som kanske är lite mer tråkigt, är att man inte fikar på samma sätt längre. Det är ju en av de sakerna som man kapar. Man börjar senare och går tidigare och då kanske man sa att men jag slutar om en timme, det är ingen ide att sätta sig och fika. Man går om varandra, vissa ser man inte så mycket för man arbetar på olika tider och så där men fortfarande så är det positivt vad som överväger det.

Detta tolkar vi som att medarbetarna har olika arbetstider och att de inte träffas och fikar lika mycket vilket kan bli problematiskt, både för arbetsmiljön och sammanhållningen. Detta kanske inte är hållbart i längden trots att det än så länge är positivt. Det som visar sig positivt är att medarbetarna får ökad återhämtning som i sin tur kan leda till minskad sjukfrånvaro och bättre hälsa.

Den största skillnaden cheferna upplevde var inom rekrytering. Sara beskriver den positiva upplevelsen av rekryteringen på följande sätt:

Även med rekryteringen, att jag har sett en stor, stor skillnad när jag skulle rekrytera. Jag märkte ju direkt stor skillnad när jag hade en annons ute. Under några år har det varit väldigt svårt att rekrytera. Men nu den här omgången så hade jag väldigt, väldigt bra med ansökningar och personer med erfarenhet som söker även nyexade, för det har till och med varit så att inte ens nyexade socionomer har sökt under några år. Så att jag märkte stor skillnad och de hade även den andra enheten gjort. Så det var jätte roligt.

Vi tolkar det som att det finns en önskan om att få arbeta färre timmar med bibehållen lön på arbetsmarknaden. Detta kan bero på att det är svårt att hitta en balans mellan arbete och fritid och därför lockar arbetstidsförkortningen fler kandidater att söka till kommunen, och kommunen har då blivit en attraktiv arbetsplats. Arbetstidsförkortning kanske kan vara ett bra förslag för fler yrken som är fysiskt och psykiskt krävande, dels för att få kandidater med rätt kompetens att söka tjänsten och även för att få mindre sjukskrivningar och bättre återhämtning.

Trots att cheferna upplevde positiva effekter hos både medarbetarna och för organisationen var de tveksamma till att medarbetarna kommer orka jobba i samma tempo permanent och var tveksamma till om projektet skulle fungera på en hel arbetsplats i längden. De trodde däremot att projektet kunde vara bra i vissa perioder över året.

6 Diskussion

I detta kapitel kommer en diskussion kring resultatet att ske. Inledningsvis presenteras syftet med studien sedan diskuteras metod i relation till resultatet. Vidare belyses de centrala resultaten som framkommit av studien. Avslutningsvis presenteras förslag till vidare forskning på området.

Syftet med undersökningen var att studera hur medarbetare upplevde arbetstidsförkortning och hur det påverkade dem. Vi studerade även chefers upplevelse av förkortad arbetstid i offentlig sektor. Fokus var på hur medarbetarna upplevde att deras balans mellan arbete och fritid förändrats.

Som tidigare nämnts har tidigare forskning i större utsträckning varit av kvantitativ ansats, därför har vår studie med en kvalitativ metod bidragit med en djupare förståelse av fenomenet. En styrka med denna studie var att arbetstidsförkortningen har studerats utifrån två perspektiv, både från medarbetare och chefer. Tidigare forskning har i större utsträckning fokuserat på medarbetarnas uppfattning (Bildt m.fl. 2007, Kecklund m.fl. 2010, Åkerstedt m.fl. 2001), och vi ville även studera vilken upplevelse chefer fick av arbetstidsförkortningen. Detta i hopp om att även få en bild av hur organisationen påverkas och varför man inför arbetstidsförkortning. Ett resultat som skiljde sig från tidigare forskning Olsson (1994) var att individerna och organisationens arbetssätt förändrades genom arbetstidsförkortningen. När vi intervjuade informanterna hade projektet med arbetstidsförkortning endast pågått under en kort tid, vilket man måste ha i åtanke då resultatet kan ha påverkats av "nyhetens behag".

Ett av de viktigaste resultaten vi kom fram till i studien var att informanterna tycker att arbetstidsförkortning är positivt, detta på grund av den extra tid informanterna fick använda till återhämtning som ledde till tydliga resultat för medarbetarna. Detta resulterade även i en bättre balans mellan arbete och fritid. Bättre återhämtning kan minska risken för att individer hamnar i riskzonen för stressrelaterade sjukdomar, utbrändhet som i sin tur leder till långtidssjukskrivning. Detta skulle kunna vara belägg för ett hållbarare liv på grund av hälsoeffekterna arbetstidsförkortningen medgav. Därför har vi goda skäl till att anse att arbetstidsförkortning kan minska samhällskostnaderna, vilket innebär att förkortad arbetstid kostar mindre än sjukskrivningar i det längre perspektivet. En annan aspekt är krav och kontroll teorin, som egentligen handlar om individernas arbetsuppgifter och arbetskrav, men arbetstidsförkortningen har bidragit till att man även har mer kontroll på fritiden, det här ger

goda skäl till att anta att det är kontrollen över fritiden som ligger bakom de positiva upplevelsen av arbetstidsförkortningen.

Ett annat resultat var att cheferna hade sett en markant skillnad vid rekrytering av antalet sökande kandidater, vilket de upplevde som mycket positivt. Det kan betyda att fler individer tycker att det är lockande med en kortare arbetsdag samt att det blir en attraktiv arbetsplats och en minskad personalomsättning. Detta är positivt för arbetsgivaren då de kan välja bland kandidaterna och plocka ut de mest lämpade för tjänsten. Goda effekter i rekryteringen ger argument till att anta att förkortad arbetstid är eftertraktat på arbetsmarknaden. Individer har svårt att få ihop alla delar i livspusslet och ser därför fritiden med ett högre värde.

Ett av de centrala resultatet gällande arbetsmiljö var att informanterna hade blivit effektivare i sina arbetsuppgifter. Dock hade stora delar av den sociala gemenskapen i arbetsmiljön minskat. Detta eftersom de inte sågs lika ofta, då de hade dragit ner på möten och tid för att fika tillsammans. Vi tror att i ett större perspektiv skulle färre möten kunna leda till mindre regelbunden uppföljning och återkoppling, och bidrar till sämre kommunikation i organisationen som i sin tur kan vara viktigt för individers motivation och för att förhindra missförstånd i arbetet. I och med att informanterna och deras chefer hade svårt att samordna möten för att träffas kan det betyda att arbetsplatser behöver en rytm och en synkronicitet vilket går förlorat vid arbetstidsförkortning. Ett annat perspektiv av minskad gemenskap skulle kunna innebära en försvagad solidaritet bland kollegorna vilket i längden skulle kunna leda till att samarbetet försämras. Dessa kan vara bakomliggande faktorer till en negativ upplevelse av att den sociala gemenskapen försvinner.

Slutsatsen är att de kortsiktiga effekterna av arbetstidsförkortningen var tydliga men vaga kring hur arbetstidsförkortningen påverkar sjukfrånvaron samt att det fortfarande är oklart vilken effekt arbetstidsförkortning har i ett längre tidsperspektiv.

För framtida forskning skulle det vara intressant att studera arbetstidsförkortning under en längre period, helst under några år, för att kunna få fram resultat om sjukfrånvaron minskar med hjälp av arbetstidsförkortning. Denna studie har bara fått ett antagande eftersom kommunen vi studerat nyligen har infört arbetstidsförkortning. Det skulle även vara intressant att studera fenomenet på fler arbetsplatser och kanske till och med på fler branscher så att det blir en bredd på studien. Då kan det också bli ett mer generellt resultat och slutsatser som inte bara kan

appliceras på en bransch. Ytterligare en intressant aspekt för framtida forskning är att studera om effektiviteten på arbetsuppgifterna bibehålls efter att arbetstidsförkortningen blivit permanent, detta för att säkerställa att förkortad arbetstid fungerar och medarbetarna inte faller tillbaka i gamla vanor där arbetstempot inte är lika effektivt. Det skulle även vara intressant att studera organisationer som avslutat arbetstidsförkortning och återgått till deras ursprungliga arbetstid, för att se ifall effektiviseringen av de inarbetade arbetssätten kvarstår, eller om medarbetarna faller tillbaka till det gamla arbetssättet. Slutligen skulle det vara intressant att studera, det vi tidigare nämnt, att det krävs en rytm och synkronicitet på arbetsplatser, om detta blir ett problem vid arbetstidsförkortning och hur man skulle kunna lösa det iså fall.

7 Litteraturlista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Johanneshov: MTM

Allvin, Michael; Aronsson, Gunnar; Hagström, Tom; Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber

Bildt, Carina; Torbjörn, Åkerstedt; Anna, Falkenberg; Michael, Ingre; Göran, Kecklund; Ida, Larsson; Mats, Nyfjäll; Therése, Sandberg (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Essemyr, Mats (2002). *Arbetstiden* [Elektronisk resurs] *kortare arbetstid eller mer ledigt*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. ID-nummer: SOU 2002:12. Tillgänglig på Internet: <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/2182> [2017-12-02]

Granberg, Otto (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur

Greenblatt, Edy (2002). *Work/Life Balance: Wisdom or Whining* [Elektronisk resurs] vol. 31, No. 2, pp. 177-193. Tillgänglig på Internet: <http://w.execu-care.com/PDF/EdyOrgDynamics.pdf> [2017-11-25]

Grönlund, Anne (2004). *Flexibilitet eller friktion?* [Elektronisk resurs] *Om inflytande över arbetstiden och konflikten mellan arbete och familj*. Sociologisk forskning. 41:1, 35-54
Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-24959> [2017-11-20]

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

Jakobsson, Ulf (2008) *KASAM-instrumentets utveckling och psychometriska egenskaper - en översikt*. Volume: 28 issue: 1, page (s): 53-55. Article first published online: March 1, 2008; Issue published: March 1, 2008. Tillgänglig på Internet: <https://doi.org/10.1177/010740830802800114> [2017-11-29]

Kecklund, Göran, Ingre, Michael & Åkerstedt, Torbjörn (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet: en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

Olsson, Anders (2016). *Lyckat test med sex timmars arbetsdag i Östersund väckte vice statsministerns intresse*. Östersundsposten, Publ. 11 november. Tillgänglig på Internet <http://www.op.se/jamtland/ostersund/lyckat-test-med-sex-timmars-arbetsdag-i-ostersund-vackte-vice-statsministerns-intresse> [2017-11-27]

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

SCB. Statistiska centralbyrån (2017). *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Publ. 8 juni. Tillgänglig på Internet: <https://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstallighet/Indikatorer/Excel--Jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem--och-omsorgsarbetet/> [2017-12-01]

Sjöstedt, Jonas (2017). *Vänsterpartiet vill se försök med 6 timmars arbetsdagar*. Dagens Nyheter, Publ. 1 maj. Tillgänglig på Internet: <https://www.dn.se/nyheter/politik/vansterpartiet-vill-se-forsok-med-sex-timmars-arbetsdag/> [2017-11-27]

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig på Internet: http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf [2017-11-15]

Vänsterpartiet. (2014) *Striden om tiden - dags att förverkliga visionen om sex timmarsarbetsdag*. rättad 2. Tillgänglig på Internet: <http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf> [2017-12-04]

Wahlberg, Kristina (2006). *Mindfulnessmeditation – Nygammal metod för att lindra stress*. Läkartidningen, nr 42. volym 103 s. 3174. Tillgänglig på Internet: http://stiftelsen-hvasser.no/documents/mindfulness_svensk.pdf [2017-11-29]

Åkerstedt, Torbjörn; Olsson, Birgitta; Ingre, Michael; Holmgren, Mikael; Kecklund, Göran (2001) *A 6 - hour working day - effects on health and well - being*. Journal of Human Ergology vol. 30 (1-2), s. 197 - 202.

Bilaga 1. Intervjuguide

Intervjuguide - medarbetare “projekt 30-timmarsvecka”

Kön:

Familjesituation/familjeförhållande

Vi börjar med några korta frågor om dig och ditt hushåll

Vilket år är du född?

Kan du berätta om din familj, partner?

- Vilka personer bor du med?
- Om skild, barnen på heltid/halvtid?
- Hur är arbetsfördelningen i hushållet?
- Nya rutiner i hushållet?

Arbets tid

Den här delen av intervjun handlar om arbete, både din arbetstid och obetalt arbete i hemmet

Kan du beskriva hur en arbetsdag ser ut från när du vaknar, till du går och lägger dig?

- Vad gör du innan, under och efter jobbet?

Beskriv hur arbetsschemat skapas, har ni något inflytande på arbetstiden/arbetssituationen?

- Hur har du valt att schemalägga dina arbetstimmar?
- Hur har du resonerat kring schemaläggningen för att det ska matcha vardagslivet? (exempelvis, hämta lämna barn)
- Föredrar du att slå ihop dina lediga timmar så det blir sammanhängande eller föredrar du att fördela ut timmarna på flera dagar? (arbeta 4 dagar ledig 1)

Kan du beskriva vilka effekter du upplever med att arbeta 30-timmarsvecka, både på jobbet och på fritiden?

- Kan du tänka några positiva effekter?
- Kan du tänka några negativa effekter?

Blir arbetet mer intensivt?

- Hinner du med alla arbetsuppgifter?

Tidsanvändning/värdering av tid

Hur utnyttjar du de två extra timmarna? (2 extra timmar vad lägger de värdet i när det gäller tid)

- Obetalt arbete, fritid?

Vad är fritid för dig?

- Vad betyder fritid för dig?

- Beskriv hur det **känns** med 2 extra timmar fritid per dag, är det mer **stressande** att fylla ut dem med aktiviteter, kostar det mer pengar för ni ska göra aktiviteter på denna tid som **kostar pengar**
- Hur skulle du värdera/rangordna Förvärvsarbete- arbeta och tjäna pengar för att köpa saker eller fritid/ledig tid och hushållsarbete? Motivera?

Subjektiv hälsa (hur du upplever att du mår)

Hur upplever du att det är att umgås med vänner och bekanta efter arbetstidsförkortningen?
(Hur har ditt sociala liv påverkats efter att arbetstiden förkortats?)

Beskriv hur balansen ser ut mellan arbetsliv och fritid?

- Har balansen förbättrats/försämrats med arbetstidsförkortningen?

Hur upplever du att arbetstidsförkortningen har påverkat ditt välbefinnande och din hälsa?

- På vilket sätt?
- Har din vila/sömn påverkats efter arbetstidsförkortningen?
- Trött-pigg?

Psykosocial miljö

Hur har din arbetsmiljö påverkats efter att arbetstiden förkortats?

- Träffar du dina kollegor lika mycket?
- Har ni fika pauser?

Life balance - nu har vi kommit till den delen vi kommer att fråga om hur du upplever balansen mellan arbete och fritid. I den ingår Fysiska, psykiska, kognitiva och sociala resurser.

- Hur upplever du att din fysiska förmåga är? exempelvis styrka. Har den förändrats efter arbetstidsförkortningen? Hur?
- Hur upplever du att din psykiska förmåga är? exempelvis empati, tålamod, engagemang, konkurrenskraft, självkänsla och kompetent ledarskap. Hur har den förändrats efter arbetstidsförkortningen?
- Hur känner du att du har mer mental balans (energi) i arbetet och livet efter arbetstidsförkortningen? (motsatsen till utbrändhet)
- Hur kan du använda dig av ditt personliga nätverk när du behöver stöd eller hjälp vid någonting? (Exempelvis prata av dig med en vän eller en kollega eller jobbkontakter)

På vilket sätt tror du arbetstidsförkortning leder till mindre allmän stress, sjukfrånvaro och bättre återhämtning?

Hur har din syn på arbete/fritid påverkats?

Finns det något ni vill tillägga som vi har missat och kan tillföra studien?

Intervjuguide - chefer “projekt 30-timmarsvecka”

Vad är din arbetsroll i projektet?

- Arbetsuppgifter?

Varför har ni infört “30 timmarsvecka projekt” i Järfälla kommun?

Hur har ni resonerat kring att införa arbetstidsförkortningen?

- Har ni tänkt att medarbetarna ska göra samma sak fast på kortare tid?
- Eller delar de på jobbet?
- Har ni behövt anställa fler medarbetare?

Hur länge ska projektet pågå?

Vad händer efter testperioden?

- Går personalen tillbaka till sin ordinarie arbetstid?
- Sker det en utvärdering av projektet?

Vilka effekter har ni märkt av att medarbetarna arbetar 30-timmarsvecka?

- positiva/negativa effekter?

Hur upplever ni att arbetsmiljön påverkas av att medarbetarnas arbetstid förkortas?

Har den psykosociala arbetsmiljön förändrats?

- Hinner medarbetarna med alla arbetsuppgifter?
- Blir det konflikter kring ex. schemaläggning?

Finns det något du vill tillägga som vi har missat och kan tillföra studien?

Tack för din medverkan!

Bilaga 2. Brev

Hej!

Vi är två studenter som läser Personalvetarprogrammet med inriktning sociologi på Södertörns högskola. Vi ska skriva vår C-uppsats där vi vill undersöka hur ni/medarbetare, på Socialtjänsten som ingår i “projekt 30-timmarsvecka”, upplever att arbetstidsförkortning påverkar er arbetsmiljö, fritid samt livskvalitet.

Tack på förhand,

Mvh

Josefina Stormark och Caroline Johansen

Handledare:

Paul Fuehrer, fil. dr

Lektor i sociologi

Institutionen för samhällsvetenskaper

Södertörns högskola

141 89 Huddinge

Besöksadress: ME 229c Moas Båge

Tel.: 08-608 47 41

Mobil: 070-555 12 47

Mail: paul.fuehrer@sh.se