



ARBETSTIDSFÖRKORTNINGENS BETYDELSE FÖR BALANS, ÅTERHÄMTNING OCH HÄLSA

En kvalitativ studie om individers upplevelser av
arbetsstidsförkortning i relation till återhämtning och hälsa

Av: Kristin Andersdóttir, Isabella Bergendorff

Handledare: Maja Wall
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp
Psykologi | Höstterminen 2025
Programmet för personalvetenskap

ARBETSTIDSFÖRKORTNINGENS BETYDELSE PÅ ÅTERHÄMTNING OCH HÄLSA

En kvalitativ studie om individers upplevelser av arbetstidsförkortning i relation till återhämtning och hälsa

Kristin Andersdóttir & Isabella Bergendorff

Denna studie syftar till att fördjupa förståelsen av hur arbetstidsförkortning påverkar individers upplevelser av hälsa, återhämtning och balansen mellan arbete och privatliv. Studien har en kvalitativ ansats och bygger på åtta semistrukturerade intervjuer med personer som har erfarenhet av både ordinarie 40-timmarsvecka och reducerad arbetstid med bibehållen lön. Deltagarna kommer från två olika yrkesgrupper: vårdpersonal och anställda inom kontorsverksamhet. Materialet har analyserats genom tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006). Studien har tolkats med stöd från Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell (1990) samt Deci & Ryans självbestämmandeteori (2020), för att förstå hur arbetstidsförkortning kan påverka välmående och motivation. Resultaten visar att arbetstidsförkortning upplevs ge förbättrade förutsättningar för återhämtning, minskad stress och ökad balans mellan arbete och privatliv. Upplevelserna gällande arbetstidsförkortning skiljer sig mellan yrkesgrupperna, vårdpersonal beskriver att den förkortade arbetstiden utgör en nödvändig återhämtningsresurs, medan anställda inom kontorsverksamhet främst betonar ökad flexibilitet, effektivare arbetsrutiner och stärkt kontroll över den egna arbetssituationen. Fynden indikerar att arbetstidsförkortning kan främja hälsa och hållbarhet i arbetslivet, men att långsiktiga effekter kräver strukturella förändringar i arbetsorganisationen.

***Nyckelord:** Arbetstidsförkortning, hälsa, återhämtning, work-life balance, krav-kontroll-stödmodellen, självbestämmandeteorin*

Frågor kring arbetstid och livspussel har under de senaste decennierna blivit alltmer uppmärksammade i takt med att arbetslivet har förändrats. Nya arbetsformer, globalisering och digitalisering har bidragit till ett högre arbetstempo och har lett till att många känner en ökad press på arbetsplatsen, upplever större krav samt minskad möjlighet till återhämtning. Samtidigt har gränsen mellan fritid och arbete blivit mer flytande, vilket i sin tur kan försvåra möjligheterna att upprätthålla en hållbar balans mellan arbetsliv och privatliv (Arbetsmiljöverket, 2020). Under de senaste hundra åren har arbetstiden successivt minskat i Sverige. Den senaste stora reformen genomfördes 1973, då 40-timmarsveckan lagstodgades, vilket markerade ett tydligt steg från de tidigare 48-timmars arbetsveckorna, där man endast var ledig på söndagar, (SOU, 2002:12). Debatten om arbetstidsförkortning har intensifierats under 2000-talet trots avsaknaden av nya reformer.

I en rapport från Landsorganisationen i Sverige (LO) *Kortare arbetstid - fakta, forskning och förutsättningar* (2025) lyfts flera möjliga effekter av hur en arbetstidsförkortning kan påverka människors liv. En kortare arbetsvecka kan enligt rapporten förbättra återhämtning, öka välmående, minska stress och sänka sjukfrånvaron. LO framhåller att mer tid för familj, vila och återhämtning bidrar till både bättre psykisk och fysisk hälsa och minskar risken för utbrändhet. Rapporten diskuterar även ekonomiska konsekvenser, såsom potentiella vinster och kostnader kopplade till produktivitet. Dessutom framkommer att arbetstagare i Sverige i genomsnitt arbetar mer än arbetstagare i övriga länder som ingår i undersökningen (LO, 2025).

Men vad händer egentligen med människors hälsa, välmående och livskvalitet när arbetstiden faktiskt minskar? För att förstå detta krävs en bredare genomgång av arbetstidsförkortningens historik, tidigare forskning samt relevanta teoretiska perspektiv.

Arbetstidsförkortningens historia samt modern aktualisering

Arbetstidsfrågan har en lång historisk utveckling i Sverige. Statens offentliga utredningar (SOU, 2002:12) lyfter i rapporten "*Arbetstiden: Kortare arbetstid eller mer ledighet*" arbetstidens historia i Sverige de senaste hundra åren. Det första kravet på en 8 timmars arbetsdag i Sverige kom den 1 maj 1890, detta växte fram som en del av arbetarrörelsens kamp för bättre livsvillkor. Det var dock inte förrän 1920-talet detta förslag gick igenom i lag. Innan detta förslag gick igenom låg arbetstiden på 55 - 60 timmar per vecka, men när arbetstidslagen infördes fastställdes en maximal arbetstid på 48 timmar. Det var både politiska, sociala och fackliga motiv som drev fram beslutet, dels för att minska ohälsa och dels för att ge arbetarna mer tid för samhällsliv och sina familjer (SOU, 2002:12).

Nästa stora förändring skedde år 1950. Efterkrigstiden tog med sig en stark ekonomisk tillväxt och det svenska folket fick ett ökat välbefinnande som i sin tur bidrog till en ny syn på fritid, arbetstiden sänktes 1957 gradvis till 45 timmar per vecka (SOU, 2002:12). Den nuvarande 40-timmarsveckan lagstiftades 1973 och har utgjort normen sedan dess. Syftet var att skapa jämlika villkor mellan olika yrkesgrupper och lagen möjliggjorde för arbetsmarknadens parter att avtala om mer detaljerade regler (SOU, 2002:12). Det har inte införts någon mer lagstadgad arbetstidsförkortning sedan dess.

Under 2000-talet har diskussionen om arbetstidsförkortning fått förnyad aktualitet, bland annat till följd av ökande psykisk ohälsa och arbetsrelaterad stress i många yrken. Forskning om hälsa och arbetsmiljö har stärkt argumenten för kortare arbetstid eller ökad flexibilitet i hur tiden disponeras. Enligt Schiller et al. (2017) har teknologiska, ekologiska och socio-medicinska drivkrafter bidragit till att arbetstidsförkortning åter lyfts fram som ett möjligt verktyg för att främja hållbarhet och hälsa. Detta har skapat intresse både politiskt och inom forskningen, där kortare arbetstid ses som en potentiellt hälsofrämjande intervention som kan förbättra återhämtning, sömn och stressnivåer. Teorin om återhämtning ger stöd åt dessa antaganden. Sonnentag och Fritz (2007) beskriver hur psykologisk distansering från arbetet, upplevelser av avslappning samt känslor av kontroll och kompetens utgör centrala delar av återhämtningsprocessen. Dessa faktorer kan stärkas om individer får ökad tidsautonomi och mer disponibel fritid. Ur detta perspektiv kan arbetstidsförkortning ses som en strukturell förändring som skapar bättre förutsättningar för återhämtning, vilket i sin tur kan bidra till förbättrad hälsa och arbetsförmåga.

Digitalisering och effektivisering har dessutom skapat praktiska möjligheter för organisationer att testa nya arbetstidsmodeller. Flera internationella försök med fyradagarsvecka visar att många företag lyckats bibehålla eller till och med öka

produktiviteten samtidigt som arbetstiden reduceras, även om resultaten varierar mellan olika branscher och organisatoriska förutsättningar (Kelly & Schor, 2022).

Debatten i Sverige kring arbetstidsförkortning är aktuell nu då riksdagen tagit emot motioner som föreslår kortare arbetsveckor på 35 timmar med bibehållen lön för arbetstagare för att främja en mer jämställd arbetsmarknad där man tar hänsyn till såväl familjeliv där kvinnor i praktiken får göra dubbelarbete då efter arbetsdagens slut väntar ansvar för hemmet, barnomsorg och hushållsarbete, med arbetstidsförkortning kan mer tid för återhämtning och vila få plats. Samtidigt vill de få till möjligheter för ett längre arbetsliv, många sliter hårt i yrken som är påfrestande både psykiskt och fysiskt. Genom att då minska arbetstiden får fler möjlighet att arbeta längre och minskar risken för sjukskrivningar samt förtidspension. I en motion till Sveriges riksdag argumenteras det för att arbetstidsförkortning kan bidra till ökad jämställdhet, samt gynna även yngre generationer då dörren till arbetsmarknaden öppnas. Med en arbetstidsförkortning kan det behövas flera anställda för att fylla kvoten och på så sätt skapas chanser för fler anställningar (Sveriges riksdag, 2023).

Tidigare forskning arbetstidsförkortning

Arbetstid definieras som den tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning (Arbetstidslagen (1982:673)). I tidigare forskning har arbetstidsförkortning vanligen inneburit en reduktion av arbetstiden från 40 timmar per vecka till mellan 30 - 37 timmar per vecka, med bibehållen lön. (Barck-Holst et al. 2017; Anttila et al., 2005). I denna uppsats används begreppet i samma betydelse, det vill säga en reducerad arbetstid med bibehållen lön.

En studie av Barck-Holst et al (2017) visade att arbetstidsförkortning har positiva effekter på socialarbetares stressnivåer och hälsa. I studien bidrog förkortad arbetstid med samma lön som tidigare till förbättrad sömn, minskad stress samt en bättre balans mellan privatliv och arbete. Resultaten av den här studien indikerar att en kortare arbetstid med bibehållen lön har positiva effekter på hälsan och att det kan arbeta förebyggande mot ohälsa som är arbetsrelaterad (Barck-Holst et al, 2017).

Barck-Holst, Nilsson, Åkerstedt och Hellgren (2020) studerade hur förkortad arbetstid påverkar balansen mellan arbete och privatliv, deltagarna var socialarbetare inom offentlig sektor. Tidigare forskning visade att socialarbetare i högre grad lider av utmattningssyndrom och arbetströtthet på grund av en hög arbetsbelastning (McFadden, Campbell, and Taylor 2015 *refererad i* Barck-Holst et al. 2020). Deltagarna i studien gick från en åtta timmars arbetsdag till en sex timmars arbetsdag, med bibehållen lön. Forskarna hittade positiva effekter i denna studie. Deltagarna rapporterade en förbättrad work-life balance, ökad återhämtning och minskad stress. Särskilt starka effekter sågs bland kvinnor med omsorgsansvar. Dock visade studien att effekterna var som mest uttalade under den tid då arbetstiden faktiskt var förkortad, detta tyder på att en långsiktig förbättring kräver bestående förändringar i arbetets upplägg. Barck-Holst, et al. (2020) menar att arbetstidsförkortning kan främja hälsa och hållbarhet i arbetslivet men att man behöver undersöka långsiktiga effekter vidare.

Samtidigt framhäver forskning att en arbetstidsförkortning kan ge upphov till psykologiska och sociala utmaningar, exempelvis känslor som skuld och skam. Anttila, Nätti & Tammelin (2005), kom fram till att en del av deltagarna kände skam eller tvivel över en arbetstidsförkortning då vi lever i en tid då heltidsarbete är en norm och deltagarna kände oro över att en arbetstidsförkortning skulle misstas för deltid och därmed påverka framtida

karriärmöjligheter (Anttila et al, 2005). Det här visar att arbetstidsförkortning inte bara är en organisatorisk fråga utan även en kulturell och social process som kan komma att påverka hur individer upplever normer och arbete.

Inflytande över arbetstid handlar om medarbetarnas inflytande på när arbetsdagen börjar och slutar, vilka dagar man arbetar samt hur långa pauser man tar. Forskning visar att hög kontroll över arbetstid är kopplat till lägre sjukfrånvaro och bättre hälsa. (Leineweber, Kecklund, Theorell, Åkerstedt, Alexanderson, & Westerlund, 2013). I denna studie fann forskarna att arbetstagare som hade lägre inflytande över sina arbetstider hade större risk för både sjuknärvaro och sjukfrånvaro. Sjuknärvaro innebär att man arbetar trots att man är sjuk, och sjukfrånvaro innebär att man är borta från arbetet på grund av sjukdom. Studien indikerar att när arbetsgivare erbjuder större flexibilitet i arbetstiden kan medarbetarnas sjukfrånvaro minska. Därmed kan man främja en bättre balans mellan privatliv och arbetsliv och på så vis stärka medarbetarnas hälsa (Leineweber et al, 2013).

Siffror från Arbetsgivarverket visar att sjukfrånvaron i Sverige förra året sjönk ner till en nivå som inte infunnit sig sedan 2014, även om det är en liten sänkning så visar trenden de tre senaste åren att sjukfrånvarodagarna går neråt. När möjligheten till att jobba hemifrån kom i och med covid, bidrog det till att fler valde att jobba trots sjukdom, eftersom de kunde utföra sitt arbete hemifrån. Detta kan leda till att sjukfrånvarosiffrorna mörkas eller blir snedvridna. Samtidigt som gränserna mellan arbetstid och fritid suddas ut ökar arbetstiden och kraven (Arbetsgivarverket, 2025).

Persson, Larsson & Nässén (2022) genomförde sin studie bland anställda i Göteborgs stad, där det finns en policy som ger kommunanställda rätt att gå ned i tid mot en proportionell lönesänkning. I studien blev det synligt att frivillig arbetstidsförkortning med en lönesänkning kunde ge tydliga fördelar när det kommer till balans, återhämtning och kvalitetstid. Här har de anställda fått möjlighet att styra över sin tid på ett sätt där de kan gå ner i tid för att skapa inflytande över arbetstid och fritid. Författarna poängterade dock att skillnader finns över de socioekonomiska grupper som finns i samhället där de positiva fördelarna som förbättrad livskvalitet och mindre stress fanns över båda grupperna höginkomsttagare och låginkomsttagare. De negativa effekterna visade att för höginkomsttagare ökade arbetsbelastningen när de var på plats och för låginkomsttagare ökade oro för att ekonomin skulle gå ihop samt över pensionen, Persson, Larsson & Nässén (2022).

En studie med kvalitativ ansats undersökte sjuksköterskors och undersköterskors erfarenheter av arbetstidsförkortning, där arbetstiden reducerades till sex timmar per dag utan lunchrast, Gyllensten et al. (2017). Studien genomfördes mot bakgrund av den rådande bristen på sjuksköterskor inom EU, där arbetstidsförkortning betraktades som en möjlig organisatorisk åtgärd för att förbättra arbetsmiljö, återhämtning och personalens vilja att stanna kvar i yrket.

Resultaten visade att upplevelserna av arbetstidsförkortning överlag var positiva och att effekterna tog sig uttryck både i privatlivet samt arbetslivet, trots avsaknaden av lunchrast. Författarna lyfter dock studiens begränsningar, där ett litet urval och låg svarsfrekvens påverkar generaliserbarheten. Trots detta menar de att resultatet bidrar med viktiga kvalitativa insikter om arbetstidsförkortning, vilket kan vara värdefullt för framtida forskning inom området, Gyllensten et al. (2017)

Forskning visar att flexibla arbetsarrangemang kan vara särskilt viktigt i högre ålder, arbetsförmågan påverkas av olika faktorer såsom arbetsmiljö, graden av kontroll över arbetstid samt hälsoläge. För många arbetstagare handlar det inte om ovilja inför att arbeta, i

stället är det den psykiska och fysiska orken som successivt minskar. Vanajan, Bültmann och Henkens (2020) beskriver i sin forskning att äldre arbetstagare som har kroniska hälsotillstånd upplever att deras återhämtning förbättras, energin räcker längre och att det är färre arbetsrelaterade begränsningar när de har större inflytande över arbetstid. Inflytandet över arbetstid innebär att de har möjlighet att anpassa hur länge och när de ska arbeta, om de vill fördela arbetstiden över flera dagar eller börja senare vissa dagar. Det är även viktigt med ett tryggt psykologiskt klimat på arbetsplatsen, om medarbetarna vågar lyfta sina behov och anpassningar som har med hälsan att göra minskar även de upplevda begränsningarna som de kan känna. Det blir lättare att be om att få anpassa sin arbetstid eller att be om stöd om organisationen visar att det är accepterat att vara i behov av flexibilitet (Vanajan et al., 2020)

Hälsa

Hälsa definieras enligt världshälsoorganisationen (WHO,1948) som “ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning” (WHO, 1948, *refererad i Kunskapsguiden*). Definitionen betonar ett helhetsperspektiv där flera dimensioner av individens liv samverkar. För att upprätthålla hälsa i arbetslivet blir därför återhämtning ett viktig komponent. Återhämtning kan beskrivas som den process genom vilken individers fysiska och psykiska resurser, som förbrukats under arbete eller annan belastning, återställs till normalläge. Enligt Sonnentag (2018) avser återhämtning som den tid och de aktiviteter som gör att individen får energi och minskar tröttheten efter arbetsdagen. För att återhämtningen ska bli effektiv behöver individer möjlighet till fysisk vila, positiva fritidsupplevelser som skapar känsla av kontroll och välbefinnande, samt psykisk distans från arbetet. Vad som upplevs som återhämtande varierar dock mellan individer, exempelvis kan fysisk träning ge välbefinnande för en person men upplevas som stressande för en annan. Bristande återhämtning har visat sig vara en riskfaktor för stressrelaterad ohälsa och är därför viktig att uppmärksamma för både arbetsgivare och arbetstagare, detta då konsekvenserna av långvarig stress och otillräcklig återhämtning kan ta sig uttryck i ökad sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro definieras som den tid då en anställd inte kan närvara på arbetet på grund av hälsoproblem eller nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom. Den kan mätas på olika sätt, bland annat som korttidsfrånvaro- eller långtidsfrånvaro eller i procentuell frånvaro. Stress kan också definieras på olika sätt. Institutet för stressmedicin (ISM) beskriver stress som den psykologiska och biologiska reaktionen på olika påfrestningar. Stress är en normal reaktion som speglar både individens känslor, erfarenheter och fysiologiska svar på den aktuella situationen. En stressreaktion är normalt och det är inte förrän stressnivån överstiger individens förmåga att hantera den som negativa effekter kan uppstå, detta kan yttra sig som psykiskt, kroppsligt eller beteendemässigt (ISM, 2025).

Syftet med ett hållbart arbetsliv ses som möjligheten till ett längre och friskare arbetsliv. När individer har krävande arbete utan kontroll över tid kan detta leda till ohälsa såsom stress och andra fysiska besvär. Detta kan påverka sömn och återhämtnings möjligheter vilket kan leda till ohälsa. Genom att bidra till en arbetsmiljö som ser till individers återhämtning och balans mellan fritid och arbete kan stress, oro och fysiska besvär minska, vilket i förlängningen bidrar till att individer orkar arbeta längre upp i åren. Sjukfrånvarodagar kan minska vilket är hållbart för både företag och individer då detta är en stor kostnad. Jämställdhet mellan män och kvinnor kan även den förbättras då kvinnor i regel tar mer ansvar hemma efter arbetsdagens slut och mer tid för återhämtning är relevant i de fallen. Dessa punkter bidrar alla med hållbarhet i arbetslivet (Sveriges riksdag, 2023).

Work- life balance

Work-life balance kan beskrivas som individens förmåga att hantera sina yrkesmässiga åtaganden på samtidigt som man skall hinna med sina åtaganden i privatlivet såsom familj, fritidsaktiviteter och sysslor i hemmet. Balansen mellan dessa kan vara utmanande men är av stor betydelse för upplevelsen av livskvalitet. Balansen är även viktig för att individen skall känna att de kan hantera de komplexa uppgifterna som ens arbete kan tänkas ha och samtidigt hantera komplexiteten som privatlivet för med sig. Enligt Puspitawati et al. (2025) kan work-life balance även hjälpa till att öka prestationen samtidigt som engagemang och fokus på arbetet ökar. När anställda upplever att de kan tillgodose sina personliga behov och samtidigt ges möjlighet till återhämtning, tenderar deras attityd till arbetet att förbättras och effektiviteten att öka.

Forskning visar att när anställda upplever att de effektivt kan balansera arbets- och privatliv, ökar deras engagemang och vilja att bidra till både sina arbetsuppgifter och organisationen som helhet. Anställda tenderar att uppfatta att fördelarna med att stanna i företaget överväger de kostnader som skulle uppstå vid ett eventuellt byte, vilket i sin tur ökar sannolikheten för långsiktig anställning. Work-life balance stärker också lojaliteten gentemot organisationen, och studier visar att hög organisatorisk lojalitet hänger samman med ökad prestation, motivation och engagemang. Därför tenderar organisationer som aktivt stödjer sina anställdas work-life balance att ha mer nöjda, motiverade och produktiva medarbetare (Puspitawati et al, 2025).

I studien *Differential impacts of reduced worktime on work-life balance in Korea* beskrivs hur minskad arbetstid påverkar work-life balance och relaterade utfall. Huvudfyndet i denna studie visade att arbetstidsförkortning bidrog till en ökad tillfredsställelse med balansen mellan arbete och privatliv, särskilt bland kvinnliga arbetstagare som hade lägre flexibilitet i arbetsvillkoren och en lägre utbildningsnivå. Forskarna påpekar att arbetstidsförkortning inte bör ses som en universell lösning utan behöver anpassas för olika yrkeskategorier. Studiens resultat visade tydligt att de största skillnaderna syntes i de arbetskategorierna där flexibiliteten och arbetsbördan var hög från början, såsom inom sjuk- och hälsovårdssektorn. Faktorer som påverkar upplevelsen av balansen mellan arbete och privatliv är individens resurser samt kontexten i vilken individen befinner sig i såsom yrkesroll och arbetsmiljö (Kim et al, 2023).

Teoretisk referensram

För att försöka förstå arbetstidsförkortningens betydelse för individers balans i vardagen samt för deras hälsa, kommer vi i denna del att presentera teoretiska utgångspunkter att använda. Dessa är Karaseks och Theorells krav-kontroll-stödmodell (Karasek & Theorell, 1990) och Deci och Ryans självbestämmandeteori (Deci & Ryan, 2020).

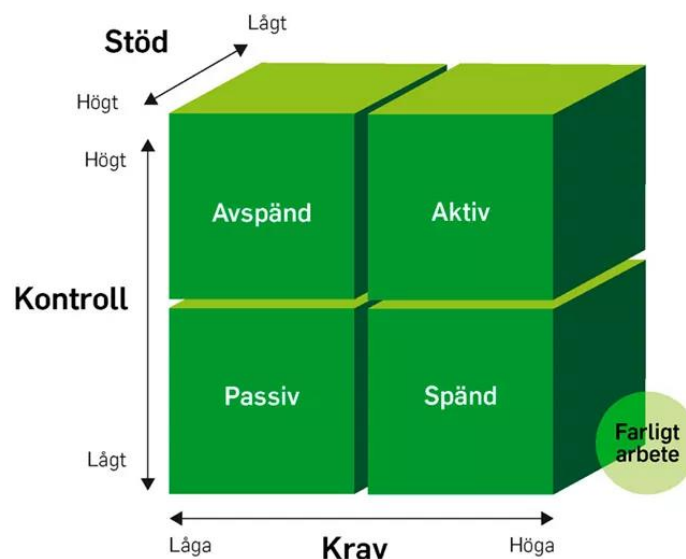
Krav-kontroll-stödmodellen

Karaseks och Theorells krav-kontroll-stödmodell (Karasek & Theorell, 1990) används i den här studien för att förstå hur arbetstidsförkortning kan påverka hälsa, balans och återhämtning genom kontroll av arbete och privatliv.

Modellen bygger på antagandet att arbetsrelaterad stress och välmående påverkas av förhållandet mellan krav i arbetet, kontroll över arbetssituationen samt socialt stöd. Det är en modell som används för att förstå hur olika arbetsförhållanden kan komma att påverka dessa faktorer. Har man en hög arbetsbelastning med höga krav i kombination med låg kontroll över arbetet ökar risken för stress och ohälsa. Socialt stöd på arbetsplatsen kan agera som en buffrande effekt (Karasek & Theorell, 1990).

Modellen bygger på tre komponenter. *Arbetskrav (job demands)*: Den första komponenten bygger på de krav som ställs i arbetet, såsom fysiska och psykologiska krav. Detta kan vara uppgifter, arbetsbelastning eller tidspress. Är det höga krav utan tillräcklig återhämtning kan det leda till stress. *Kontroll (job control)*: Denna komponent har att göra med vad individen har för kontroll över att själv kunna påverka arbetet, exempelvis om individen har inflytande över hur arbetet ska läggas upp eller arbetsuppgifter. Genom att individen har en hög kontroll kan det buffra mot negativa effekter av arbetskrav och på så vis främja återhämtning. *Socialt stöd (social support)*: Socialt stöd är en viktig komponent och innebär stöd från chef och kollegor, högt stöd kan öka välmåendet och minska stress. Högt socialt stöd i en arbetsmiljö som det är högre krav och låg kontroll kan hjälpa till att minska negativa effekter.

Arbetstidsförkortning kan tolkas som en förändring som bidrar till att minska arbetsbelastningen samt ökar kontrollen vilket i sin tur leder till ökad möjlighet till återhämtning. Detta påverkar potentiellt alla tre komponenter i modellen, genom att kombinera arbetstidsförkortning med stöd och flexibilitet kan arbetsgivare skapa förutsättningar för att öka balans mellan privatliv och arbete och minska stress, i linje med Karaseks teori. Forskning har visat att hög kontroll i arbetet är kopplat till en bättre balans mellan privatliv och arbete, däremot kan höga krav utan tillräcklig kontroll leda till ett försämrat välmående samt minskad återhämtning, Nordenmark, Vinberg och Strandh (2012).



Figur 1

Krav-kontroll-stöd-modellen.

Källa: Prevent. (u.å.). *Krav, kontroll, stöd – en modell.* <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/>

Självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 2020)

För att ytterligare förstå hur arbetstidsförkortning kan påverka individers balans och hälsa använder vi självbestämmandeteorin (*SDT*), en teori som har tagits fram av Edward L. Deci samt Richard M. Ryan (Deci & Ryan, 2020). Teorin fokuserar på hur motivation, välbefinnande och utveckling påverkas av människans grundläggande psykologiska behov. Självbestämmande teorin utgår från att alla individer har tre medfödda behov, dessa är

autonomi, samhörighet och *kompetens* och för att man ska utvecklas på ett sunt sätt behöver de behoven uppfyllas.

Autonomi handlar om hur individens upplevelse att själv kunna påverka sina handlingar och sitt liv, och att det beteende man har samspelar med ens egna värderingar. *Kompetens* handlar om känslan av att kunna utvecklas, hantera utmaningar samt uppleva framgångar i sina handlingar. *Samhörighet* syftar till behovet av att känna meningsfull kontakt och samhörighet med andra människor (Deci & Ryan, 2020).

När dessa tre behov är uppfyllda kan inre motivation, personlig utveckling och psykiskt välbefinnande gynnas. Uppfylls inte behoven kan det leda till minskat engagemang, stress och utmattning. Tidigare forskning visar att när organisationer och arbetsmiljöer stödjer dessa tre psykologiska behov ökar både individens prestation, motivation och hälsa (Deci & Ryan, 2020).

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur arbetstidsförkortning påverkar individers balans mellan arbete och fritid, återhämtning och hälsa genom att analysera deras upplevelser och erfarenheter. Studien har en kvalitativ ansats för att fånga de subjektiva erfarenheter som tidigare forskning ofta har förbiset och på så vis bidra med en djupare förståelse för hur individer själva tolkar och upplever förändringar i arbetstid.

Frågeställningarna som undersöks är följande:

1. Hur upplever individer att en arbetstidsförkortning påverkar balansen mellan arbete och privatliv?
2. Vilken betydelse upplever individer att en arbetstidsförkortning har för deras hälsa och återhämtning?

Metod

Undersökningsdeltagare

Datainsamlingen har genomförts genom semistrukturerade intervjuer med åtta deltagare som har erfarenhet av att arbeta både med och utan arbetstidsförkortning. Urvalet var målinriktat för att säkerställa att de intervjuade hade relevant erfarenhet i relation till studiens syfte. Deltagarna rekryterades med förfrågan om deltagande via mejl till företag som sedan en tid tillbaka implementerat arbetstidsförkortning. Fem av deltagarna arbetar inom sjukvården och tre av deltagarna arbetar inom kontorsverksamhet.

Kriterier för att delta var att deltagarna skulle ha arbetat med både 40-timmars arbetsvecka samt arbetstidsförkortning. I mejl vid förfrågan informerades deltagarna om studiens syfte och innehåll. De som var intresserade av att delta i studien informerades om vad deltagandet innebär samt att medverkan var frivillig, att de skulle vara anonyma samt att de när som helst kunde avbryta sin medverkan i studien utan konsekvenser. De deltagarna som var intresserade bokades därefter in på digitala intervjuer.

Intervjuerna genomfördes vid ett tillfälle per deltagare och fokuserade på deras upplevelser av balans mellan arbete och privatliv, samt eventuella förändringar i välmående i relation till arbetstidsförkortning. En semistrukturerad intervju med en intervjuguide med öppna frågor användes för att främja ett öppet och utforskande samtal, samtidigt som samtalen hölls inom

ramen för studiens fokusområde. Åldersspannet för deltagarna var mellan 44-60 år. För att skydda deltagarnas identitet har exakt ålder samt arbetslivserfarenhet i år inte tagits med.

Tabell 1

Information om deltagarna

Deltagare	Yrke
Respondent A	Specialistsjuksköterska
Respondent B	Specialistsjuksköterska
Respondent C	Specialistsjuksköterska
Respondent D	Specialistsjuksköterska
Respondent E	Kontorsarbete
Respondent F	Kontorsarbete
Respondent G	Kontorsarbete
Respondent H	Specialistsjuksköterska

Datainsamling

Intervjuerna genomfördes med stöd från en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 1). Samtliga intervjuer ljudinspelades med diktafon och transkriberades därefter ordagrant med stöd från Atrain för att möjliggöra en systematiskt och noggrann analys. Ålder och kön har maskerats för att säkerställa deltagarnas anonymitet.

Procedur

För att identifiera relevant forskning genomfördes systematiska litteratursökningar gjorts i databaserna PsycInfo, Pubmed samt ProQuest. Sökningarna gjordes med hjälp av söksträngar bestående av olika kombinationer av nyckelord på svenska och engelska relaterade till arbetstidsförkortning och work-life balance. Centrala sökord var bland annat *”work-life balance”*, *”reduced working hours”*, *”working time reduction”*, *”reduced workweek”*, *”shorter workweek”*, *”health outcomes”*, *”well-being”* / *”wellbeing”* *”psychological well-being”*, *”stress”* / *”work stress”*. *”self determination and theory AND balance”*.

För att kombinera sökorden användes de booleska operatörerna AND och OR. Exempel på söksträngar är: *”Working time reduction”* AND *”work- life balance”* och *”reduced workweek* OR *”shorter workweek”* AND *”work-life balance”*. Sökningen begränsades till peer-reviewed artiklar samt artiklar publicerade mellan 2000–2025. För att bedöma artiklarnas relevans i relation till studiens syfte granskades titlar och abstracts.

Som nästa steg användes generativ AI för att bredda och strukturera förståelsen av det aktuella forskningsfältet. De frågor som ställdes var *”Hur ser läget med arbetstidsförkortning ut i Sverige idag?”* *”Vilka företag har infört arbetstidsförkortning samt ge exempel på vetenskapliga artiklar som kan kopplas till arbetstidsförkortning.”* De artiklar som identifierades genom detta steg inkluderar studier om kortare arbetsveckor och produktivitet (Kelly, Schor, Fan, Bezdenezhnykh, Gu, & Bridson Hubbard, 2022), arbetsrelaterad återhämtning och stress (Sonnentag, 2018) samt effekter av arbetstidsförkortning på stress i socialtjänsten (Barck-Holst, Nilsonne, Åkerstedt, & Hellgren, 2017).

Den 26 september publicerades inlägg på Facebook och LinkedIn i syfte att rekrytera intervjudeltagare (se bilaga 2). Samtidigt skickades även mejl med förfrågan om intervju till företag som har arbetstidsförkortning. Intervjuerna genomfördes under oktober-november

2025, samtliga intervjuer tog mellan 20–45 minuter. Därefter genomfördes en tematisk analys.

Analys

Uppsatsen är kvalitativ med en induktiv ansats, vilket innebär att forskningen inte utgick från någon förutbestämd teori (Langemar, 2008). Det insamlade materialet har sedan analyserats utifrån en tematisk analysmetod i enlighet med Braun och Clarke (2006). För att göra den tematiska analysen har allt material transkriberats och sedan lästs igenom upprepade gånger, därefter har de lästs igenom en gång till med syfte att markera relevanta meningar och stycken. För att hela tiden komma ihåg syftet och vad som var relevant för studien stod det nedskrivet i marginalerna. Efter det gick vi igenom kodningen först var och en för sig för att identifiera olika teman. Därefter sammanställde vi våra respektive resultat och arbetade gemensamt vidare, vilket ledde fram till totalt sex identifierade teman. De teman som identifierades var följande: *Tid för både mig och andra*, *Från stress till styrka*, *Extra ledig, extra engagerad*, *Orken att arbeta längre*, *Energi som drivkraft*, *Från rutin till resultat*.

Användning av AI-stöd

Under utarbetandet av den här uppsatsen har ett AI-baserat språkverktyg använts som ett stöd för att förbättra textens struktur, språk samt formatering av referenser (OpenAI, 2025). Samtliga resonemang, analyser, tolkningar och slutsatser är helt och hållet författarnas egna och inga innehållsmässiga bidrag har genererats av AI.

Etik

Studien genomfördes i enlighet med vetenskapsrådets riktlinjer för etisk forskning (Vetenskapsrådet, 2024). Muntligt samtycke hämtades från samtliga respondenter innan intervjuerna påbörjades. Deltagarna informerades om anonymitet, frivillighet samt möjligheten att när som helst kunna avbryta sin medverkan utan konsekvenser. All insamlad data har anonymiserats och hanterats i enlighet med GDPR. Deltagarna erbjöds att ta del av studien när den var slutförd, och ingen ekonomisk ersättning utgick.

Resultat

Genom den tematiska analysen har sex olika teman identifierats. Dessa teman är *Tid för både mig och andra*, *Från stress till styrka*, *Extra ledig, extra engagerad*, *Orken att arbeta längre*, *Energi som drivkraft*, *Från rutin till resultat*. Det har varit genomgående i hela materialet att arbetstidsförkortningen upplevs som väldigt positiv och att den har bidragit till förbättrad balans mellan privatliv och arbete för respondenterna. Respondenterna upplever ett ökat välmående samt bättre förutsättningar att orka arbeta både på lång och kort sikt. Respondenterna beskriver att förändringen inte bara har bidragit till att skapa mer tid för återhämtning utan har även lett till att de har blivit mindre stressade, mer närvarande och upplevt en ökad livskvalitet. Samtidigt framträder det att en del av utmaningen med arbetstidsförkortning kan vara att den lediga tiden fylls med vardagliga åtagande, vilket kan skapa utmaningar i ambitionen att prioritera egen återhämtning.

I materialet beskrivs det även att arbetstidsförkortning har skapat en känsla av ömsesidigt förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstidsförkortning har bidragit till att stärka motivationen hos arbetstagarna och många upplever att de arbetar mer effektivt och är mer engagerade. För varje tema presenteras en kort sammanfattning samt utvalda citat som stödjer och illustrerar tolkningen.

Tid för både mig och andra

Under temat tid för både mig och andra har vi identifierat två centrala underteman, dessa teman handlar om balansen mellan arbete och privatliv samt relationer i privatlivet. När det gäller balansen mellan privatliv och arbete visar resultaten att arbetstidsförkortningen möjliggör för respondenterna att arbeta heltid utan att vardagslivet påverkas negativt. Många upplever att vardagen innan arbetstidsförkortningen var svår att få ihop, och att det då var utmanande att hinna med både arbete, familj och fritidsaktiviteter. Arbetstidsförkortningen bidrar till större flexibilitet i schemat, vilket gör det möjligt att planera in aktiviteter för egen återhämtning, såsom motion eller promenader, vid tider som passar individen bäst. Samtidigt framkommer att ledig tid ibland fylls av hushållssysslor och familjeåtaganden, vilket kan göra det svårt att fullt ut prioritera egen återhämtning.

Balans mellan arbete och privatliv.

Detta illustrerar att även om arbetstidsförkortning generellt förbättrar balans mellan arbete och privatliv, kvarstår en viss utmaning i hur den fria tiden används. Respondenterna beskriver att balansen mellan arbete och privatliv har förbättrats och att om denne inte hade haft arbetstidsförkortning hade respondenten förmodligen inte arbetat heltid. *“Jag skulle absolut säga att arbetstidsförkortningen har hjälpt mig i balansen mellan jobb och privatliv. Om jag inte hade haft arbetstidsförkortningen så hade jag inte sannolikt inte arbetat heltid”* (Respondent C). Här beskriver respondent D att den största fördelen med arbetstidsförkortningen är att det är lättare att få till livspusslet. *“Jag tror ju verkligen på att fördelen är det här med just livspusslet. Att det är lättare att få till. Det tror jag är den stora fördelen. Och sen förstås det individuella måendet”* (Respondent D).

Citat från respondent C som illustrerar hur balansen såg ut innan arbetstidsförkortningen: *“Innan arbetstidsförkortningen så upplevde jag att jag hade svårt att få ihop med min vardag, mitt privatliv. Allt som behöver hända utanför jobbet blev ju svårt att få till”* (Respondent C). Respondent G lyfter möjligheten att kunna disponera sin tid, vilket bidrar till en bättre balans *“Ja men den, den och den här förtroendetiden har ju gett mig... har ju gett mig möjlighet att lunchträna, ta en promenad när solen skiner, inte när jag har slutat jobba”* (Respondent G).

Citatet illustrerar hur arbetstidsförkortningen har bidragit till att skapa en tydligare balans mellan arbete och privatliv samt att respondenten upplever ökad återhämtning.

Idag är det faktiskt väldigt bra. Mycket bättre än vad jag har haft förut. Jag tycker att jag hinner återhämta mig. Det största problemet för mig har blivit med åren att det är jobbigt att ställa om mellan dag och natt. Jag jobbar ju såklart 24 - 7 verksamhet. Har en arbetsplats som är öppen dygnet runt. Och när man har jobbat natt och det har varit en tuff natt. Och då är det jättesvårt att ställa om sig. Då har jag haft svårt att hitta sömnen igen... Med hjälp av arbetstidsförkortningen. Förstår du? Och det har jag upplevt som svårt. Innan vi hade arbetstidsförkortningen så krävde nästan schemat att jag började då jobba på tisdag morgon (Respondent B).

Något som lyftes med balansen var att det kunde vara en svårighet med att få tid för sig själv då det lätt blev att man prioriterade hushållssysslor i stället för att ta hand om sig själv.

Nej men sen en nackdel är väl också, jag vet inte om det är en fördel eller nackdel men vi har pratat om det här att vi ska försöka, eftersom syftet är återhämtning och balans så ska vi försöka liksom att prioritera oss själva och vår egen balans och återhämtning

på den här lediga tiden. Samtidigt som alla sitter i olika familjesituationer och känner att ja men jag kan bidra mer hemma då för en bättre familjebalans liksom för alla i familjen, och det där är faktiskt lite svårt att bolla (Respondent E).

Relationer i privatlivet.

Samtliga respondenter upplever att arbetstidsförkortningen har en positiv inverkan på relationer i privatlivet. Flera upplever att kvalitetstiden med vänner och familj har ökat, att konflikter har minskat och att de har fått mer möjlighet att engagera sig i sociala relationer på grund av minskad stress och att de därmed blivit gladare. En del uppgav att de hinner med exempelvis hushållssysslor när de andra är på skola eller jobb, medan andra upplever att de har hunnit ladda på med mer energi och därför blir en gladare individ och därmed påverkas relationerna positivt. Resultatet kan illustreras genom nedanstående citat där respondenterna tillfrågats hur relationer med vänner och familj har påverkats efter att arbetstidsförkortningen infördes. *“Ja, till det bättre. Absolut till det bättre, färre konflikter och mer kvalitetstid... Du vet att om man har gått natt så kan man bli tjurskallig när man inte sover. Blir man trevlig hemma så är det bättre”* (Respondent A).

Från stress till styrka

Att hälsa och välmående påverkas positivt av arbetstidsförkortningen kan man tydligt se då samtliga respondenter vittnar om att deras psykiska och fysiska hälsa ökat i och med förändringen i arbetstid. En stor faktor var sömnen som blev bättre och att det fanns mer tid för återhämtning. Återhämtningen kunde i sin tur se väldigt olika ut för de olika respondenterna där några föredrog att ta tid för att lägga in träning som återhämtning, medan andra fokuserade på att göra hushållssysslor på den tiden som frigjordes från arbetet, vilket resulterade i att de fick mer tid över till kvalitetstid med familjen. Respondent A beskriver förbättrad hälsa *“Ja, men fysiskt blir ju att man inte blir lika trött. Och psykiskt då är det väl det här med humöret. Att jag mår bättre och jag orkar vara glad. Och det tror jag beror på att jag är utsövd”* (Respondent A). I detta citat beskriver respondent D hur arbetstidsförkortningen bidrar till extra återhämtning *”Att kunna vara ledig lite mer gör ju förstås att man har en möjlighet att ta igen eventuella belastningar som är på jobbet. Så absolut så det ger ju en möjlighet att kunna koppla bort från jobbet”* (Respondent D).

Nej, det har möjligtvis blivit bättre. Ja, men jag upplever ju att jag är mindre stressad, både privat och på jobbet. Jag upplever att jag har mer energi, både för familj och barn och för saker som dyker upp oväntat som man ibland måste lösa med kortare varsel. Och på jobbet har jag mer energi, nu har jag kanske varit ledig en extra dag och nu har jag vilat upp mig, gjort något annat, tränat, träffat familjen (Respondent B).

Jag tycker att det är en bra balans, jag får så mycket återhämtning så att jag känner att jag... Man känner sig gladare, piggare, har mer energi. Jag tycker att jag orkar, precis som jag sa tidigare, orkar mer både på mitt jobb och på min fritid (Respondent H).

Respondent C vittnade om en vardag innan arbetstidsförkortningen där hen var fysiskt utmattad efter arbetsdagens slut. I och med arbetstidsförkortningen upplever flera respondenter en förhöjd energinivå och en buffert av energi för att kunna hantera saker som uppstår såsom gräl både på arbetsplatsen och i privatlivet.

När arbetsveckan var slut så somnade jag utmattad på soffan bara för att jag var så oerhört trött... Har väl inte märkt skillnad i sjukfrånvaro, men jag sover bättre... Och jag är mindre trött på min fritid, skulle jag säga... Att jag orkar min fritid bättre... Jag upplever att jag har mer energi, både för familj och barn och för saker som dyker upp oväntat som man ibland måste lösa med kortare varsel. Och på jobbet har jag mer energi (Respondent C).

Respondenterna beskriver även positiva förändringar i hälsa och välmående över tid. Där ökad återhämtning verkar vara kopplat till minskad stress. Det beskrivs även att det är skillnad i sjukfrånvaro på en av arbetsplatserna, vilket sätts i relation till mer återhämtning och minskad stress. En respondent uttryckte sig på följande sätt när denne fick frågan om de har upplevt långvariga förändringar i välmåendet:

Ja, men jag tycker det. Ja, för att... Ja, men jag tycker att jag återhämtar mig snabbare. Bara känslan av att jag jobbar fyra dagar i veckan, det är helt fantastiskt... Tänker jag, det är ändå en dag de flesta tar för återhämtning, de flesta andra är ju på arbetet. Och man har en dag då man bara vet att man kan ladda om. Ladda om för att återhämta. Ja, göra det man känner för, det man får energi av helt enkelt (Respondent F).

Mer ork och mindre sjukfrånvaro illustreras citat från respondent H *“Jag tycker att jag orkar, precis som jag sa tidigare, orkar mer både på mitt jobb och på min fritid. Jobbet tar det liksom inte över allt i mitt liv”* (Respondent H). I detta citat illustreras även mindre sjukfrånvaro *“Men jag vet rent generellt på min arbetsplats att det är mindre sjukfrånvaro. Folk är mer friska och är mer på jobbet sen vi startade det här projektet”* (Respondent H).

Extra ledig, extra engagerad

Genom intervjuerna har det blivit tydligt att respondenterna upplever att effektiviteten och produktiviteten har påverkats positivt. I samband med införandet av projektet genomfördes en översyn av arbetsrutiner och processer som tidigare upplevts som tidskrävande, exempelvis omfattningen av möten och vilka som faktiskt behövde närvara. Denna strukturella genomgång innebar att onödiga moment kunde elimineras, vilket frigjorde tid i arbetsdagen.

Trots att arbetstiden reducerades upplevde respondenterna att deras produktivitet var oförändrad, eller till och med ökade. Respondenterna beskriver att den extra lediga dagen bidrog till ökad återhämtning, vilket ledde till förbättrad ork och motivation under arbetstiden. Respondenterna upplevde också att möjligheten till extra ledighet fungerade som en form av belöning, vilket ökade deras arbetsengagemang och fokus.

Flera beskriver att den ökade återhämtningen och den extra ledigheten gav dem mer energi att *“ge tillbaka”* till arbetsgivaren, exempelvis genom att vara mer tillgängliga eller engagerade när det behövs, vilket skapar en känsla av ömsesidig nytta mellan individ och arbetsplats. *“Och så här i efterhand är jag förundrad och fascinerad över hur egentligen ganska enkla sätt fick oss som arbetsplats att bli mer effektiva, mer fokuserade”* (Respondent E). Ytterligare ett citat för att illustrera *“Vi har jobbat färre timmar men vi har presterat minst*

lika mycket... Och egentligen är det ett vettigare mått. Än hur många timmar man har varit på arbetsplatsen och är inloggad. Det är inte relevant... Välmående också. Det måste ju också vara ett mått” (Respondent E).

Jo, men eftersom det är fyra dagar vi jobbar i stället för fem. Då känner man att man ger lite mer de här fyra dagarna. Det kanske blir någon dag lite längre. Jag känner mig kanske mindre stressad. Det låter kanske tvärtom, men det är nog så faktiskt (Respondent F).

Nu känner jag att det är lite mer att ge och ta och att arbetsgivaren har gett oss den här möjligheten och de här förutsättningarna. Så då kan jag ställa upp tillbaka och ge tillbaka om de behöver mig någon gång (Respondent H).

Orken att arbeta längre

Att ha orken att vara kvar på samma arbetsplats trots att man blir äldre framträder under intervjuerna, särskilt inom yrken som har stor fysisk och psykisk belastning, såsom inom sjukvården. Intervjuerna visar att arbetstidsförkortningen för vissa utgör en möjlighet för att kunna fortsätta arbeta kvar på samma arbetsplats, trots krävande arbetsuppgifter och högre ålder, och att den bidrar till att de orkar stanna kvar i yrket fram till pensionsålder. I detta sammanhang lyfts arbetstidsförkortningen som en avgörande förutsättning för att kunna fortsätta utföra arbetet på ett sätt som är hållbart. *“Innan projektet så var det många som orkade inte jobba heltid utan man gick ner i arbetstid för att orka med sitt jobb och orka med sin fritid” (Respondent H).*

Så är det ju 50 år sedan det var, vi gjorde en arbetsform. Och nu ser jag hur samhället väldigt annorlunda ut än vad det gjorde för 50 år sedan. Så jag tror ju stenhårt på att det här ligger så rätt i tiden och att väldigt, väldigt många skulle må mycket, mycket bättre av att få den här möjligheten (Respondent G).

Materialet tyder på att den kortare arbetstiden inte enbart ökar den dagliga orken i arbetet utan även respondenternas möjligheter att långsiktigt stanna kvar i yrket. Den extra återhämtningstiden har beskrivits som en form av energibuffert som gör att belastningen inte ackumuleras på samma sätt. I respondenternas beskrivningar framträder arbetstidsförkortning som något som kopplas till upplevelser av att det kan minska förslitning över tid och en ökad möjlighet att förebygga utmattning.

Man kan ju känna med stigande ålder, även om jag fortfarande känner mig lite ung, så kommer kroppen ju liksom, man blir ju trött. Det är tyngre för kroppen... Och då tänker jag att det här är en möjlighet för mig att kunna jobba heltid ända in tills jag ska bli pensionär (Respondent B).

Då måste också arbetsplatserna kunna följa hela livet. För mig om några år som kanske 62-åring, det här jag är expert på, det här kan jag, ska jag bara tvingas att byta arbetsplats i slutskedet för att mitt arbetstillfälle är för tufft. Då tänker jag att det här är ett väldigt smart drag av arbetsgivarna att behålla trygg och bra kompetens.

Precis, de orkar fullfölja sina arbetsuppgifter ända in i kaklet, om man säger så (Respondent A).

Och jag upplever att jag blir mer benägen att tänka att jag kommer orka med det här framöver. Åren som kommer liksom, förhoppningsvis tills jag ska gå i pension snarare än att det här är någonting jag gör ett par år till jag inte orkar längre. Jag har fått mycket mer uthållighet i min känsla av att jag ska jobba kvar här (Respondent C).

Energi som drivkraft

Det här temat fokuserar på motivation och hur arbetstidsförkortningen relateras till de intervjuades upplevelser av drivkraft i arbetet. Genom intervjuerna framkommer det att den kortare arbetstiden inte enbart frigör tid, utan det skapar också bättre förutsättningar för återhämtning, vilket i sin tur leder till ökat engagemang och arbetsglädje. Flera respondenter beskriver att de känner sig mer utvilade samt har ökad energi när det kommer till arbetet, detta leder till att de upplever en starkare motivation att både ta sig an arbetsuppgifter och prestera. Den ökade motivationen ger dem även mer energi i privatlivet, detta leder till en positiv helhetskänsla som ytterligare har förstärkt drivkraften i arbetet. *“Ja, men motivationen är större eftersom man har mer ork. Man har mer liksom driv och man känner att man orkar gå in i jobbet hundra procent... Att man känner sig engagerad. Man känner sig utvilad och väldigt pigg när man är på jobbet” (Respondent H).*

Jag är ju mycket mer motiverad när jag känner att jag kan komma hit utvilad och allt det där. Före så blev det ju mer motstånd att gå till arbetet vissa dagar för jag kände att idag orkar jag egentligen inte, men jag måste. Nu har jag kanske varit ledig en extra dag och nu har jag vilat upp mig, gjort något annat, tränat, träffat familjen. Och då blir jag mer sugen på att gå till jobbet, och märker att det faktiskt är roligt också (Respondent C).

Arbetstidsförkortningen har beskrivits som en form av värdering av flera respondenter, där arbetsgivarens satsning har skapat en känsla av uppskattning, detta upplevs av flera som motiverande i sig. Resultaten tyder på att en kortare arbetstid kan leda till en ökad motivation som både grundas i förbättrat välmående och i känslan av att arbetsgivaren har investerat i medarbetarnas arbetsvillkor. *“Det är ju... Jag säger ju bara för det, det är ju som en löneförhöjning nästan, ja, ja. Som är jättepositivt, ja.” (Respondent A).* *“För att när jag väl går till arbetet, lite färre tillfällen i och för sig, så har jag mycket mer energi att faktiskt lägga på arbetet” (Respondent D).*

“Nej men man blir motiverad, jag tycker att vi har fått en väldigt stor fördel av det här, så det är klart att man blir motiverad. Då blir man ju motiverad av andra arbetsdagar, ja absolut, men det är ju inte så att jag inte jobbade på innan. Men jag tycker att vi har fått och har en fördel, ja absolut, och att det kanske lockar flera att vilja jobba med det” (respondent A) .

Från rutin till resultat

I temat arbetet finns det två underteman, ett som handlar om *förberedelser inför att implementera arbetstidsförkortning*. Samt ett undertema som handlar om *tillgänglighet utanför arbetstid*. Dessa två teman var tydliga hos den yrkesgrupp som arbetade på kontor.

Förberedelser inför att implementera arbetstidsförkortning.

Samtliga respondenter som arbetar på kontor lyfte deras upplevelser av implementeringen. Dessa respondenter hade inför arbetstidsförkortningen fått vägledning under en period för hur det skulle gå till väga samt hur de kunde effektivisera sitt arbete. Resultaten indikerar att en tydlig och välstrukturerad övergångsperiod är avgörande för att arbetstidsförkortningen ska bli framgångsrik, särskilt inom kontorsyrken. “... men det jag skulle vilja säga det är att vi har gjort en ganska stor resa där vi har ställt om oss för att greja det här. Och det har varit så otroligt roligt att se” (Respondent F).

Respondent G beskriver detta som:

Jag måste kolla tillbaka till den här implementeringsperioden på den här utvecklingen som vi blev ledda igenom. Vilket var väldigt proffsigt gjort. Det tog ju mer eller mindre tid beroende på hur väl vi gjorde våra hemläxor, men det är liksom ett genomtänkt, genomarbetat sätt. Det är mer framgångsrikt... Och jag tycker den här implementerings perioden som vi fick inför att vi skulle testa på 4 day week, de åtta veckorna var otroligt intressanta och givande. Och så här i efterhand är jag förundrad och fascinerad över hur egentligen ganska enkla medel fick oss som arbetsplats att bli mer effektiva, mer fokuserade. Alltså jag hade kunnat göra om den här implementeringsfasen (Respondent G).

Tillgänglighet utanför arbetstid.

Samtliga respondenter inom yrkeskategorin kontorsarbete upplevde att arbetet kunde flyta över på privat tid, detta upplevs dock inte som jobbigt. Respondenterna beskriver att de gärna är tillgängliga. Respondent E beskriver att det kan vara svårt att ta ut all överskottstid som kommer med att arbeta övertid när man redan har arbetstidsförkortning.

“Jag får fortfarande mycket övertid, och då när man plötsligt har fyra dagar att försöka dra minustid så är det ganska mycket svårare än om man har fem dagar att göra det... Så det jag menar är att det är ett så klurigt dilemma för att vi går ner i arbetstid och samtidigt så får man mer ledig tid som man måste göra av med fast man inte hinner göra av med” (Respondent E).

Respondent H beskriver här att man kan behöva vara tillgänglig på arbetet utanför arbetstid.

Jag kan behöva vara tillgänglig stora delar av dygnet i perioder... När de jobbar är ju liksom inte på min kontorstid. Och det är givet när vi pratade om det här med arbetstidsförkortningen, att vi då skulle vara lediga en dag i veckan, och lediga då kanske inte tillgänglig liksom. Och vi kom överens om att två timmar på fredagarna som är vår lediga dag, får vi jobba, Och det var framgången för mig iallafall. Att jag också i det här har en fantastisk chef som har gett mig förtroende för att utföra mitt uppdrag, men inte knacka mig på axeln och fråga om jag gör det mellan 8 och 17... Så det är väl lite upp till hur man är som person också, hur man liksom hanterar det här med tillgängligheten. Men just de här två timmarna på fredagarna har ändå gjort att det liksom känns att det finns ett utrymme att vara tillgänglig (Respondent G).

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur individer upplever att en arbetstidsförkortning påverkar deras balans mellan arbete och privatliv, samt hur det påverkar deras möjligheter för hälsa och återhämtning. Ambitionen i studien har varit att besvara följande frågeställningar: "*Hur upplever individer att en arbetstidsförkortning påverkar balansen mellan arbete och privatliv?*" Samt "*Hur upplever individer att en arbetstidsförkortning påverkar deras hälsa och återhämtning?*" I studien framkom att arbetstidsförkortningen inte enbart innebär en minskning i arbetstid, utan också fungerar som en strukturell intervention med potentiellt omfattande konsekvenser för individers privatliv och arbetsliv. Samtidigt som långsiktig hållbarhet i arbetslivet läggs i fokus. Resultaten i denna studie visade att samtliga respondenter upplevde både en förbättrad balans mellan arbete och privatliv, att deras hälsa och återhämtning har förbättrats och att relationer både privat och i arbetet har blivit till det bättre.

I denna diskussion sätts resultaten ihop i relation till tidigare forskning om arbetstid, återhämtning och hållbart arbetsliv, samt till krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell 1990) och självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 2020). Utfallet kan förstås både i relation till tidigare forskning om arbetstid men också kring att Sverige i stort sett stått stilla sedan 1970-talet i frågan kring arbetstidsförkortning.

Förändrat arbetsliv påverkar balans mellan arbete och fritid

En viktig aspekt ur ett samhälleligt perspektiv är att Sverige inte har genomfört någon arbetstidsreform sedan 1973 då den 40 timmarsveckan infördes. (SOU, 2002:12) Digitaliseringen, skift baserade yrken, ökad arbetsintensitet samt längre livslängd har tillsammans påverkat både arbetsbördan och återhämtnings behovet (Arbetsmiljöverket, 2020). De entydigt positiva resultaten av denna studie kan delvis förstås mot denna bakgrund, där det går att argumentera för att dagens arbetsliv är mer krävande än när arbetstidsreformen infördes. Detta gör att den historiskt stabila 40 timmarsveckan inte längre speglar behovet av återhämtning hos individer.

Även familjekontexten ser annorlunda ut idag jämfört med när 40 timmars arbetsveckan infördes på 70-talet. Normen om hemmafruar var då fortfarande stark och de flesta kvinnor jobbade antingen deltid eller ingenting alls. Kvinnorna tog alltså mer ansvar för hemmet och barnen medan männen arbetade och försörjde familjen. I dagens samhälle är normen en annan och tvåförsörjarmodellen är en självklarhet. Majoriteten av alla kvinnor jobbar nu i stället heltid samtidigt som de skall hinna med merparten av hushålls- och omsorgsarbetet. Enligt Statistiska centralbyrån (2022) visade siffrorna att kvinnor lägger i snitt 54 minuter mer än män på hushålls- och omsorgsarbete varje dag men arbetar alltså lika mycket som männen.

Det vi kan se i resultatet av materialet är att flera respondenter upplevde att det var svårare att få ihop privatlivet och arbetslivet innan arbetstidsförkortningen. Praktiska åtaganden, familjeaktiviteter och andra hushållssysslor var svårare att hinna med vilket bidrog till att möjligheten för återhämtning och privatliv blev begränsad innan arbetstidsförkortningen. Efter arbetstidsförkortningen infördes upplevde samtliga respondenter att situationen förbättrats mycket, då den ökade tiden minskade stress, skapade bättre balans och öppnade upp för större möjligheter att hinna med både återhämtning och vardagslivet. Detta överensstämmer med tidigare forskning som visar att arbetstidsförkortning kan bidra med bättre work-life balance (Barck-Holst et al, 2020).

Yrkesgruppernas skilda arbetsvillkor

I föreliggande studie ingår respondenter från två skilda verksamhetsområden: dels från sjukvården, där arbetet bedrivs under dygnets alla timmar, dels från ett företag med traditionella kontorstider. Trots dessa organisatoriska skillnader har arbetstidsförkortningen implementerats på ett sätt som anpassats till respektive verksamhets förutsättningar. Det är anmärkningsvärt att samtliga respondenter beskriver liknande erfarenheter av reformen, oavsett sektor. De uppger att den reducerade arbetstiden har gett dem ökad energi och ork att prestera både på arbetsplatsen och i hemmet, vilket de kopplar till en förbättrad balans mellan arbete och privatliv samt större möjligheter till återhämtning.

Dessa resultat överensstämmer med tidigare forskning, exempelvis studien *Differential Impacts of Reduced Worktime on Work–Life Balance in Korea*, där effekterna av arbetstidsförkortning var särskilt tydliga i yrken med låg flexibilitet och hög arbetsbelastning, såsom inom sjukvården. Författarna betonar att arbetstidsförkortningens utformning behöver anpassas efter specifika yrkesroller och organisatoriska förutsättningar för att ge önskade resultat (Kim et al., 2023).

Utifrån självbestämmandeteorin kan arbetstidsförkortning ses som en åtgärd som stärker individens känsla av autonomi, samhörighet och kompetens. Kortare arbetstid med bibehållen lön ger ökat inflytande över den egna tiden, mer utrymme för sociala relationer och större möjlighet till återhämtning, faktorer som främjar både motivation och välbefinnande (Deci & Ryan, 2020). Arbetstidsförkortning blir därmed inte enbart en strukturell förändring utan också ett sätt att stödja centrala psykologiska behov. Respondenterna från båda arbetsplatser beskriver tidsautonomi som en positiv effekt av arbetstidsförkortningen då de har större inflytande över sin fritid och att de både hinner med det som behövs samtidigt som återhämtning prioriteras. I och med mer möjlighet för återhämtning förbättrades även orken att prestera både privat och på arbetsplatsen. När man har ork att prestera på jobbet stärker detta känslan av kompetens och att man är bra på det man gör. Detta kan även leda till ökad motivation vilket flera av respondenterna bekräftade. Detta är ett djupare sätt att tolka arbetstidsförkortningen som inte enbart reducerar tid utan även ökar tids autonomi i kombination med känsla av kompetens, vilket i sin tur kan kopplas ihop med självbestämmande teorin.

Studiens resultat visar att arbetstidsförkortningen genomgående beskrivs som positiv av respondenterna, men att dess betydelse tar sig olika uttryck beroende på organisation och yrkesgrupp. En tydlig skillnad framträder mellan kontorsarbete och vårdarbete, där graden av autonomi och möjligheten att påverka arbetsdagen tycks påverka både implementeringen och utfallet av den kortare arbetstiden. De kontorsanställda beskriver hög autonomi och stor möjlighet att själva styra sitt arbete, vilket ligger i linje med självbestämmandeteorin där autonomi är en central del i välmående och motivation (Deci & Ryan, 2020). För denna grupp var en strukturerad implementering en avgörande faktor för att arbetstidsförkortningen skulle fungera i praktiken, bland annat genom att rensa bort ineffektiva moment och tydliggöra arbetsprocesser. På så vis skapades förutsättningar för att kortare arbetstid inte skulle påverka produktiviteten negativt.

Samtidigt beskriver de som arbetar på kontor att de ibland behöver utföra delar av arbetet utanför ordinarie kontorstid för att hinna med. Det här var inte något som upplevdes som problematiskt, snarare gav det en känsla av flexibilitet och en möjlighet att kunna styra arbetet efter egna behov. Den positiva inställningen till arbetet utanför den ordinarie arbetstiden lyfter dock frågor om det gränslösa arbetets långsiktiga konsekvenser. Även om deltagarna själva inte upplever det som belastande i nuläget kan denna form av flexibilitet möjligtvis innebära

risker över tid, suddiga gränser mellan arbete och fritid eller en ökning av den totala arbetsbelastningen kan leda till minskad återhämtning (Vieten et al., 2022)

För vårdpersonal ser situationen annorlunda ut, här präglas arbetsmiljön av höga krav, schemastyrd verksamhet och låg grad av autonomi vilket innebär att möjligheten att påverka arbetstider och arbetsbelastningen är begränsad, även om de har möjlighet att önska arbetspass till viss mån själva. Arbetstidsförkortningen kan därför få en annan funktion i denna kontext, i stället för att handla om effektivisering eller arbetssätt blir förändringen ett direkt verktyg för återhämtning. Respondenter inom vården beskriver att de tidigare haft svårt att få ihop privatliv och arbete, särskilt vid nattpass och skiftarbete, och att den extra lediga tiden nu möjliggör en bättre balans i vardagen. Den ökade återhämtningen leder i sin tur till minskad stress, förbättrat välmående och en känsla av att orka både privatliv och arbete i högre utsträckning. Här blir självbestämmandeteorins begrepp kompetens och samhörighet tydliga, då möjligheten till återhämtning stärker både yrkesutövandet och motivationen (Deci & Ryan, 2020).

Trots att inflytandet över arbetstid som medarbetarna på respektive arbetsplats har skiljer sig en del från varandra, inom vården kunde medarbetarna önska vilka tider de ville arbeta i viss mån medan de på kontor hade mer direkt inflytande över sin egen arbetsdag. Båda perspektiven är dock positiva och går i linje med Leinweber et al. (2013), vars studie indikerar att högre inflytande över arbetstiden är kopplat till bättre hälsa och lägre sjukfrånvaro. Detta beskriver samtliga respondenter ur båda yrkesgrupperna under sina intervjuer.

Arbetstidsförkortning som förutsättning för ett längre och mer hållbart arbetsliv

Flera av respondenterna beskriver att arbetstidsförkortningen möjliggör för dem att arbeta kvar på samma arbetsplats högre upp i åldrarna, utan att behöva reducera sin arbetstid eller byta yrkesroll. En gemensam nämnare bland dessa respondenter är att de arbetar i miljöer med låg flexibilitet och höga krav, vilket i längden kan utmana den fysiska och psykiska uthålligheten. Detta ligger i linje med Vanajan et al. (2020), som visar att flexibla arbetsupplägg blir allt viktigare i takt med stigande ålder, då individens ork successivt minskar. Studien betonar att möjligheten till inflytande över arbetstid bidrar till förbättrad återhämtning, vilket i sin tur gör att energin räcker längre.

I ett samhälle där medellivslängden ökar och pensionsåldern successivt höjs blir förutsättningar för ett hållbart arbetsliv centrala. Mot denna bakgrund kan arbetstidsförkortning betraktas som ett potentiellt verktyg för att möjliggöra ett längre och mer hållbart arbetsliv. Det skulle även kunna bidra till ett mer jämställt arbetsliv och skapa förutsättningar för fler individer att stanna kvar i arbetskraften, något som kan gynna samhället i stort (Sveriges riksdag, 2023).

Ur ett ekonomiskt perspektiv för arbetsgivaren är det även en fördel om man har personal som stannar över tid då man slipper stora kostnader i form av rekrytering. Respondenterna inom sjukvård berättade att deras yrke kräver flera års erfarenhet och utbildning, där det inte går att ersätta med vilken personal som helst vid sjukdom eller frånvaro på samma sätt som inom många andra arbetsplatser. Även detta kan kopplas ihop med en ekonomisk vinning där både kvaliteten på arbetet blir bättre med erfaren personal som kan arbeta längre, samt att vid mindre sjukfrånvaro går kostnaden ner för sjuklön och arbetsförlust då de inte går att ersätta i samma utsträckning som inom andra yrken.

Utöver att underlätta för dem som redan arbetar inom yrken med höga krav kan arbetstidsförkortning också fungera som ett sätt att öka attraktiviteten i bristyrken där

arbetsbelastningen traditionellt är hög och där rykten om tuffa arbetsvillkor riskerar att avskräcka potentiella arbetstagare. En förbättrad balans mellan arbete och återhämtning kan därmed inte bara bidra till att behålla erfaren personal, utan även göra dessa yrken mer attraktiva för nya medarbetare (Sveriges riksdag, 2023). Detta bekräftade respondenterna genom att understryka att många sökte sig till deras arbetsplats i och med arbetstidsförkortningen.

Ett problem som ofta lyfts kring arbetstidsförkortning ur ett arbetsgivarperspektiv är rädslan för kostnader i form av försämrad produktivitet. Respondenterna i denna studie ger dock en annan bild, där de genom att se över sina arbetsrutiner, mötesstrukturer och interna processer kunde bibehålla produktiviteten trots att arbetstimmarna reducerades. Detta ligger i linje med internationella studier om fyradagarsvecka och reducerad arbetstid, där resultatet visade att ökad återhämtning ofta leder till högre motivation och mer målmedvetet arbete (Kelly & Schor, 2022).

Karasek & Theorell

Sett genom krav-kontroll-stödmodellen framkommer hur arbetstidsförkortning påverkar samtliga tre komponenter. De minskade kraven bidrar till reducerad stress, ökad kontroll över tid stärker välmående, och stödet från både kollegor och chefer under implementeringen skapar förtroende. Kombinationen av *ökad kontroll*, *lägre krav* och *starkt socialt stöd* bidrar till bättre hälsa, högre motivation och större långsiktig uthållighet (Karasek & Theorell, 1990). Respondenterna har beskrivit att deras vardag innan arbetstidsförkortningen var svårare att få ihop arbete, fritidsaktiviteter och privatliv samt att det var höga krav. Den kortare arbetsveckan har bidragit till att minska dessa krav, och som i sin tur har skapat förutsättningar för minskad stress och ökad återhämtning.

Individens kontroll över privatlivet och arbetet ökar samtidigt med arbetstidsförkortningen och respondenterna upplever större möjlighet att planera dagen efter egna behov och större flexibilitet i vardagen. Detta har gett ökad möjlighet för att prioritera motion, återhämtning och familjetid. Denna ökade autonomi över tiden stärker de positiva effekterna på välmående och hälsa, detta framgår av att respondenterna upplever ökad energi, minskad trötthet och bättre sömn. Den ökade kontrollen verkar även påverka motivationen där respondenterna beskriver att de känner sig mer engagerade, fokuserade och villiga att ge sitt bästa på arbetet. Även socialt stöd har framträtt som en viktig faktor, respondenterna beskriver att arbetstidsförkortningen har skapat en känsla av förtroende mellan arbetsgivare och medarbetare, där stöd från chef och kollegor under bland annat implementeringsperioden har upplevts som positiv. Stödet i kombination med minskade krav och högre kontroll stärker välmående och den långsiktiga uthålligheten, vilket framgår i att många känner att de kan fortsätta arbeta heltid även vid en högre ålder eller i fysiskt krävande yrken. Respondenterna upplever att effektiviteten inte minskar trots reducerad arbetstid eftersom en tydlig struktur och hög kontroll möjliggör bättre prioritering, planering och fokus. Den extra återhämtningen fungerar som en extra energibuffert som stärker både motivation och arbetsförmåga. Detta ligger i linje med modellens prediktion att stöd och hög kontroll kan buffra mot negativa effekter av arbetskrav (Karasek & Theorell 1990).

Effektivitet, produktivitet och drivkraft

Resultatet i studien visar att deltagarnas motivation, effektivitet och produktivitet har ökat, vilket går att koppla till tidigare forskning kring arbetstidsförkortning och dess betydelse på work-life balance. Puspitawati et al. (2025) framhåller att när medarbetare upplever att de har en bra balans mellan privatliv och arbete så ökar deras engagemang och vilja att bidra till organisationens mål. Forskningen visar också att medarbetare som upplever en bra balans

tenderar att känna större lojalitet mot organisationen, då fördelarna med att stanna kvar i organisationen väger tyngre än att eventuellt byta arbetsplats. Det här kan bidra till högre prestation och långsiktig anställning. Detta bekräftas i vår studie, flera respondenter har lyft att de upplever att de har mer energi i arbetet, mer tid i privatlivet och känner sig mer utvilade. Den ökade återhämtningen bidrar i sin tur till en starkare motivation till att prestera och arbeta. Flera respondenter berättade även att det skulle vara svårt för dem att byta till en arbetsplats nu som inte har arbetstidsförkortning, då de nu blivit vana vid detta.

Det finns en risk att arbetstidsförkortningen uppfattas som en form av *gåva* från arbetsgivaren, vilket kan skapa en känsla av tacksamhetsskuld hos arbetstagaren. Detta kan i sin tur leda till att medarbetare känner ett tryck att "ge tillbaka" genom att prestera mer än vad de egentligen orkar eller genom att tänja på gränserna för arbetstiden, något som ligger nära fenomenet gränslöst arbete. Flera av respondenterna beskriver just en sådan "vilja att ge tillbaka", vilket kan innebära att den positiva effekten av arbetstidsförkortningen riskerar att motverkas om motprestationen blir alltför omfattande eller sker på bekostnad av återhämtningen.

Begränsningar i studien

En möjlig begränsning i studien är att deltagarna rekryterades via sina arbetsplatser. Detta kan ha skapat en upplevelse av lojalitet eller försiktighet inför att uttrycka kritiska åsikter, även om anonymitet betonades. Det finns därmed en risk att vissa respondenter inte varit fullt ut transparenta i sina svar. Ytterligare en aspekt som kan påverka resultatet är skillnaderna i hur länge de två arbetsplatserna har arbetat med arbetstidsförkortning. På den ena arbetsplatsen infördes reformen redan 2022, vilket innebär att deltagarna har besvarat frågorna utifrån erfarenheter som sträcker sig över en längre tidsperiod. Detta kan innebära att minnet av hur situationen såg ut innan reformen infördes har hunnit blekna, vilket påverkar återgivningen av tidigare upplevelser. Samtidigt medför den längre tidsperioden att dessa respondenter också haft möjlighet att uppleva och reflektera över mer långsiktiga konsekvenser av arbetstidsförkortningen.

En annan begränsning är att samtliga respondenter är positivt inställda till arbetstidsförkortning och har uttryckt att de vill ha kvar det på arbetsplatsen efter att pilotprojekten är slutförda. Detta kan innebära att deras svar påverkats av social önskvärdhet. Vilket innebär att de kan ha svarat utifrån vad de antar förväntas av dem, snarare än sina egentliga åsikter. Respondenterna kan således ha förskönat sina svar i syfte att framhäva ett positivt utfall och därmed stödja att arbetstidsförkortningen behålls.

Respondenterna från arbetsplatsen som har deltagit i ett pilotprojekt som pågått i ungefär ett år. Deras erfarenheter av ordinarie arbetstid är därför mer aktuella, vilket kan bidra till mer detaljerade jämförelser mellan tiden före och efter reformen. Samtidigt kan den korta tidsramen innebära att de långsiktiga effekterna ännu inte fullt ut hunnit manifesteras sig. Deltagarna i pilotprojektet rapporterade en ökning av produktiviteten och uppgav att de levererade lika bra resultat som tidigare, trots en kortare arbetsdag. Eftersom projektet utgjorde ett pilotprojekt kan dessa prestationer delvis ha påverkats av att de observerades och utvärderades. Hawthorne-effekten innebär att individer förändrar sitt beteende när de är medvetna om att de blir studerade, vilket kan leda till tillfälliga förbättringar i prestation utan att själva interventionen är den egentliga orsaken (Warner & Busse, 2017). Därför bör produktivitetsökningen tolkas med försiktighet, och det är relevant att överväga att observationen kan ha bidragit till resultaten.

Styrkor och svagheter

Ämnet arbetstidsförkortning som lyfts i studien är både aktuellt och relevant, särskilt mot bakgrunden av att gränsen mellan arbete och privatliv blir alltmer utsuddad. I takt med denna utveckling ökar även den stressrelaterade ohälsan, vilket ytterligare understryker ämnets betydelse. Studien utgår från en kvalitativ ansats och använder stöd från Braun och Clarkes välkända modell om tematisk analys, vilket ger en stark metodologisk grund. Valet av semistrukturerade intervjuer är väl anpassade till studiens syfte, då denna metod gör det möjligt för oss att fånga upp deltagarnas upplevelser, subjektiva erfarenheter och perspektiv.

Samtidigt finns det vissa metodologiska begränsningar. Eftersom studien använder ett målinriktat urval kan deltagarnas förståelse och eventuella erfarenheter av arbetstidsförkortning påverka resultatet. Detta innebär en risk för selektionsbias, vilket också kan leda till ett mindre representativt eller snedvridet resultat. Generaliserbarheten till en större population är också begränsad då studien är kvalitativ och endast omfattar ett fåtal deltagare. Deltagarna verkar också inom en specifik organisatorisk kontext där arbetstidsförkortningen redan är implementerad och där ledningen är positivt inställd till förändringen. Detta kan påverka både erfarenhet och villighet att delta i studien. Resultatet bör därför inte tolkas som representativa för alla branscher eller arbetsplatser.

Ytterligare en svaghet är att studien är beroende av deltagarnas självrapporterade upplevelser och resultaten påverkas av hur tolkningar och minnen påverkas över tid och av känslor samt kontexter. Det finns även en risk för tolkningsmässig subjektivitet då vi är nybörjare inom forskning och inte har någon erfarenhet inom området.

För att stärka studiens trovärdighet har vi varit medvetna om dessa begränsningar och arbetat för att hantera dem så långt det är möjligt. Genomtänkta och tydliga frågor minskar risken för tolkningsbias, och användningen av systematiska analysmetoder samt etablerad teori bidrar till att öka studiens transparens och pålitlighet.

Framtida forskning

Då många studier fokuserar kring positiva effekter av arbetstidsförkortning finns ett behov av att studera eventuella utmaningar. Dit hör exempelvis arbetsplatser med låg personalflexibilitet eller verksamheter där det upplevs att arbetsbelastningen ökar i och med arbetstidsförkortning. Att studera dessa perspektiv kan synliggöra grupper som inte gynnas i samma utsträckning av arbetstidsförkortningar och därmed bidra till ett mer nyanserat perspektiv med större generaliserbarhet. Man kan till exempel studera arbetsplatser där implementering av arbetstidsförkortning inte har lyckats.

Longitudinella studier hade även varit värdefulla för att visa mer långsiktiga effekter på arbetsförmåga, kvarvaro i arbetslivet och jämställdhet över tid. Där kan man titta på hur arbetstidsförkortning påverkar i olika livsskeden, till exempel under småbarnsåren eller vid arbetslivets slut.

Eftersom vår uppsats tyder på att organisatoriskt stöd och översyn av rutiner upplevs vara centralt av respondenterna så vore det relevant att studera olika typer av ledarskap, organisationskultur, förändringsstrategier och hur man tar sig an förändring påverkar utfallet av arbetstidsförkortningen. Det vore även värdefullt att undersöka vilka typer av insatser som krävs för att bibehålla produktivitet och kvalitet vid förändringar i arbetstid.

Slutsats

Arbetstidsförkortning framträder i materialet som att det kan vara ett hållbart och långsiktigt verktyg både för individer och organisationer. Med potential att bidra till ett mer jämställt och hållbart arbetsliv. Samtidigt är resultaten i denna studie kontextbundna och gäller de specifika verksamheter som deltagarna verkar inom. För att arbetstidsförkortning ska implementeras framgångsrikt krävs det att den anpassas efter de strukturella förutsättningar som råder på olika arbetsplatser och i olika sektorer, där både individuella behov och organisatoriska strukturer ska tas i beaktande.

Studien visar att vårdpersonal och kontorsanställda påverkas på delvis olika sätt. De kontorsanställda har en flexibilitet som inte finns i vårdarbete där arbetsuppgifter måste utföras på plats. Detta innebär att den frigjorda tiden för vårdpersonal får en mer omedelbar effekt på återhämtningen, då den inte konkurrerar med arbetsrelaterade uppgifter. Detta kan förklara varför många inom vården beskriver arbetstidsförkortningen som avgörande för möjligheten att orka arbeta heltid och att stanna kvar i yrket på längre sikt. En arbetstidsförkortning kräver därför inte enbart en förändring i schemat utan även i organisationskulturen över lag.

I slutändan visar studiens resultat att när människor ges mer tid, växer både orken och livskvaliteten. Arbetstidsförkortningen blev för deltagarna inte bara en förändring i schemat, utan en förändring i hur livet får ta plats. Detta påminner om att hållbart arbetsliv inte enbart byggs på timmarna på jobbet, utan av människor som mår bra nog att vilja och kunna ge av sin tid. Både på arbetet och i privatlivet.

Referenslista

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Linna, A., Pentti, J., & Kivimäki, M. (2005). Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: The 10-town study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(10), 851–857. <https://doi.org/10.1136/jech.2004.030924>
- Anttila, T., Nätti, J., & Tammelin, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland. *Community, Work & Family*, 8(2), 187–209. <https://doi.org/10.1080/13668800500049704>
- Arbetsgivarverket. (n.d.). Statistik och analys: Staten i siffror – sjukfrånvaro. <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-sjukfranvaro>
- Arbetsmiljöverket. (2020). *Ett hållbart arbetsliv – strategier för framtidens arbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International Social Work*, 60(4), 897–913. <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2020). Reduced working hours and work-life balance. *Nordic Social Work Research*. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1839784>
- Gyllensten, K., Andersson, G. & Muller, H. Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nurs* 16, Article 16 (2017). <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0210-x>
- Institutet för stressmedicin. (2024, 9 februari). ISM:s definition på stress. Västra Götalandsregionen. <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/vad-ar-stress/definition-pa-stress>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelly, O., Schor, J. B., Fan, W., Bezdenezhnykh, T., Gu, G., & Bridson Hubbard, N. (2022). The four day week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland. University College Dublin. <http://hdl.handle.net/10197/25259>
- Kim, H. J., Lee, H. M., Cheon, H., & Ko, H. (2023). Differential impacts of reduced worktime on work-life balance in Korea. *PLoS ONE*, 18(11), e0294247. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294247>
- Kristensson, K. (2025). Hälsoeffekter av kortare arbetstid. LO Fakta. Hämtad 24 september 2025 från <https://www.lo.se/lo-fakta/halsoeffekter-av-kortare-arbetstid>

- Kecklund, G. (2018). Total workload and recovery in relation to worktime reduction: A randomised controlled intervention study with time-use data. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(3), 218–226. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>
- Leineweber, C., Kecklund, G., Theorell, T., Åkerstedt, T., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2013). Inflytande över arbetstiden och sjuknärvaro/sjukfrånvaro. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 5–19.
- Nordenmark, M., Vinberg, S., & Strandh, M. (2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 189–217.
- OpenAI. (2025). *ChatGPT* (version 4). [Large language model]. <https://chat.openai.com>
- Prevent. (u.å.). *Krav, kontroll, stöd – en modell*. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/>
- Puspitawati, N. M. D., Atmaja, N. P. C. D., Ernawatiningsih, N. P. L., Salain, P. P. P., & Dwinata, I. P. W. J. S. (2025). Unlocking success: The mediating power of organizational commitment and job satisfaction between work-life balance and employee performance. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 472–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.36](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.36)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., Persson, O., Larsson, J., & Nässén, J. (2022). Working less by choice: What are the benefits and hardships? *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), 81–96. <https://doi.org/10.1080/15487733.2021.2023292>
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress: A group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(2), 109–116. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Statens offentliga utredningar. (2002). *Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt* (SOU 2002:12). Regeringskansliet. Hämtad 8 oktober 2025 från

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2002/01/sou-200212/>

Sveriges riksdag. (2023). Motion om arbetstidsförkortning (Motion 2022/23:123). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/motion/en-ny-vag-mot-arbetstidsforkortning_hd02932/

Vanajan, A., Bültmann, U., & Henkens, K. (2020). Health-related work limitations among older workers: The role of flexible work arrangements and organizational climate. *The Gerontologist*, 60(3), 450–459. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz073>

Vetenskapsrådet (2024). *God forskningssed* (VR2405). Hämtad 10 december 2025, från <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html>

Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(3), 275–292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>

Warner, M., & Busse, R. (2017). The legacy of the Hawthorne experiments: A critical analysis of the Human Relations School of Thought. *History of Economic Ideas*, 25(1), 1–24. <https://doi.org/10.19272/201706102004>

Bilagor

Figur 1. *Krav-kontroll-stöd-modellen*.
Källa: Prevent. (u.å.). *Krav, kontroll, stöd – en modell*. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/>

Bilaga 1 intervjuguide

Intervjuguide

Frågor gällande respondenten

- Vilket kön identifierar du dig som?
- Hur gammal är du?
- Kan du kort berätta om din nuvarande yrkesroll
- Hur länge har du arbetat på din arbetsplats?

- Hur länge har ni haft arbetstidsförkortning på din arbetsplats?

Respondentens erfarenheter av arbetstidsförkortning

- Hur upplever du att din arbetsdag ser ut nu jämfört med tidigare?
- Har din arbetsbelastning förändrats? På vilket sätt?
- Kan du beskriva ett exempel på situationer där du märkt en skillnad i arbetsbelastning?
- Finns det något du tycker har blivit svårare eller mer stressande sedan arbetstidsförkortningen?

Balans mellan arbete och privatliv

Nu kommer vi att fråga om din bakgrund och familjesituation eftersom detta kan påverka balansen mellan arbete och privatliv.

- Hur ser ditt hushåll ut idag (antal vuxna och barn + barnens ålder)?
- Hur skulle du beskriva din balans mellan arbete och privatliv idag?
- Hur såg balansen ut innan arbetstidsförkortningen?
- Hur har arbetstidsförkortningen påverkat din möjlighet till återhämtning?
- Har du märkt några förändringar i hur du använder din fritid?
- Hur upplever du att relationer utanför arbetet (familj, vänner) har påverkats?
- Upplever du att något i arbetet påverkar din balans mellan arbete och privatliv nu? I så fall på vilket sätt?
- Hur har dina prioriteringar mellan arbete och privatliv förändrats?

Frågor om respondentens hälsa och välmående

- Har du upplevt några förändringar i din fysiska eller psykiska hälsa sedan arbetstidsförkortningen infördes?
- Hur påverkas din energi och stressnivå under arbetsveckan?
- Upplever du att arbetstidsförkortningen har haft någon långsiktig effekt på ditt välmående?
- Har du märkt skillnad i sjukfrånvaro, trötthet eller sömn?
- Hur skulle du beskriva din motivation och engagemang i arbetet idag i relation till hur det var innan? (Om de bara svara på ena så ställ följdfråga för andra)
- Hur märks det i din ork eller energi under veckan?
- Hur påverkar det din sömn eller ditt humör?
Finns det något du gör annorlunda för att återhämta dig idag?

Avslutning

- Är det något mer du vill tillägga kring hur arbetstidsförkortningen påverkat dig?
- Finns det något du tycker är viktigt att lyfta som vi inte pratat om?
- Hur skulle du vilja att framtida förändringar i arbetstid hanteras?
- "Hur ser du på möjligheten att rekommendera arbetstidsförkortning till andra arbetsplatser? Vilka för- och nackdelar skulle du lyfta fram?"

Bilaga 2

Utskick med förfrågan om intervju

Hej alla!

Vi skriver just nu vår C-uppsats på Södertörns högskola. Vi undersöker eventuella hälsofördelar med arbetstidsförkortning och söker personer som har erfarenhet av att arbeta både med och utan arbetstidsförkortning.

Syftet är att få en djupare förståelse för hur arbetstidsförkortning påverkar hälsa och välmående i vardagen utifrån personliga upplevelser.

Är du eller någon i ditt nätverk intresserade av att dela med sig av sina erfarenheter i en intervju? Intervjun kan ske både digitalt eller fysiskt och tar ca 30 minuter.

Kontakta gärna mig via DM eller kommentera nedan så återkommer vi!

Dela gärna det här inlägget för hjälp med spridning.

Tack på förhand för hjälpen!

Isabella & Kristin.