



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## Examensarbete

Filosofi kandidatexamen inom personal- och arbetsliv

### Sex timmars arbetsdag

---

**Hur påverkas personalens psykiska och fysiska hälsa?**

**How is the mental and physical health of staff affected?**

Författare: Annika Sylvén

Handledare:

Examinator:

Ämne/huvudområde: Personal- och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 HP

Examinationsdatum:

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

## **Sammanfattning**

Examensarbete i personal- och arbetsliv (kandidat), Högskolan i Dalarna.

VT 2018.

Författare: Annika Sylvén

Handledare:

Titel: Sex timmars arbetstid, hur påverkas personalens psykiska och fysiska hälsa?

**Bakgrund:** I dagens samhälle så skrivs det mycket om sex timmars arbetsdag i media. Att arbeta sex timmar men få betalt för åtta timmarsarbetsdag är något som väckt många intresse. År 1973 reglerades arbetstiden till 40 timmar per arbetsvecka, sedan dess har ingen ytterligare lagstadgad förändring skett. Det känns därför relevant att studera hur sex timmars arbetsdag påverkar individens psykiska och fysiska hälsa för att personalen och arbetsgivare ska få förståelse för vilka positiva samt negativa aspekter som det eventuellt kan medföra.

**Syfte:** Syfte med denna undersökning är att kartlägga hur personalens självupplevda hälsa påverkas genom införandet av sex timmars arbetsdag, ur ett personalperspektiv.

**Metod:** För denna uppsats har triangulering använts som metod. Där kvantitativa data har samlats in genom en attitydundersökning som utförts genom en enkätundersökning. Kvalitativa data har samlats in som komplement till denna enkätundersökning genom 13 stycken telefonintervjuer. Material har därutöver insamlats genom litteratur och vetenskapliga artiklar.

**Slutsats:** Studien påvisar att sex timmars arbetsdag tenderar att ge personal många positiva vinster i form av förbättrad livskvalitet genom att respondenternas egendefinierande hälsa blivit bättre efter sex timmars arbetsdag infördes. För denna studie dras slutsatsen att majoriteten av respondenterna i denna undersökningen har en positiv upplevelse gentemot sex timmars arbetsdag.

**Nyckelord:** Sex timmars arbetsdag, psykisk hälsa, fysisk hälsa, personal- och arbetsliv, arbetsmiljö, arbetstid och personal.

## **Summary**

Degree of Bachelor of Science, Specialisation: Human Resource Management.

School of Högskolan Dalarna

Accounting, spring 2018.

Author: Annika Sylvén

Advisor:

Title: Six hours workday, How is the mental and physical health of staff affected?

---

**Background:** In today's society, media is writing a lot about reduction of hours of work. Working for six hours but getting paid for eight hours workday is something that aroused many people's interest. In 1973, working hours were regulated to 40 hours per working week, since then no further statutory change has taken place. It therefore feels relevant to investigate how reduction of hours of work affects the mental and physical health of the individual in order for the staff and employers to understand the positive and negative aspects that it may lead to.

**Purpose:** The purpose of this study is to survey the staff's impact of a reduction of hours of work, six hours working day, from workers perspective.

**Method:** For this essay triangulation has been used as a method. Where quantitative data has been collected through an attitudes survey conducted through a survey. Qualitative data has been collected in addition to this survey through 13 telephone interviews. Other material has been collected through literature and scientific articles.

**Conclusion:** The study shows that six hours workday tends to give the staff many positive gains in terms of improved quality of life by improving the respondents' health after six hours of working day. For this study, it is concluded that most respondents in this survey have a positive experience over six hours of working day.

**Keywords:** Reduction of hours of work, reduction of workday, Six-Hour workday, mental health, physical health, staff and working life, work environment, working hours and staff.

## **Förord**

Först vill jag rikta ett tack till min handledare Karl Sandberg som varit till stor hjälp under hela studiens gång som genom förslag, feedback och värdefull handledning hjälpt till att utveckla uppsatsens kvalitet. Jag är tacksam för det stöd du gett.

Jag vill också tacka samtliga som varit delaktiga i detta arbete, som berikat arbetet med förslag och idéer. Vidare vill jag rikta ett tack till alla respondenter som möjliggjort detta arbete genom att deltagit i enkätundersökningen och i telefonintervjuer.

---

Annika Sylvén Falun den 12 april 2018

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1 Åtta timmars arbetsdag.....	1
1.2 Sex timmars arbetsdag .....	2
1.3 Problemformulering.....	3
1.4 Syfte.....	5
<b>2. Teoretisk referensram.....</b>	<b>6</b>
2.1 Tidigare forskning.....	6
2.1.1 Sex timmars arbetsdag och hälsoeffekter .....	6
2.1.2 Sex timmars arbetsdag en jämförelse .....	8
2.1.3 Sex timmars arbetsdag psykisk hälsa .....	9
2.1.4 Balans mellan yrkesliv och privatliv.....	10
2.2 Teoretiska modeller.....	10
2.2.1 Motivationsteori.....	10
2.2.2 Motivationsteori ansträngning och belöning .....	11
2.2.3 Krav-kontroll-stödmodellen .....	12
<b>3. Metod.....</b>	<b>14</b>
3.1 Kvantitativ och kvalitativ metod.....	14
3.2 Urval.....	16
3.3 Attitydundersökning enkät.....	17
3.4 Intervjuer.....	17
3.5 Genomförande enkät .....	18
3.6 Genomförande intervju .....	19
3.7 Analys enkät.....	20
3.8 Analys intervju.....	21
3.9 Bortfall enkät .....	21
3.10 Bortfall intervjuer .....	21
3.11 Forskningsetiska aspekter .....	21
3.12 Metodkritik .....	22
<b>4. Resultat och Analys enkätundersökning.....</b>	<b>24</b>
4.1 Demografisk fakta .....	24
4.2 Upplevelse av sex timmars arbetsdag.....	26
4.3 Hälsomässig påverkan av sex timmars arbetsdag.....	30
4.4 Slutkommentarer enkät.....	35
<b>5. Resultat &amp; Analys telefonintervjuer.....</b>	<b>36</b>
5.1 Upplevelse sex timmars arbetsdag .....	36
5.2 Fysisk hälsa .....	36
5.3 Psykisk hälsa .....	39
5.4 Självupplevt mående.....	43
5.5 Stress .....	45
5.6 Slutkommentarer intervjuer .....	47
<b>6. Diskussion och slutsats .....</b>	<b>49</b>

6.1 Metoddiskussion .....	49
6.2 Diskussion.....	50
6.3 Slutsatser.....	52
6.4 Förslag på framtida forskning .....	53
<b>Källförteckning .....</b>	<b>54</b>
Litteratur .....	54
Publicerade artiklar .....	55
Lagar och författningar.....	57
Elektroniska källor.....	57
<b>Bilagor .....</b>	<b>58</b>
Bilaga A – Testenkät .....	58
Bilaga B – Presentation enkätundersökning .....	61
Bilaga C – Frågor slutgiltig enkätundersökning .....	62
Bilaga D – Informationsbrev telefonintervjuer samt intervjuarfrågor .....	65

## 1. Inledning

---

*I detta första introducerande kapitel så kommer jag kortfattat redogöra för vad som väckte mitt intresse för att undersöka hur en förkortad arbetsdag påverkar hälsan hos arbetstagarna. Sedan kommer arbetstid beskrivas, dess utveckling och förkortad arbetsdag. Vidare så kommer problemformuleringen presentera samt forskningsfrågor och syfte.*

---

Vid min arbetsplats har sex timmars arbetsdag diskuterats ett flertal gånger, om vilka för och nackdelar det kan innebära för medarbetarens välmående och arbetstid. Vidare har mina tankar riktats mot olika yrkeskategorier där det utförs tunga och monotona arbetsuppgifter där arbetsbelastningen torde bli hög för kroppen under en åtta timmars arbetsdag. Jag har reflekterat över huruvida en reducerad arbetstid skulle kunna vara gynnsam för personalens hälsa men samtidigt borde även organisationen gynnas på sikt eftersom att nivån på sjukskrivningarna borde kunna reduceras om personalens hälsa förhöjs. Det var dessa tankar och reflektioner som gjorde mig intresserad av att undersöka detta område närmare och som ledde fram till detta arbete.

### 1.1 Åtta timmars arbetsdag

Tidsbegreppet historiska ursprung definierades genom solen, vädret och årstiderna vilka styrde människornas arbetstid i bondesamhället. Solen styrde måltiderna och arbetsuppgifterna var uppgiftsrelaterade. Det fanns ingen arbetstid, sjuklön, a-kassa, föräldraledighet, semester, övertid, studier och pensionsåldervärnplikt under denna tidsepok (Bergström & Olofsdotter, 2000). I dagens samhälle mäts tid genom exempelvis klockor eller genom almanackor (Miller & Åkerstedt, 1998).

Under mitten av 1800-talet kom industrisamhället att utvecklas i Sverige. Det innebar att människorna slutade följa solens tid för att anpassa livet i enlighet med klockan. Genom historien har normalt arbetsdagen förlagts under de ljusa timmarna på dygnet. Fabrikerna hade start och sluttid både barn och vuxna arbetade långa dagar, 14–16 timmar per dag. Söndag var en helig dag, den enda vilodagen i veckan, kyrkans dag för människorna i samhället (Miller & Åkerstedt, 1998).

På grund av att arbetstagarens belastning ökade betydligt under industrialismen så förkortades arbetsdagen av hälsoskäl till åtta timmar och infördes i Sverige år 1919, då lagstodgades 48 timmars arbetstid per vecka med en vilodag i veckan. Under 1950 talet reglerades arbetstiden

till 45 timmar per vecka, under 1960 talet reglerades arbetstiden till 42,5 timmar per arbetsvecka och 1973 reglerades arbetstiden till 40 timmars arbetsvecka (Åkerstedt, 2010). Sedan dess har ingen ytterligare lagstadgad förändring skett av reglerad arbetstid på grund av att åtta timmars arbetsdag har betraktats som en så pass bra förbättring att man inte sett skäl till att förändra arbetstiden ytterligare genom lagstiftningen. Däremot så infördes Arbetstidslagen (ATL, SFS 1982:673) av Sveriges riksdag år 1982. Enligt ATL (SFS 1982:673) finns det regler som bestämmer och ger oss skydd för arbetstidens utsträckning per dygn, vecka och år. ATL (SFS 1982:673) inkluderar beredskap, jourtid, rast och dygnsvila.

Utöver ATL (SFS 1982:673) så finns även lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL, SFS 1976:580) vilka innebär ett skydd av rättigheter och skyldigheter för arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation eller arbetstagare gällande anställningsavtal och reglerande lön (MBL, SFS 1976:580).

## **1.2 Sex timmars arbetsdag**

Att arbeta 30 timmar i veckan fast ändå få betalt för 40 timmars lön är något som väckt många intressen under senare tid. Det låter som en väldigt fördelaktig tidsreglering för arbetstagaren samtidigt kan det spekuleras i huruvida personalen får samma arbetsmängd gjord på kortare tid. Företagare vittnar om att sex timmars arbetsdag verkar locka mer kvalificerade och lämpligare kandidater. I Sverige är det vanligt att regeringen och privata arbetsgivare prövar förkortade arbetstider, än så länge har resultaten varit mestadels positiva. Personalen har bland annat påtalat att de får mer tid till att umgås med sina kollegor och att de nu gör mer aktiviteter tillsammans som att gå på restaurang tillsammans efter arbetet, när de flesta andra fortfarande är kvar på sina arbetsplatser och gör klart resterande arbetstid (Kwong, 2015).

Det finns dock vissa uppoffringar som personal måste göra i utbyte mot att ha sex timmars arbetsdag. Bland annat får de inte ta emot personliga telefonsamtal, de får inte surfa på sociala medier och inte heller chatta. Vissa företag tar helt bort tid för fika, de traditionella kaffepauserna slopas helt på vissa arbetsplatser. Personalen får vanligen lova att lämna sina personliga ärenden till sin privata tid (Kwong, 2015).

I tillverkningsindustrin så är det mer hållbart att förvänta sig att medarbetarna behärskar att hålla samma tempo i sex timmar snarare än åtta. I kunskapssektorn så kanske den mänskliga hjärnan inte ens orkar fokusera så lång tid som 6 timmar. En studie där tidspårningsmjukvara



användes för att bevaka de anställdas produktivitet i realtid påvisade att arbetstagarna var som mest effektiva när de som inte arbetade längre timmar i följd. Det var dem som tog rast på regelbunden basis som arbetade effektivast. Det kan också vara nyttigt för arbetstagarna att komma ifrån jobbet en längre stund, då detta kan främja nytänkandet och även idéskapandet hos individen. Vårt sinne kan stimuleras till det bättre genom att ha sex timmars arbetsdag. Efter det att Kelloggs bruk i Battle Creek Mich införde sex timmars arbetsdag så sjönk antalet arbetsolyckor dramatiskt därutöver minskade även arbetskraftskostnaderna (Kwong, 2015).

Kajitani, McKenzie & Sakata (2016) har genomfört en studie med syfte att undersöka hur de kognitiva funktionerna påverkades i förhållande till den arbetstid som individen arbetar. I studien kom forskarna fram till att kognitiva funktioner som minnesförmåga och kompetens att lösa problem reducerades när individerna jobbade fler än 22–30 timmar per vecka. Männens mest gynnsamma arbetstid för att optimera de kognitiva funktionerna var mellan 22–27 timmar per vecka medan det för kvinnor var att arbeta 25–30 timmar per vecka (Kajitani et al., 2016).

### 1.3 Problemformulering

Bergström & Olofsdotter (2000) menar att i dagens samhälle kan individen uppleva det som att hen kontinuerligt jagar tiden på grund av det ökade tempot i samhället och de alltmer resultatnriktade organisationerna som är alltmer krävande (Bergström & Olofsdotter, 2000). Arbetsbelastningen ökar och det ställs högre krav på effektivitet på såväl medarbetaren som arbetsgrupperna. Dessa faktorer kan påverka människorna i samhället och detta kan leda till en inre stress och tidspress. Personalen anpassar sig till att arbetsbelastningen ökar, en av orsakerna är rädslan över att mista sitt arbete och bli arbetslös. Det handlar om att hinna eller försvinna för medarbetaren (Andersson, Gyllensten & Muller, 2017).

Sex timmars arbetsdag är ett politiskt omdebatterat ämne. Diskussionernas återkommande tema riktas mot arbetsmarknadsrelaterad arbetslöshet och produktivitet (Håkansson & Isidorsson, 2015). Åkerstedt (2001) menar att det finns för få vetenskapliga belägg som påvisar att sex timmars arbetsdag skulle kunna bidra för ett bättre välmående för individen. Essemyr (2002) benämner tre skäl till varför sex timmars arbetsdag borde införas:

1. Arbetstagarens stigande nivåer av stress och psykisk ohälsa i arbetet kan reduceras genom att minska arbetstiden (Essemyr, 2002).

2. Den andra anledningen till att införa sex timmars arbetsdag handlar om genus och jämställdhet. I dagens samhälle finns en ökad slitning mellan familj och arbete på grund av att många individer upplever en brist på balans mellan jobb och familj. Detta leder till att alltfler beslutar sig för att skaffa barn och familj allt senare i livet. Essemyr (2002) tror att individen skulle uppleva en bättre balans mellan arbete och familj om en sex timmars arbetsdag infördes (Essemyr, 2002).
3. Om arbetstiden förkortas så är det också möjligt att arbetslösheten i Sverige skulle kunna minska. Genom att det då finns potential till att fördela sysselsättningen mer jämnt över hela populationen och därigenom skulle den absoluta arbetslösheten i Sverige kunna reduceras (Essemyr, 2002).

Åkerstedt (2001) menar att de grupper som arbetar skift, småbarnsföräldrar och de individer som har ett arbete som är stressigt till exempel brevbärare, skulle kunna känna en tillfredsställelse av att införa sex timmars arbetsdag. Åkerstedt (2001) anser att en grundligare undersökning krävs för att kunna säkerhetsställa denna hypotes.

Bergold (2002) menar att ett av de större hoten gentemot Sveriges välfärd är de kraftfulla ökningarna av psykisk ohälsa i yrkesverksamheten. Under de senare åren har långtidssjukskrivningarna ökat markant vilket i sin tur har lett till ökade kostnader för samhället. Det är alltfler i dagens samhälle som beskriver att de inte längre klarar av att fortsätta arbeta på grund av att de mår psykiskt dåligt. En konsekvens av detta är att dessa individer i värsta fall riskerar att helt uteslutas från arbetsmarknaden (Bergold, 2002).

Viss forskning påvisar dock att det även kan innebära negativa aspekter med sex timmars arbetsdag. Fagini och Letablier (2004) studier har påvisat att somliga individer kände en förhöjd stressnivå efter införandet av sex timmars arbetsdag på grund av att arbetsbördan inte minskat i proportion till arbetstiden. Det var ett flertal individer som tog med sig arbetsuppgifter hem för att utföra dessa på sin lediga tid (Fagini & Letablier, 2004). Anttila, Nätti och Väisänen (2005) forskning indikerar på att vissa individer fick känslor av skam och skuld på grund av att de upplevde att de fick lov att legitimera den ökning av ledig tid de fick tillförfogande för vänner och grannar et cetera. Vissa uppfattade det som att andra såg ner på dem på grund av att de arbetade färre timmar (Anttila, et al., 2005).

Sex timmars arbetsdag har fångat många uppmärksamhet samtidigt så ger det upphov till många frågor som exempelvis hur personalens hälsa påverkas av den förkortade arbetsdagen. Det finns idag lite forskning angående hur individens hälsoeffekter påverkas av en förkortad arbetsdag (Åkerstedt, 2001). Kwong (2015) anser att det behövs mer forskning för att kunna dra slutsatser om huruvida sex timmars arbetsdag faktiskt resulterar i gynnsamma och positiva hälsoeffekter. Är hälsofördelarna så pass påtagliga och positiva att fler organisationer borde införa reducerad arbetstid eller blir individens hälsa oförändrad i förhållande till den förkortade arbetstiden?

Med denna studie ämnar jag att tillföra ett kunskapsbidrag angående hur personalens hälsa påverkas genom sex timmars arbetsdag. Genom att kartlägga vilka positiva samt negativa aspekter som finns förenat med att arbeta sex timmars arbetsdag så vill jag fylla de kunskapsluckor som finns angående hälsoeffekterna. Arbetet kan användas av privatpersoner och av företag som önskar få en ökad förståelse för effekten av sex timmars arbetsdag och därigenom ta ställning till om de som företag vill införa modell för reduktion av arbetstid eller om individen som arbetstagar vill arbeta åt ett företag som har sex timmars arbetsdag.

Denna inledande presentation och problemformulering leder till nedanstående forskningsfrågor:

- Vilken upplevelse har personalen till sex timmars arbetsdag?
- Har personalens självupplevda hälsa och välmående förändrats genom sex timmars arbetsdag ur ett personalperspektiv?

## 1.4 Syfte

Syfte med denna undersökning är att kartlägga hur personalens självupplevda hälsa påverkas genom införandet av sex timmars arbetsdag, ur ett personalperspektiv.

## 2. Teoretisk referensram

---

*Jag kommer först kortfattat förklara arbetstid och därefter kommer begreppet sex timmars arbetsdag beskrivas, varför det skulle kunna vara positivt att införa, hur det ser ut idag och eventuella negativa aspekter. Därefter kommer jag introducera internationell och svensk forskning som genomförts angående sex timmars arbetsdag och de resultat som framkommit. Vidare kommer jag beröra motivationsteorierna konfliktteori samt ansträngning och belöning därutöver kommer jag beskriva krav-kontroll-stödmodellen och hur dessa modeller kan påverka individen i förhållande till hens arbetstid.*

---

### 2.1 Tidigare forskning

#### 2.1.1 Sex timmars arbetsdag och hälsoeffekter

Bildt (2007) utförde en ingående undersökning i den offentliga verksamheten i början av 2000-talet, syftet var att studera hur sex timmars arbetsdag påverkade hälsan hos arbetstagarna. Arbetstagarna i studien behöll sin lön och övriga förmåner men de gick ner i tid och arbetade sex timmar istället för åtta timmar varje dag. Genom de resultat som framkom i studien så påvisades att arbetstagarna upplevde ett markant förbättrat allmäntillstånd. De kände att sin egen upplevda hälsa blev bättre på grund av den förkortade arbetsdagen. Bland annat påtalade deltagarna att faktorer som sömn, stress, trötthet och sinnesstämning förbättrades. De främsta faktorerna som deltagarna upplevde förändras av arbetstidsförkortningen gällde dock den sociala samvaron, att de fick mer fritid till att göra aktiviteter och att de fick mer tid att tillbringa med sina kamrater och familjemedlemmar. I studien framkom att livskvaliteten för individerna ökade genom sex timmars arbetsdag men det gick däremot inte att konstatera att det fanns en koppling mellan förbättrade hälsoeffekter och förkortad arbetsdag. Dock så verkar det finnas tendens till att förkortad arbetsdag och gynnsamma hälsoeffekter är kopplade till varandra. En fördel av denna positiva hälsoeffekt skulle kunna bidra till att sjukskrivningar reduceras, det behövs dock mer forskning inom området för att dessa slutsatser ska kunna bekräftas (Bildt, 2007).

En annan undersökning med syfte att studera vilka faktorer angående hälsa och välbefinnande som påverkades på grund av sex timmars arbetsdag är genomförd av Holmgren, Ingre, Kecklund, Olsson & Åkerstedt (2001). I denna studie undersöktes individer inom statlig yrkesverksamhet, primärt var deltagarna kvinnor. Det framgick från forskningen att samtliga individer i experimentet upplevde en förbättring angående den självupplevda hälsan genom sex timmars arbetsdag. Bland annat beskrev de att sömnen blivit bättre, den psykiska tröttheten

hade minskat och upplevd grad av stress hade förbättrats. Deltagarna påtalade också att de upplevde att deras sociala liv hade influerats positivt av arbetstidsförkortningen på grund av att de fick mer fritid som de kunde spendera med nära och kära vilket gett deltagarna ett förhöjt välbefinnande (Holmgren et al., 2001).

Holmgren et al., (2001) utförde även enskilda intervjuer med individerna för att få ytterligare insikt i deltagarnas privata tankar angående den förkortade arbetstiden. Bland annat påtalade individerna att de kände att de jobbade effektivare och mer än vad de gjort förut, att de kom i tid till jobbet oftare och att deras nivå av sjukskrivning hade reducerats. De tyckte inte det kändes så länge att jobba sextimmar per dag och de kunde då känna att de orkade göra mer på jobbet, också för att de inte upplevde sig som lika trött som när de jobbade åtta timmars dagar. Forskningen kom fram till slutsatsen att det primärt var deltagarnas sociala liv och individernas självupplevda hälsa som förbättrades (Holmgren et al., 2001). Holmgren et al., (2001) menar att det är problematiskt att det finns så lite forskning inom sex timmars arbetsdag och att det skulle behövas göras mer utförliga undersökningar för att kunna konfirmera de positiva hälsoeffekter som verkar finnas kopplat till förkortad arbetsdag. Det behövs längre och mer genomgående undersökningar för att kunna bekräfta de hälsoeffekter som är kopplade till sex timmars arbetsdag (Holmgren et al., 2001).

Klockmo & Lund (2017) genomförde en studie av familjecentralen i Sundsvall som införde sex timmars arbetsdag. Anledningen till att de prövade sex timmars arbetsdag var att de hade haft problem att rekrytera nya medarbetare samt att behålla de medarbetare som hade tillräcklig kompetens för arbetet, vilket medförde en stor stress för personalen inom organisationen. När studien påbörjades delades medarbetarna in i tre grupper, alla arbetade med fasta ramtider kl. 8-15 eller kl. 10-17. All flexitid, förtroendetid, kompetensutbildning, möjlighet att arbeta hemifrån och friskvård togs bort men kompetensutbildning och friskvårdstid lades utanför ramtiden. Arbetsuppgifterna strukturerades om och fokus för de tre grupperna var att de lade större fokus på förbättring och kvalitet på klienterna och arbetsgruppen, de valde bort de arbetsuppgifter som inte ledde till förbättring och kvalitet för klienterna och arbetsgruppen. Innan analysen utfördes så skedde insamling av material genom intervjuer, samtal med facket och diskussion med arbetsledningen. Slutresultatet visade att införandet av sex timmars arbetsdag, hade medfört att medarbetarna kände att kvalitén i deras arbetsuppgifter förbättrats. Olika sorters möten har minskats samt att resor till och från klienter hade minskats. Medarbetarna kände att de hade en bättre kontroll och att de prioriterade arbetsuppgifterna

bättre efter införandet av sex timmars arbetsdag. De upplevde balans mellan krav och stöd samt tid för egna reflektioner i arbetet. Sjukskrivningarna minskade, medarbetarna mådde både fysiskt och psykiskt bättre, de upplevde att sömnen blev bättre. Genom sex timmars arbetsdag upplevde organisationen att de lyckades rekrytera rätt personal och behålla medarbetarna med kompetens. Stressen inom organisationen minskade även rejält vilket ledde till ett bättre arbetsklimat som helhet (Klockmo & Lund, 2017).

Senaste forskningen av Stressforskningsinstitutet studie genomförd av Bambra, Dragano, Eikemo, Lunau, van Der Wel (2014) pågick under 18 månader, där ingick 354 heltidsanställda inom den offentliga sektorn. De delades in i två grupper under studien varav 128 anställda fick behålla sin lön när de gick ner till sex timmars arbetsdag, resterande 226 anställda fortsatte sin ordinarie åtta timmars arbetsdag. Alla deltagare dokumenterade upplevd sömn, stress och trötthet varje dag. Resultatet av forskningen påvisade ett positivt resultat från de 128 anställda som arbetade sex timmars arbetsdag i jämförelse med de 226 anställda som arbetade åtta timmars dag. De som ingick i studien med sex timmars arbetsdag upplevde att de var piggare, sov bättre och att de inte var lika stressade och oroliga när de arbetade. De positiva effekterna av studien utmärktes av att sjukskrivningarna minskade och övertiden sjönk. Medarbetarna kände sig piggare och motiverade inför sitt arbete och de upplevde att de hade mer tid i det vardagliga livet. De negativa aspekter som framkom i denna studie var de omkostnader projektet medförde. Dels att de 128 medarbetare som gick ner till sex timmars arbetsdag fick behålla sin fulla lön, men samtidigt ska det beaktas att sjukskrivningarna sjönk. Studien pågick under en 18 månaders period och detta kan vara en för kort period för att se om de ekonomiska omkostnaderna skulle vara negativa i ett längre perspektiv då produktionen ökade och sjukskrivningarna minskade (Bambra et al., 2014).

### **2.1.2 Sex timmars arbetsdag en jämförelse**

Lindfors, Lundberg och Schwarz (2008) utförde en undersökning med syfte att studera hur hälsomässiga faktorer bland medarbetarna påverkades genom införandet av sex timmars arbetsdag. I studien så delades medarbetarna in i två olika grupper. En grupp fick endast använda den tid som arbetsgivaren förkortade arbetsdagen med till träning på minst medelnivå, arbetstagarna fick således två timmar per dag till att utöva träning. Andra gruppen fick själva välja vad de ville göra med dessa två timmar som uppstod genom arbetstidsförkortningen. Under studiens gång så undersökta forskarna arbetstagarnas självupplevda hälsa och sammankopplade faktorer vid fyra tillfällen. Resultaten från forskning påvisade att effekten var

blandad på deltagarna och den positiva effekten tenderade att vara generellt liten. De hälsomässiga effekter som framkom i studien var inte tillfredställande nog för att kunna dra vetenskapliga slutsatser. I studien framkom det att grupp nummer ett som endast fick använda sin tid till motion förbättrade sina mätbara hälsomässiga faktorer bättre i jämförelse med grupp två. Däremot så upplevde samtliga arbetstagarna sin självupplevda hälsa som betydligt mycket bättre genom arbetstidsförkortningen. Vidare så upplevde samtliga arbetstagarna att deras effektivitet på arbetet ökat genom sex timmars arbetsdag (Lindfors et al., 2008).

### **2.1.3 Sex timmars arbetsdag psykisk hälsa**

Barnett & Gareis genomförde år 2002 en studie med syfte att undersöka skillnad mellan kvinnors psykiska hälsa i jämförelse med om de arbetade heltid eller deltid. I undersökningen studerade forskarna kvinnornas psykiska hälsa, stress, arbetstid, schema, ekonomiska förutsättningar och ohälsa samt begäran och förutsättningar från arbetsgivaren. I studien fann forskarna inte några tydliga kopplingar eller distinktioner mellan kvinnorna som arbetade heltid i jämförelse med dem som arbetade deltid angående deras självupplevda stressnivå samt deras psykiska hälsa. En faktor som hade en viktig inverkan på deltagarnas upplevda stress och psykiska hälsa var däremot hur schemat var upplagt, de individer som själva kunde påverka sin arbetstid mådde betydligt bättre än de som inte hade någon inverkan på hur sin egna arbetstid skulle förläggas (Barnett & Gareis, 2002)

Studierna som Barnett & Gareis genomförde år 2002 gav senare upphov till ytterligare en artikel vilken gavs ut år 2005. Forskarnas primära koncentration vid denna studie låg på att studera deltagarnas arbetstillfredsställelse mellan kvinnorna som arbetade deltid respektive de som arbetade heltid (Barnett, Carr & Gareis, 2005).

Barnett et al., (2005) ansåg att deltagarna inte tenderade att bli lika stressade på grund av arbetsgivarens begäran och förutsättningar om de hade en god privat livssituation med bra och trygga relationer inom familjen. De kvinnor som var yrkesverksamma på deltid tenderade också att hålla en bättre stabilitet mellan jobb och familj vidare höll också de deltidsarbetade kvinnorna en genomgående bättre kvalitet på sina arbetsuppgifter samtidigt som de hade en högre effektivitet på arbetet än kvinnorna som arbetade heltid. De resultat som forskarna kom fram till visade på så positiva resultat vid deltidsarbete istället för heltidsarbete att de förespråkade att samtliga arbetsgivare borde introducera modeller för sex timmars arbetsdag (Barnett et al., 2005).

### **2.1.4 Balans mellan yrkesliv och privatliv**

Anttila, Nätti och Väisänen (2005) genomförde en undersökning med ändamål att studera hur arbetstagarens familj och arbetsliv balanserade genom införande av förkortad arbetsdag. Resultaten från studien indikerade på såväl negativa som positiva aspekter. En positiv aspekt var att många med familj ansåg att det var positivt med arbetstidsförkortningen genom att de kunde tillbringa mer tid med sina familjemedlemmar. Ytterligare en positiv aspekt var att deltagarna generellt kände att de fick mer tid till att göra annat vilket ledde till att de fick mer tid över till vardagssysslor såsom att tvätta, laga mat och städa. Vidare tyckte många av deltagarna att det var positivt med sex timmars arbetsdag eftersom att de kände sig mindre stressade. En negativ aspekt med arbetstidsförkortningen var att somliga av deltagare upplevde känslor av skuld och att de gång på gång behövde förklara sin ökade lediga tid på dagarna för andra, vissa kände att andra personer verkade anse att de var överksamma och slöa. Detta visar tendens till att samhället anser att heltidsarbete är normen och det rätta sättet att arbeta på, om individen arbetar mindre kan denne ses som oföretagsam (Anttila et al., 2005).

## **2.2 Teoretiska modeller**

### **2.2.1 Motivationsteori**

Bergström & Olofsdotter (2000) menar att målet med sex timmars arbetsdag ska medföra jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället. Tanken med sex timmars arbetsdag är att det ska öka jämställdheten mellan arbetsplatsen och privatliv, vilket kan medföra att kvinnorna kan undgå att arbeta deltid och att de blir mindre ekonomiskt bundna till äktenskap. Männens får ta större del av hushållet som exempelvis att ta hand om barnen och hemmet (Bergström & Olofsdotter, 2000).

Konfliktteori är en teori som ofta används för att studera tiden för hem och arbetsliv, gränssnittet belyser var konflikten är mest påtaglig. En återkommande punkt i denna teori är att konflikten påverkas mer när arbetet påverkar hemmet än tvärtom. Men om konflikten har större påverkan från hemmet mot arbetslivet kan det uppstå sämre arbetsprestation. Kvinnorna störs i arbetslivet särskilt när de har barn, då kan sjukfrånvaro och stress bidra till att de utvecklar en sämre hälsa. Att uppnå balans mellan hem och arbetsliv minskar konflikten. Kvinnor väljer oftast deltidsarbete när de har fått barn för att kunna ta hand om hem och barn (Birdsall & Giddens, 2003).



Enligt en studie som Lankau & Scandura (1997) utfört fann de att kvinnors hälsa blev bättre då de kunde arbeta flexibel arbetstid än när de hade fasta tider. Vid flexibel arbetstid infriades balansen mellan hem och arbete (Allvin, 2006). Enligt Birdsall & Giddens (2003) återgår kvinnor som har akademiskt utbildning tillbaka till arbetet, de som har en karriär. De kvinnor som oftare väljer deltidarbete upplever att de kan ha en flexibel anställning de kan då kombinera hem, barn och arbete. Dock har deltidanställning nackdelar som mindre inkomst, sämre anställningstrygghet och begränsningar för att utveckla karriär. Vidare har kvinnor i dagens samhälle högre akademiska utbildningar, större inflytande på arbetsmarknaden och högre möjligheter till välbetalt arbete (Birdsall & Giddens, 2003).

### **2.2.2 Motivationsteori ansträngning och belöning**

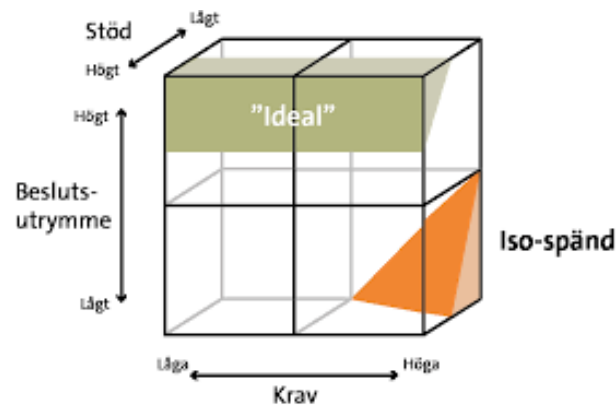
Teoretiska modellen ansträngning och belöning som Siegrist (1996) framställt implicerar att balansen mellan ömsesidighet i förhållandet till belöningen (reward) som kan vara i form av positiv feedback, modeller för arbetstid, flexibel arbetstid, högre lön och kompetensutveckling. Medarbetaren får belöning för sin arbetsinsats (effort). Detta skapar en gemensam trygghet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skulle det uppstå obalans i processen och kraven för arbetsinsatsen höjs och belöningen begränsas kan sårbarheten hos medarbetaren utvecklas till hälsoproblem exempelvis känslomässig påverkan som kan leda till stressreaktioner. Stress hos medarbetaren vid hög prestation och högre förväntningar på uppskattning kan även leda till hälsoproblem, på grund av att medarbetaren ställer extra höga krav på sig för att utföra prestationen och det kan bidra till ohälsa bland medarbetaren. En annan faktor som kan påverka arbetsuppgifterna är vilken struktur som organisationen har (Klockmo & Lund, 2017).

Målets betydelse för välbefinnande på arbetsplatsen är att medarbetarna kan se fram emot belöning när målet uppnåtts. Enligt forskning som utförts är själva måluppfyllelsen för arbetstagarna roten för att uppnå känslan av motivationsansträngning. Målstyrning inom organisationerna har utvecklats under åren och organisationerna kan på detta sätt uppnå måluppfyllelsen genom belönings teknik med de rätta verktygen (Kazemi, 2009).

Målet ska vara strukturerat och medarbetarna ska känna sig delaktiga i målarbetet de utför. Belöningen som består av feedback och uppskattning från arbetsgivaren ökar välbefinnande för medarbetarna, detta skapar positiv gemenskap på arbetsplatsen. Andra belöningsätt är att kompetenshöja personalen, vilket gynnar organisationerna till att bidra för effektivitet och kan eventuellt slimma organisationen samt minska antal medarbetare (Kazemi, 2009). Flexibel arbetstid eller modeller för arbetstidsförkortning kan även bidra till att medarbetarens

välståndet förbättras genom att arbetstagaren kan påverka arbetstiden (Klockmo & Lund, 2017).

### 2.2.3 Krav-kontroll-stödmodellen



Figur 1. Krav-kontroll-stödmodellen. (Stressforskningsinstitutet, 2018)

Grundtanken i krav-kontroll-stödmodellen är att den inverkan av psykiska behov på arbetstagarna handlar om hur mycket kontroll som de har, att de har något att säga till om. Modellen utgår från att den upplevda nivån av stress beror på hur arbetstagaren upplever att denne har kontroll över saken de befinner sig i och att de får det stöd som de behöver (Theorell, 1993).

Krav-kontroll-stödmodellen bygger på de tre komponenterna krav, kontroll och stöd. Krav i jobbet kan exempelvis vara tillverkningskrav, krav på produktivitet och deadlines. Kontroll handlar om vilken kompetens individen har samt i hur stor utsträckning individen har möjlighet att ta egna beslut. Om individen har stor möjlighet att ta egna beslut så bidrar det till att individen kan få en ökad känsla av kontroll över tillståndet och de krav som ställs. Om individen däremot inte upplever sig ha kontroll över situationen genom exempelvis bristande kommunikation så kan stressen öka. Stress och kontroll är nära kopplade med varandra, om individen känner att hen håller på att tappa kontrollen över den rådande situationen så ökar den upplevda stressen. Stöd handlar om att individen upplever att denne har ett bra stöd som fungerar ifrån exempelvis ledare, chefer och kollegor. Om individen upplever att denne har ett gott stöd så minskar risken för att individen ska utveckla stresssymptom i jämförelse med dem som upplever att de inte har stöd (Stressforskningsinstitutet, 2018)

Modellen utgår ifrån att individen förmår hantera höga krav om de upplever att de får vara med och fatta beslut i ting som är viktiga för dem samt om de upplever att de får det stöd som behövs. Om individen däremot inte har kontroll över situationen och inte heller får något stöd så kan denne istället lätt bli stressad över enklare krav. En god arbetsplats utmärks av att de har funnit ett jämviktstillstånd där individen har en kontrollerbar nivå på krav, där individen kan påverka sitt arbete och där organisationen ger ett gott stöd (Theorell, 1993).

### 3. Metod

I detta kapitel kommer tillvägagångssätten som valts för denna studie introduceras och beskrivas därutöver kommer jag förklara varför de valts för denna studie. Vidare kommer också begreppen kvalitativ och kvantitativ metod beskrivas. Jag kommer vidare beskriva vilka angreppssätt jag valt. Därefter kommer det beskrivas hur attitydundersökningen samt telefonintervjuerna gått till och hur den webbaserade webbenkäten upprättats. Jag kommer presentera hur urvalet gått till och därefter kommer metodkritiken presenteras.

#### 3.1 Kvantitativ och kvalitativ metod

Kvantitativa metoder	Kvalitativa metoder
<ul style="list-style-type: none"><li>• Precision: forskaren eftersträvar en maximalt god avspiegling av den kvantitativa variationen.</li><li>• Ringa information om många undersökningsenheter; går på bredden.</li><li>• Systematiska och strukturerade observationer, t ex enkät med fasta svarsalternativ.</li><li>• Man intresserar sig för det gemensamma, det genomsnittliga eller representativa.</li><li>• Avstånd till det levande: insamlingen av information sker under betingelser som skiljer sig från den verklighet man vill undersöka.</li><li>• Man intresserar sig för åtskilda variabler.</li><li>• Beskrivning och förklaring</li><li>• Åskådare eller manipulator: forskaren iakttar fenomenet utifrån och strävar efter en roll som observatör. Variationen för variabler kan manipuleras fram.</li><li>• Jag-det-relation mellan forskaren och den undersökte.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Följsamhet: forskaren eftersträvar bästa möjliga återgivning av den kvalitativa variationen.</li><li>• Riklig information om få undersökningsenheter; går på djupet.</li><li>• Osystematiska och ostrukturerade observationer, t ex djupintervju eller intervjumall utan fasta frågor eller svarsalternativ.</li><li>• Man intresserar sig för det säregna, det unika eller det eventuellt avvikande.</li><li>• Närhet till det levande: insamlingen av information sker under betingelser som ligger nära den verklighet man vill undersöka.</li><li>• Man intresserar sig för sammanhang och strukturer.</li><li>• Beskrivning och förståelse.</li><li>• Deltagare eller aktör: forskaren observerar fenomenet inifrån. Han vet om att han påverkar resultaten genom det faktum att han är närvarande. Han kan även delta som aktör.</li><li>• Jag-du-relation mellan forskaren och den undersökte.</li></ul>

Figur 2. Jämförelse kvantitativa och kvalitativa metoder (Holme & Solvang, 1991).

Vid kvantitativ forskning läggs fokus på kvantifieringen vid uppsamling av material och data i jämförelse med den kvalitativa forskningen som koncentrerar sig på ord (Eliason, 2006).

I både kvantitativ och kvalitativ forskning så är syftet att finna orsaker, sammanhang och kopplingar, det som skiljer dem åt är hur man går tillväga för att finna dessa (Dahmström, 2011). Inom den kvalitativa forskningen läggs fokus primärt på egenskaper. Den kvantitativa forskningen däremot hänför sig vanligtvis till storlek, mängd och kvantitet. Generaliserat kan kvantitativ forskningsmetod förklaras som något som går att förklaras med siffror medan kvalitativa tillvägagångssättet skildras med ord (Eliasson, 2014). För att förklara kausala samband och när det analyseras vad som är orsak och verkan samt när data ska påvisas så görs det oftast genom statistik vid kvantitativ forskning (Gummesson, 2000).

Den kvalitativa datan benämns vanligen som den mjuka datan, karakteriseras normalt genom att beskriva exempelvis observationer, bilder eller intervjuer. Den kvantitativa datan kallas för den hårda datan, vilken skildras genom specificerade fakta såsom exempelvis hårfärg, hudfärg, längd och kön (Skärvad & Lundahl, 2016).

Vanligtvis används kvalitativ forskning när sociala konstruktioner ska redogöras, på grund av att kvalitativ metod normalt utgår ifrån hur individen uppfattar den sociala realiteten (Gummesson, 2000). Vidare utgår kvalitativ forskning från osystematiska och ostrukturerade observationer genom exempelvis djupintervju eller intervjumall utan fasta frågor eller svarsalternativ. Det eftersträvas vidare att uppnå den bästa möjliga återgivning av den kvalitativa variationen med riklig information om få undersökningsenheter, går på djupet (Eliasson, 2014).

Vid kvantitativ metodik genomförs ofta systematiska och strukturerade observationer exempelvis genom enkätundersökning med fasta svarsalternativ. Där eftersträvas en maximal avspegling av den kvantitativa variationen. Primärt så läggs fokus på åtskilda variabler. Vidare brukar kvantitativ forskning vanligen intressera sig för åtskilda variabler (Denscombe, 2016).

Det kan vara fördelaktigt att nyttja sig av kvantitativ och kvalitativ metod tillsammans. Först kan exempelvis en enkät upprättas för att få en bild av hur fenomenet förhåller sig, för att därefter fördjupa sig och betrakta området genom exempelvis intervjuer för att få ett ännu bredare perspektiv och mer djupgående information. Det går lika bra att först hålla intervjuer och sedan upprätta en enkät, det spelar ingen roll om det är kvalitativ eller kvantitativ metod som genomförs först då detta går lika bra att göra i omvänd ordning. När forskaren använder

sig av både kvalitativ och kvantitativ metod så benämns det triangulering. Att använda sig av triangulering innebär ofta att forskaren får en mer komplett och djupgående insyn i jämförelse med vad en enda metod kan ge (Eliasson, 2014).

För denna studie har jag valt att använda mig av triangulering som metod då jag önskar få så stor insyn i ämnet som möjligt. Först har jag genomfört en enkätundersökning med fasta svarsalternativ. För att på ett mer djupgående sätt kunna ta reda på varför och hur respondenterna upplever att deras hälsa och välmående förändrats genom sex timmars arbetsdag så valde jag att komplettera materialet från enkätundersökning med 13 stycken telefonintervjuer. För att presentera den data som insamlats från enkätundersökningen på ett lätt och begripligt sätt så kommer analysen främst presenteras genom statistik. Den data som insamlats kommer således presenteras primärt genom siffror. Endast de svar som jag erhållit från telefonintervjuerna kommer presenteras med ord.

För att definiera kopplingen över hur empiri och teori samarbetar så kommer jag att använda mig av växelverkan. Växelverkan har ingen konkret huvudpunkt istället försöker man uppnå ett gott jämviktstillstånd och blanda empiri och föreställningsram. Uppsatsen kan börjas med empiri eller teori och på motsvarande sätt kan den avslutas i teori eller empiri (Wigblad & Jonsson, 2008).

### **3.2 Urval**

När en studie ska genomföras så kan det göras genom en total- eller urvalsundersökning. I en urvalsundersökning så väljs en mindre del av den population som ska studeras ut för att undersökas. En totalundersökning betyder att samtliga som tillhör populationen tillfrågas om att delta i studien (Dahlström, 2011). I denna studie har urvalsundersökning valts, en fördel med denna typ av undersökning är att den är kostnadseffektiv och tidsbesparande. Det kan också vara fördelaktigt att granska en mindre andel av populationen på grund av att det kan ge en högre kvalitet och svaren kan normalt fås in snabbare. Bortfallet brukar normalt vara mindre när en begränsad del av populationen studeras (Dahlström, 2011).

När det bestäms vilka respondenter som ska ingå i undersökningen så kan dessa väljas utifrån direkta eller indirekta faktorer. Direkta faktorer innebär att respondenterna väljs ut på grund av den information som samlas in genom studien. Indirekta faktorer betyder att respondenterna plockas ut genom förhandsinformation, fakta av betydelse om respondenten tas fram innan det

bestäms om hen ska ingå i undersökning (Denscombe, 2016). För denna studie så kommer respondenterna väljas genom indirekta faktorer då förhandsinformation om respondenterna är av vikt för studien. Då det inte är relevant för denna studie att tillfråga en individ som aldrig arbetat sex timmars arbetsdag att delta, då det inte tillför relevant kunskap till denna studie.

Därför är det i denna undersökning aktuellt att kontakta företag som har sex timmars arbetsdag, då det är denna urvalsgrupp som är aktuell för denna studie. Först kontaktade jag företag vilka har sex timmars arbetsdag, de företag jag tog kontakt med var följande: Toyota i Mölndal, OSS, BRATH, Järfälla LSS och Background. Samtliga företag tackade ja till att medverka i studien.

### **3.3 Attitydundersökning enkät**

Attitydundersökning kan användas för att kvantifiera värdefrågor som kan vara komplexa att bedöma. Vid attitydundersökning finns det ett stort urval av olika metoder som kan användas för att utföra undersökningen (Skärvad & Lundahl 2016). Intervjuteknik kan utföras på olika sätt exempelvis genom personlig intervju, telefonintervju eller enkätundersökning.

Enkätundersökning är en typ av mätinstrument som kan användas för att mäta individens uppfattningar, beteende och åsikter. En enkätundersökning utförs genom att respondenten får besvara ett frågeformulär genom exempelvis webbenkäter eller att undersökningen utförs på en enkätblankett som skickas till respondenterna (Olsson & Sörensen, 2011). Oftast används enkäter som undersökningsmetod för att insamla data när kvantitativ attitydundersökning genomförs (Eliasson, 2014).

### **3.4 intervjuer**

Intervjuer kan göras genom personliga intervjuer vilka innebär en direkt kontakt med den som undersöker och den som intervjuas, eller så kan intervjuerna genomföras genom telefonintervjuer. En fördel med att använda sig av telefonintervjuer är i jämförelse med personliga intervjuer är att de är kostnadseffektiva och det är oftast en snabbare undersökningsmetod på grund av att det inte behövs resor för att intervju de tilltänkta respondenterna (Jacobsen, 2002). Vid telefonintervjuer så är respondenterna lika ärliga som de är vid personliga intervjuer. De allra flesta individer i dagens samhälle äger en telefon och är därmed normalt sett tillgängliga att få kontakt med genom ett telefonsamtal vilket också innebär att utsikterna inför att få ett representativt urval är bra. En annan fördel med såväl telefonintervjuer som personliga intervjuer är att det ges tillfälle att vidareutveckla frågorna om

det finns något respondenten känner är oklart (Bryman, 2011). En annan nackdel med telefonintervju som tillvägagångssätt är att det kan finnas störande moment i den miljö som respondenten befinner sig i som kan verka distraherande under intervjun, exempelvis en radio som är påslagen i bakgrunden samtidigt som intervjun (Skärvad & Lundahl, 2016).

Vid intervjuer så kan ett fenomen som benämns intervjuareffekten uppstå vilket betyder att den data som insamlats kan komma att påverkas på grund av den personliga identitet som intervjuaren har (Jacobsen, 2002). Intervjuareffekten uppkommer oberoende om det är en personlig intervju eller en telefonintervju som utförts. De främsta faktorerna som påverkar är intervjuarens ålder, etniska bakgrund och kön som influerar vilken information som respondenten är villig att dela med sig av och även hur pass ärlig respondenten är angående den information som ges (Gummesson, 2000).

Jag har valt att göra en attitydundersökning genom en enkätundersökning samt genom 13 telefonintervjuer som komplement. Detta har valts som tillvägagångssätt för att på ett djupgående vis ge svar på de frågeställningar som ingår i denna studie. Det finns ett flertal fördelar med att använda sig av enkäter som tillvägagångssätt i jämförelse med personliga eller telefonintervjuer. Några av fördelarna med enkät som undersökningsmetod är att det är billigt, det uppstår ingen intervjuareffekt, respondenten får möjlighet att reflektera innan hen besvarar frågorna och det ges även utrymme att ställa frågor av känsligare karaktär (Olsson & Sörensen, 2011). Att använda mig av telefonintervjuer som komplement gör att jag kan ställa frågor om hur eller varför det förhåller sig på detta sätt och jag kan på så vis få en djupare förståelse och inblick genom att komplettera enkätundersökningen med telefonintervjuer.

### **3.5 Genomförande enkät**

När enkäten skapas så är det viktigt att se över längden på frågeformuläret. Det finns ingen exakt regel över hur många frågor som en enkät bör bestå av. Det kan skilja sig åt från undersökning till undersökning och beror på en rad olika faktorer som exempelvis ämne, vilken omfattning frågorna utgörs av och hur lång tid det tar att svara på enkäten (Skärvad & Lundahl, 2016). Vid varje enskild undersökning måste det därför göras en bedömning över antalet frågor som enkäten kan inrymma. Det är viktigt att enkäten inte innehåller alltför många frågor då en konsekvens av detta kan vara att respondenterna tappar tålmodigheten vid enkätundersökningen vilket medför att de avbryter enkäten, på grund av att den är för komplex och tidskrävande. Det är viktigt att se över att enkäten inte innehåller frågor som är onödiga vilka inte har med studien



att göra eller att ha med frågor som överlappar varandra. Enkäten ska hållas kort samtidigt så måste man se till att få med viktiga frågor vilka har stort värde för studien och för att besvara studiens frågeställning. Det gäller att finna en balans och se till att ha med tillräckligt många frågor för att besvara undersökningens frågeställning samtidigt som antalet frågor inte får bli överflödigt och för tidskrävande för respondenten att besvara. Därför är det bra att pröva enkäten och ta reda på hur lång tid det tar att besvara denna. När detta genomförts måste det tas ställning till om det är tänkbart att den tilltänkta populationen kommer kunna tänka sig att genomföra enkäten i förhållande till dess omfattning (Denscombe, 2016).

När jag utformat enkäten har jag noggrant sett över längden på enkäten för att inte avskräcka respondenterna från att besvara enkäten. Jag har noggrant sett över frågorna och försökt utforma enkäten kortfattad genom att enbart ha med frågor som har koppling till denna studie.

Innan det att enkäten slutligen sammanställdes så genomfördes en testenkät vilken delades ut till 13 personer. Testenkäten genomfördes med ett icke-slumpmässigt bekvämlighetsurval. Vilket innebär att individer som är lättillgängliga tillfrågas om att delta som exempelvis arbetskollegor, familj och vänner (Olsson & Sörensen, 2011). De individer som svarade på testenkäten fick läsa igenom hela enkäten och besvara frågorna. Därefter fick individerna sammanfatta sina synpunkter på enkäten och beskriva om det var något som borde förändras samt om det fanns några oklarheter i enkäten som exempelvis någon frågeställning som var otydlig eller formulerad på ett onödigt krångligt sätt, eller om något av svarsalternativen borde förändras. Testenkäten gavs ut för att samla in andra personers synpunkter och perspektiv på enkätens utformande för att den slutliga enkäten skulle bli så bra som möjligt och för att få möjlighet att reda ut eventuella oklarheter samt frågetecken innan den skickades ut till de riktiga respondenterna (Ejlertsson, 2014). Testenkäten har varit lukrativ genom att respondenterna tillfört givande förbättringsförslag, vilket förbättrade enkäten genom att vissa ordval och formuleringar korrigerades (Skärvad & Lundahl, 2016).

### **3.6 Genomförande intervju**

Jag har genom mobiltelefonsamtal ringt upp samtliga 13 respondenter, på tid och dag som vi bestämt tillsammans. Jag presenterade mig när individen svarade och förklarade kortfattat de etiska forskningsprinciperna, vilka även skickats till respondenten innan intervjun genom mejl. Därefter försäkrade jag mig om att respondenten var i en tyst miljö där det ej fanns några distraktioner. Därefter ställde jag frågor till respondenten, samtliga frågor finns bifogat i bilaga

D. Respondenterna hade möjlighet att ställa frågor om något var oklart. Efter samtliga frågor ställts så avslutades samtalet.

### 3.7 Analys enkät

En enkät kan upprättas genom slutna eller med öppna frågor eller genom att blanda bägge sorters frågor. Slutna frågor innebär att frågorna har förutbestämda svarsalternativ som exempelvis ja eller nej (Eliasson, 2014). Fördelen med slutna frågor är att det är lätt för respondenten att besvara denna typ av frågor och därutöver underlättar det när resultatet sedan ska analyseras. Öppna frågor däremot har inga givna svarsalternativ. När resultaten ska presenteras genom statistik så är slutna frågor oftast att föredra (Gummesson, 2000). I denna studie så kommer resultatet presenteras genom statistik och därför kommer slutna frågor att användas, respondenterna har således besvarat frågor genom givna svarsalternativ. De är upprättade genom flervalsfrågor, likertskala och med rangordnade punkter. Likertskala har upprättats genom att respondenten fått bestämma rangordning på vad hen tycker eller upplever om något specifikt genom fyra värden som exempelvis från mycket dåligt, dåligt, bra och mycket bra. Flervalsfrågor är upprättade genom tre svarsalternativ eller fler, där respondenten får välja ett av dessa alternativ (Eliasson, 2014). I denna studie har jag använt mig av flervalsfrågor för att ta reda på relevant information som exempelvis om respondenterna tidigare arbetat åtta timmar. Den data som insamlats från flervalsfrågorna har gett bas till den beskrivande statistiken. Rangordna punkter koncentrerar sig på betydelsen av en specifik egenskap (Ejlertsson, 2014). Likertskala har i studien använt exempelvis för att få information om hur respondenterna ser på införande av förkortad arbetsdag. Rangordnade punkter har exempelvis använts för att ta reda på om respondenternas fysiska hälsa förbättrats genom införande av förkortad arbetsdag (Denscombe, 2016).

Studiens insamlade dataresultat har sammanställts och redovisats genom statistik utifrån de svar som erhållits genom webbenkäten. Genom att använda ordinaldata då svaren sammanställs på en högre skala. De diagram som kommer att användas utgår från nominaldata (Dahlström, 2011). När enkätundersökning utförs med förutbestämda och bara några få svarsalternativ så lämpar sig tabeller eller diagram bäst för att ställa samman den ihopsamlad data genom exempelvis tårtdiagram (Dahlström, 2011). Då det är flertal respondenter är det bäst att redovisa svaren i procent (Bryman, 2011). Då jag har relativt många respondenter i denna undersökning så kommer statistiken att redovisas i procent.

### **3.8 Analys intervju**

Då kvalitativ metod primärt analyseras med ord så kommer telefonintervjuerna att presenteras i analysen genom ord. Där jag kommer beskriva vad samtliga respondenter framfört under telefonintervjuerna och sedan kommer jag att jämföra dessa gentemot den teoretiska referensramen.

### **3.9 Bortfall enkät**

När svaren ska sammanställas ska det utföras en bortfallsanalys för att förtydliga hur många procent som avstod att svara på enkäten (Trost, 2007). Webbenkäten skickades till totalt 105 individer varav 28 inte deltog, detta skapar en svarsfrekvens på ungefär 67 %, vilket enligt Bryman (2011) är en godtagbar svarsfrekvens gällande webbenkäter.

En påminnelse kan skickas ut till respondenterna, detta kan utföras två till tre gånger för att säkerställa att validiteten i studien stärks (Denscombe, 2009). Jag skickade ut två stycken påminnelser om att besvara enkätundersökningen, den 2018-03-25 och 2018-04-05. När webbenkätens slutdatum (2018-04-15) närmade sig utfördes det en kontroll med cheferna inom de företag som kontaktats för att få närmare uppgifter på vilka personer som inte hade svarat. Jag fick kontakt med 2 respondenter och de gav information om att de inte hade lust att delta på grund av tidsbrist. Resterande 26 stycken respondenter fick jag inte kontakt med, efter att ha pratat med deras respektive chefer så fick jag information om att det bland annat berodde på att några av dessa hade gått på tjänstledighet, semester och att de hade avslutat sin anställning.

### **3.10 Bortfall intervjuer**

Jag hade inget bortfall vid telefonintervjuerna. Samtliga 13 respondenter som sagt att de kunde medverka vid telefonintervjuer stod fast vid detta och inga förhinder eller andra omständigheter inträffade vilket gjorde att alla 13 stycken telefonintervjuer kunde utföras som tänkt.

### **3.11 Forskningsetiska aspekter**

I denna studie kommer de etiska humanistiska-samhällsvetenskapliga fyra grundreglerna beaktas. Grundreglerna utgörs av informationskravet, nyttjandekravet, konfidentialitetskravet och samtyckeskravet. Dessa moraliska krav skyddar individernas integritet när forskning utförs, så att situationen inte nyttjas för egna personliga syften. Det är av hänsyn till individens deltagande att utföra forskningen ärligt och respektera individens integritet (Bryman, 2011).

Informationskravet innebär att individen får upplysning angående forskningens innehåll och syfte. Att hen kan avböja när så önskas (Olsson & Sörensen, 2011). Nyttjandekravet går ut på att individen får information om att forskningens resultat endast kommer att användas inför studien och att det därefter kommer att makuleras. Konfidentialitetskravet informerar om att inga personuppgifter kommer spridas till obehöriga och att materialet kommer förvaras säkert. Samtyckeskravet är information till individen som själv fattar eget beslut om hen önskar delta i forskningen, det sker av fri vilja och individen kan välja att avbryta när helst denne önskar (Denscombe, 2016).

När jag kontaktade personalansvarig på respektive företag förklarade jag muntligen kortfattat de etiska aspekterna. Jag förklarade att respondenternas resultat skulle hanteras konfidentiell, att undersökningen är helt frivillig och att respondenterna kan välja att avbryta enkätundersökningen när de vill (Bryman, 2011). Därutöver så förklarades de etiska aspekterna skriftligen i informationsbrevet, vilket presenterades först i webbenkäten. Informationsbrevet finns bifogat i bilaga B. Denna information sändes även ut till respondenterna innan telefonintervjuerna hölls, detta informationsbrev finns bifogat i bilaga D. Därutöver beskrev jag även de forskningsetiska aspekterna muntligen innan intervjun påbörjades.

### **3.12 Metodkritik**

När reliabilitet i en studie kontrolleras så är det vanligt att respondenten vid en återupprepning av undersökningen svarar på samma sätt som hen gjorde första gången som enkäten fylldes i, detta är ett vanligt förekommande bekymmer när reliabiliteten granskas. Respondenten svarar på samma sätt som vid första gången hen fyllde i enkäten på grund av att hen är medveten om hur denna besvarade enkäten vid första tillfället (Olsson & Sörensen, 2011). Vilket ofta leder till att enkäterna stämmer bättre överens än vad de egentligen borde göra. Om det får gå en längre tid mellan undersökningarna så är det sannolikt att externa faktorer influerar på resultatet som exempelvis förändringar i arbetslivet. Dessa ändrade omständigheter kan göra att respondenten uppfattar frågorna i enkäten på ett annat vis i jämförelse med hur hen tolkade frågorna vid första undersökningstillfället (Denscombe, 2016).

Om studien är omfattande och stor så kan det finnas potential till generaliserbarhet för den population vilken har studerats. Generaliseringen är då inte giltig för populationen som helhet utan den gäller då enbart för den undersökta populationen (Denscombe, 2016). I denna enkätundersökning har 77 respondenter besvarat enkäten, vilka arbetar eller har arbetat på

företag med sex timmars arbetsdag runtom i Sverige. Därutöver har 13 telefonintervjuer genomförts som komplement till enkätundersökningen. Resultaten från denna studie är dock inte tillräckliga för att de ska kunna vara generaliserbart för samtliga företag som infört sex timmars arbetsdag i Sverige. Studien har inte tillräckligt med respondenter för att det ska vara möjligt att göra en sådan generalisering. Dock så ger materialet och de resultat som framkommit i denna studie en indikation på hur arbetstagarna upplever den förkortade arbetsdagen och hur deras hälsa påverkats.

En nackdel med enkätundersökning som tillvägagångsätt är att respondenterna kan uppfatta frågorna på olika sätt (Olsson & Sörensen, 2011). Jag har försökt undvika detta fenomen genom att genomföra en testenkät där respondenterna fick ge sina förbättringsförslag på enkätens utformning, längd, formuleringar och språk. Vidare har jag genom de 13 telefonintervjuerna samlat kompletterande information där respondenterna getts möjlighet att utveckla sina svar samt har de då fått möjlighet att fråga om det är något som de inte förstår.

## 4. Resultat och Analys enkätundersökning

---

I detta kapitel kommer svaren från enkätundersökningen presenteras genom diagram och i löpande text. I den löpande texten kommer procenten att avrundas till närmsta heltal. Samtliga frågor finns bifogade under bilaga C. Vidare kommer svaren från telefonintervjuer redogöras och beskrivas. Studiens insamlade resultat kommer att redovisas i form av diagram med kommenterande text, utifrån följande rubriceringar; bakgrundsdata och huvudresultat.

---

Under tidsperioden från och med den 15 mars 2018 till och med den 15 april 2018 så var enkätundersökningen tillgänglig, det var 77 respondenter som svarade på enkätundersökningen. Jag ställde demografiska frågor för att få information om huruvida det fanns en blandning i respondenternas demografiska bakgrund, för att ta reda på om det exempelvis var mer kvinnor än män som besvarade enkäten eller fler yngre än äldre osv, då detta kan ha relevans för framtida forskning.

### 4.1 Demografisk fakta

#### 4.1.2 Kön

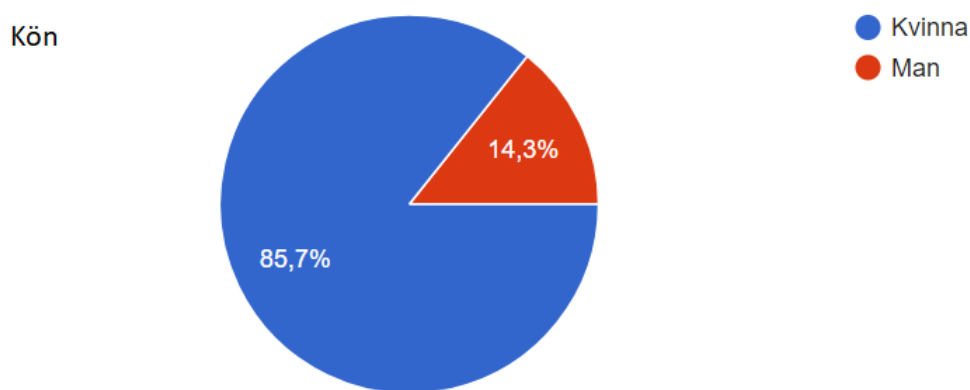


Diagram 1. Könstillhörighet bland respondenterna.

Av diagram 1 framgår att 14 % var kvinnor och 86 % var män av 77 svarande.

### 4.1.2 Ålder

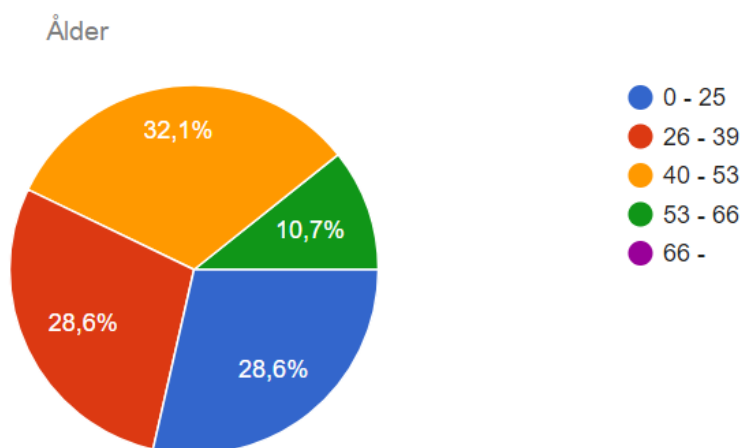


Diagram 2. Åldersfördelning bland respondenterna.

Diagram 2 visar att 32 % av respondenter var mellan 40–53 år, 29 % var mellan 26–39 år, 29% var mellan 0–25 år och 11 % var mellan 53–66 år. Det var ingen som var äldre än 66 år som besvarade enkäten, vilket troligen beror på att de flesta därutöver redan gått i pension. Det är en ganska jämn fördelning över åldern bland de som besvarade enkäten, dock något färre respondenter över åldersspannet om 53 år.

## 4.2 Upplevelse av sex timmars arbetsdag

I detta avsnitt kommer statistik som är kopplat till personalens attityder gentemot sex timmars arbetsdag att redovisas och beskrivas.

### 4.2.1 Hur upplever personalen sex timmars arbetsdag

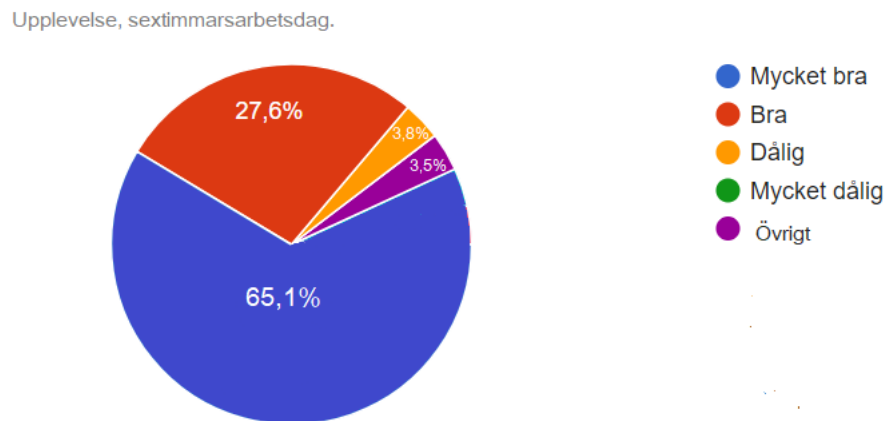


Diagram 3. Upplevelse sex timmars arbetsdag bland respondenterna.

Av diagram 3 kan man utläsa att de flesta respondenterna ansåg att sex timmars arbetsdag var bra och mycket bra, hela 90 %. Resultatet indikerar på att det generellt råder en positiv upplevelse inför sex timmars arbetsdag. Några av respondenterna svarade övrigt en respondent skrev att det var bra för arbetseffektiviteten. En annan respondent skrev att det egna välmående förbättrats och att det blivit bättre stämning på arbetsplatsen efter införandet av sex timmars arbetsdag.



## 4.2.2 Upplevelse trivsel på arbetsplatsen

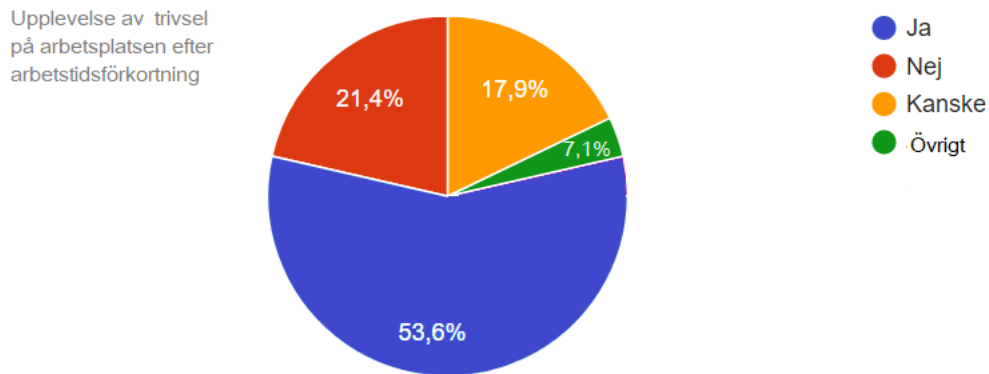


Diagram 4. Upplevelse trivsel på arbetsplats bland respondenterna.

Över hälften 54 % upplever att trivseln på arbetsplatsen ökat efter det att sex timmars arbetsdag infördes. Var femte respondent ansåg att trivseln inte ökat efter arbetstidsförkortningen. Lite färre en femtedel ansåg att de var osäkra över om huruvida trivseln blivit bättre på arbetet. Några av respondenterna angav övrigt, en respondent uppgav att denne inte tidigare arbetat på just den arbetsplatsen innan arbetstidsförkortningen genomfördes. En annan respondent skrev att de alltid hade haft utmärkt arbetsmiljö och att den bibehållits efter det att tidsregleringen infördes. Den större andelen av respondenter anser dock att trivseln på arbetsplatsen blivit till det bättre efter arbetstidsförkortningen.

### 4.2.3 Arbeta åtta timmars arbetsdag istället för sex timmars arbetsdag

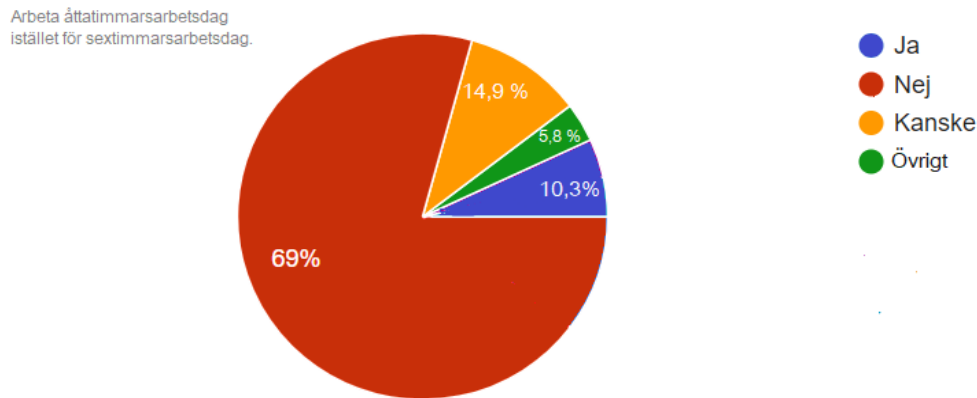


Diagram 5. Arbeta åtta timmars arbetsdag istället för sex timmars arbetsdag.

Av diagram 5 framgår tydligt att närmare sju av tio respondenter inte vill återgå till åttatimmars arbetsdag. Endast 1 av 10 respondenter skulle vilja arbeta åtta timmar per dag. Några av respondenterna angav övrigt en skrev att hen vill fortsätta arbeta sex timmar per dag så länge det inte påverkade lönen. En annan respondent angav att 7 timmar vore optimalt. En tredje respondent uppgav att denne skulle kunna tänka sig att jobba åtta timmars arbetsdag någon enstaka gång, men helst inte alls.

#### 4.2.4 Arbetsbörda sex timmars arbetsdag

Hinner du med arbetsuppgifterna, sextimmarsarbetsdag.

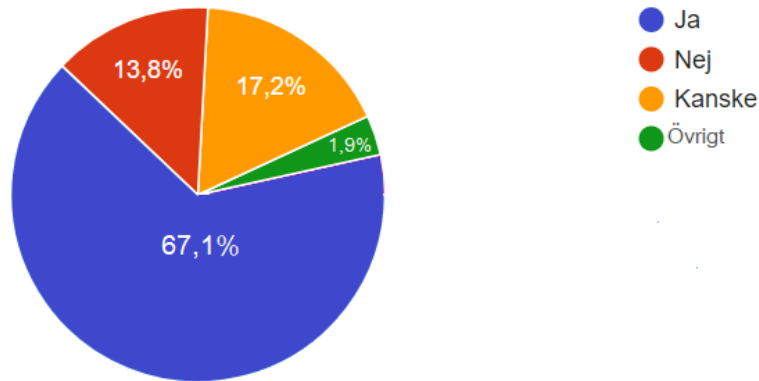


Diagram 6. Hinns arbetsuppgifterna med vid sex timmars arbetsdag.

Den övervägande delen uppgav att de hann utföra arbetsuppgifterna vid sex timmars arbetsdag. Närmast i ordning ansåg 17 % av respondenterna att de kanske hann med uppgifterna och 14 % beskrev att de inte hann färdigställa arbetsuppgifterna. En respondent som angav övrigt beskrev att arbetsuppgifterna hanns med, men att det behövdes mer planering för att maximera tiden. Den andra respondenten som uppgav övrigt beskrev att de vid införandet av sex timmars arbetsdag hade haft en väldigt hög personalbrist vilket medförde att arbetsbelastningen för det rådande tillfället var onormalt hög, vilket medförde att de inte hann med arbetsuppgifterna men att det inte berodde på antalet arbetstimmar i sig.

### 4.3 Hälsomässig påverkan av sex timmars arbetsdag

I detta avsnitt kommer respondenternas attityder gentemot sex timmars arbetsdag att redovisas och beskrivas.

#### 4.3.1 Fysisk hälsa sex timmars arbetsdag

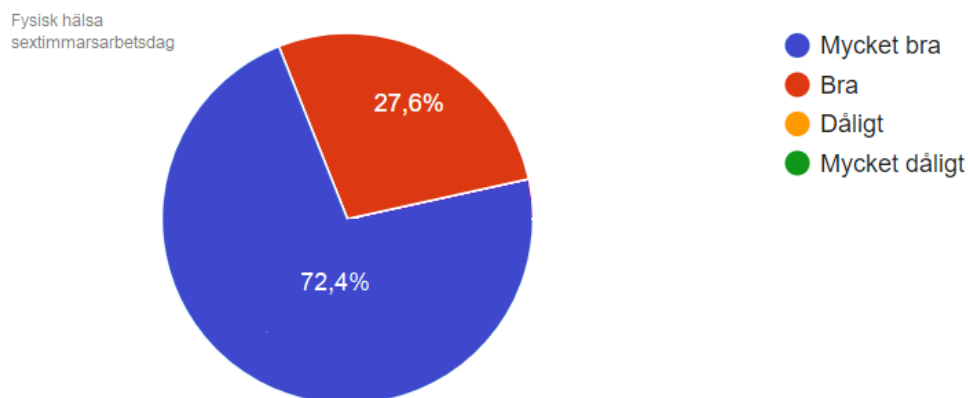


Diagram 7. Fysisk hälsa sex timmars arbetsdag.

Majoriteten av respondenterna tyckte att deras fysiska hälsa blivit mycket bra genom sex timmars arbetsdag, näst störst andel ansåg att deras fysiska hälsa blivit bra. Det var ingen av respondenterna som tyckte att den fysiska hälsan påverkats dåligt eller mycket dåligt genom arbetstidsförkortningen. Utan samtliga respondenter har uppgett att den fysiska hälsan påverkats positivt genom sex timmars arbetsdag. Resultatet indikerar på att den fysiska självupplevda hälsan blivit bättre genom arbetstidsreduceringen.

### 4.3.2 Psykisk hälsa sex timmars arbetsdag

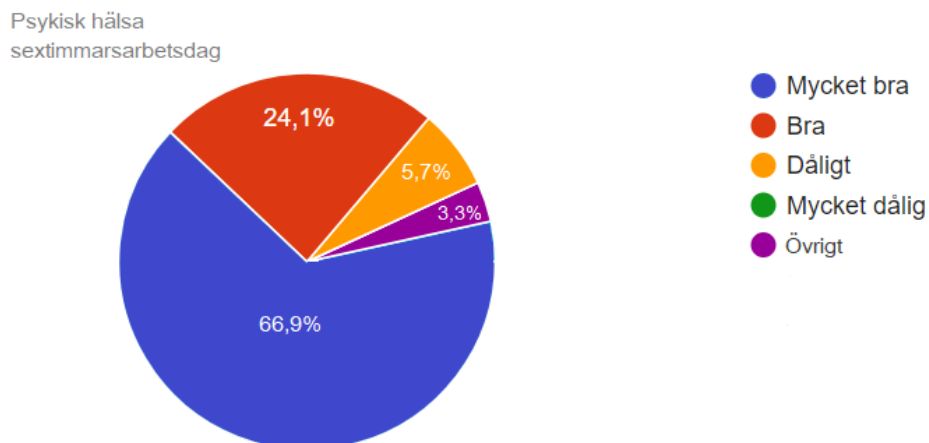


Diagram 8. Psykisk hälsa sex timmars arbetsdag.

Den övervägande delen av respondenterna ansåg att de mådde mycket bra psykiskt genom sex timmars arbetsdag. Därefter ansåg näst störst andel av respondenterna att den psykiska hälsan påverkats bra av sex timmars arbetsdag. En mindre andel respondenter upplevde att den psykiska hälsan påverkats dåligt av den förkortade arbetsdagen. Det var ingen av respondenterna som angav att den psykiska hälsan påverkats mycket dåligt genom sex timmars arbetsdag. Några respondenter angav övrigt, en respondent skrev positivt och en annan skrev att denne mådde psykiskt dåligt på jobbet på grund av arbetet i sig och inte på grund av antalet arbetstimmar.

### 4.3.3 Välbefinnande

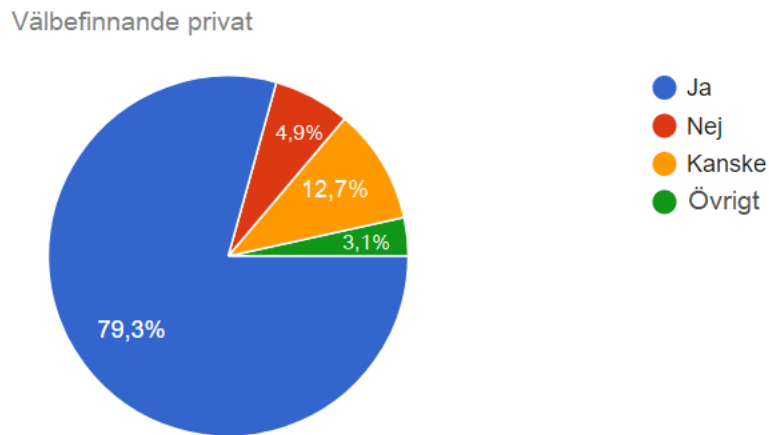


Diagram 9. Välbefinnande privat.

Den större andelen respondenter ansåg att deras privata välbefinnande ökat genom införandet av sex timmars arbetsdag, hela 79 % av samtliga respondenter. Det var ett fåtal som ansåg att välbefinnandet inte ökat och några angav kanske. Det var två respondenter som angav övrigt, en beskrev att välbefinnandet inte hade ökat på grund av ostabil tillvaro på arbetsplatsen och den andre lämnade inte någon ytterligare kommentar. I denna undersökning tyder resultatet på att det generellt påvisas ett ökat välbefinnande privat genom sex timmars arbetsdag.

#### 4.3.4 Träning sex timmars arbetsdag

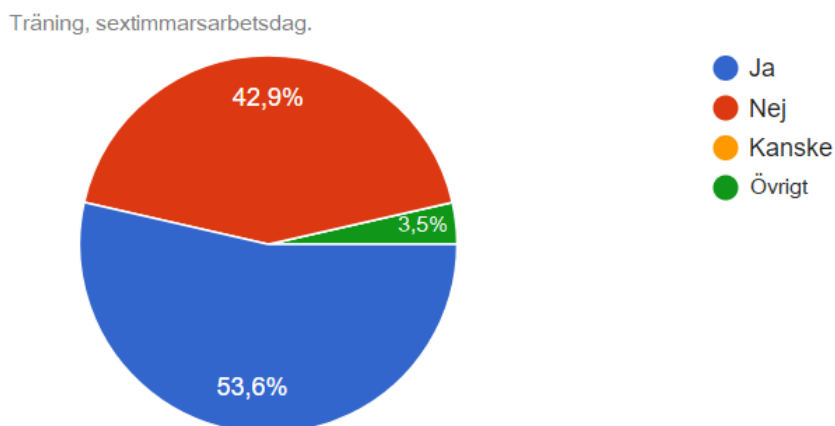


Diagram 10. Träningsnivå, sex timmars arbetsdag.

Det är en relativ jämn fördelning bland respondenternas svar angående huruvida träningsnivån ökat på grund av införandet med sex timmars arbetsdag. Det är ungefär lika bland respondenterna som anger att deras träningsnivå har ökat i jämförelse med de som uppger att den är oförändrad, dock så är det ungefär 11% fler som upplever att de tränar mer efter sextimmarsdag infördes. Några angav övrigt, en respondent beskrev att träningsnivån var likvärdig och en annan skrev att den var precis som innan, väldigt hög då träning var ett väldigt stort intresse.

### 4.3.5 Stressnivå

Stress, sextimmarsarbetsdag.

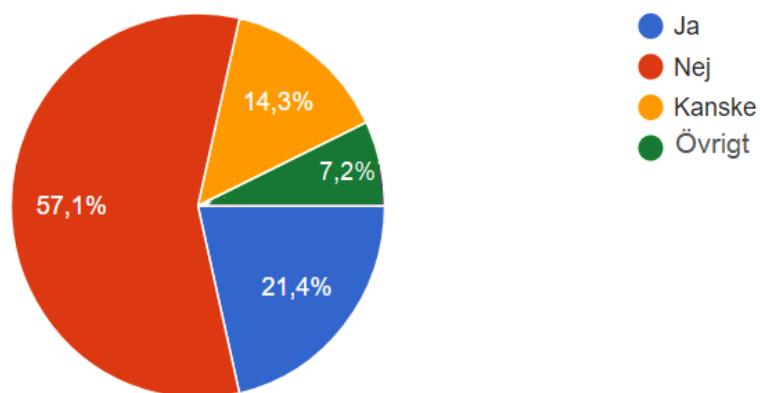


Diagram 11. Stressnivå, sex timmars arbetsdag.

Flertalet respondenter angav att de inte kände sig mer stressade under arbetsdagen på grund av sex timmars arbetsdag, näst flest respondenter uppgav att de kände en förhöjd stressnivå och några respondenter angav kanske. Somliga respondenter angav övrigt, en respondent beskrev att det endast var i undantagsfall som stress upplevdes och att det krävdes mer planering och tydliga prioriteringar med sex timmars arbetsdag men att det var sällan som stressen blev påtaglig. En annan respondent uppgav att denne sällan upplevde stress.



### 4.3.6 Energi

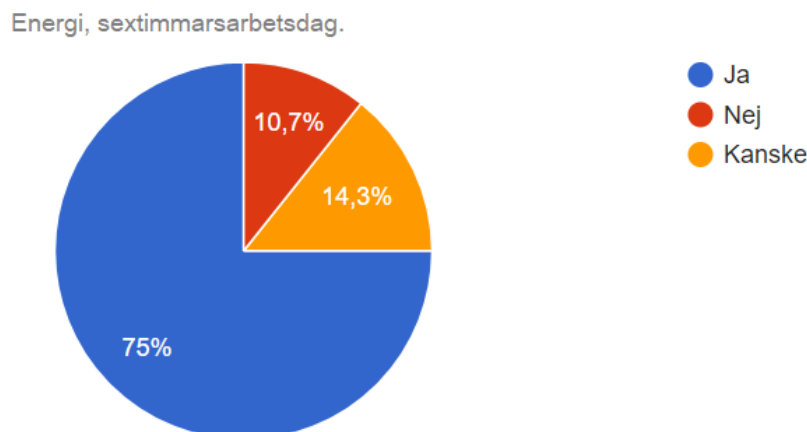


Diagram 12. Energinivå, sex timmars arbetsdag.

Den övervägande delen respondenter ansåg att de upplevde att deras energi ökat på grund av att arbetsplatsen infört sex timmars arbetsdag, så många som 75 % av alla respondenter. Några respondenter uppgav kanske och en mindre andel beskrev att energin inte hade ökat.

### 4.4 Slutkommentarer enkät

I den sista frågan på enkäten fick respondenterna ange övriga tankar och synpunkter som de ville delge. Några av respondenterna lämnade övriga kommentarer, en respondent skrev bland annat att hen bara hade gott att säga om sex timmars arbetsdag och att det hade tillfört mycket positivt både på arbetsplatsen men även för denne personligen som privatperson. En annan skrev att det bara fanns bra att säga om sex timmars arbetsdag. En tredje respondent upplevde att denne låg efter med arbetsuppgifterna men att det var svårt att avgöra om det berodde på sex timmars arbetsdag eller att det var på grund av att det för tillfället var väldigt komplicerade ärenden. En fjärde respondent angav att det fungerar väldigt bra med sex timmars arbetsdag men att det också krävde mer planering och strukturering för att det skulle fungera på ett bra vis. En annan respondent beskrev att det kändes som att arbetsdagen blev väldigt kort med sex timmars arbetsdag och vid åtta timmars arbetsdag hann hen inte med att träna, äta hälsosamt och städa på samma vis som vid sex timmars arbetsdag.

## 5. Resultat & Analys telefonintervjuer

Jag har under juni 2018 genomfört 13 telefonintervjuer med både män och kvinnor i olika åldrar. För att värna om respondenternas anonymitet och integritet kommer samtliga respondenter benämnas hen och ingen information om kön eller ålder kommer beskrivas. Därutöver kommer respondenterna namnges respondent A-M. Samtliga respondenter hade tidigare arbetat åtta timmars arbetsdag.

### 5.1 Upplevelse sex timmars arbetsdag

Både respondent A, F, I och K anser att det är bra med sex timmars arbetsdag. Respondent E tycker också att det är bra med sex timmars arbetsdag, det känns som att arbetstagaren då får mer att säga till om. Respondent D och M tycker att det är mycket bra med sex timmars arbetsdag. Respondent L tycker att sex timmars arbetsdag är helt fantastiskt, finns inte ord för att beskriva det är helt underbart. Respondent G och H upplever sex timmars arbetsdag som något mycket bra. Respondent B tycker att det är mycket bra med sex timmars arbetsdag då hen fått mer tid till att träna och umgås med familjen. Respondent I tycker det är kanon med sex timmars arbetsdag. Respondent C tycker att sex timmars arbetsdag är fantastiskt, är van vid det och har arbetat så sedan 2013 och skulle inte kunna tänka sig att jobba något annat än sex timmars arbetsdag.

Den absoluta majoriteten från denna studie upplevde sex timmars arbetsdag som något mycket bra eller bra. Resultatet från denna studie indikerar på att det finns en övervägande positiv inställning gentemot sex timmars arbetsdag. Liknande resultat har påvisats av Fagini & Letablier (2004) vars resultat påvisade att deltagarna var väldigt positivt inställda till sex timmars arbetsdag.

### 5.2 Fysisk hälsa

Samtliga respondenter håller enhetligt med om att den fysiska självupplevda hälsan påverkats på ett positivt sätt genom sex timmars arbetsdag. Det har visat sig på olika sätt för de olika individerna men att det har lett till en positiv påverkan på den fysiska hälsan är de alla överens om.

Den fysiska självupplevda hälsan har hos respondent A förbättrats genom sex timmars arbetsdag då hen fått mer tid till att träna. Då arbetsdagen är kortare nu än tidigare så hinner hen med mer träning efter arbetsdagen än tidigare. Vissa dagar väljer respondent A att hämta

barnen på dagis tidigare istället för att träna men det blir ändå mer tid till träning nu i jämförelse med åtta timmars arbetsdag samt att hen samtidigt fått mer tid till att umgås med sina barn. Även respondent D beskriver att den fysiska självupplevda hälsan blivit bättre på många olika sätt genom sex timmars arbetsdag. Respondent D beskriver att hen börjat träna mycket mer nu vilket också medfört att den fysiska hälsan är mycket bättre nu än tidigare. Respondent F anser att den fysiska hälsan blivit mycket bättre. Dels beskriver hen att bättre fysik uppnåtts på grund av mer tid till förfogande för träning samtidigt som hen inte känner sig lika fysiskt trött i kroppen efter arbetsdagens slut vid sex timmars arbetsdag. Respondent G tycker att den fysiska hälsan fått stor positiv påverkan genom sex timmars arbetsdag och att hen har mer tid för träning nu än tidigare vilket i sig ger positiv påverkan på hälsan. Genom den självupplevda förbättrade fysiska hälsa så tycker respondent G att hen orkar tackla allt på jobbet med glädje. Även respondent J påtalar att hen hinner motionera mer än tidigare vilket i sig också lett till positiva vinster för den fysiska hälsan. Respondent I beskriver också att hen motionerar mer vid sex timmars arbetsdag då detta hinns med på ett annat sätt än tidigare vilket också påverkat den fysiska hälsan positivt. Respondent K förklarar att hen börjat träna mycket mer vid sex timmars arbetsdag, vilket gett mycket positiv påverkan på den fysiska hälsan. Hen orkar bland annat mer än tidigare, är starkare, springer snabbare vilket också sen visar sig på arbetet genom att hen orkar mer där och inte längre blir speciellt trött i kroppen under arbetsdagen. Respondent L säger att hen motionerar mer nu än vid åtta timmars arbetsdag, tidigare när hen kom hem efter arbetsdagen så kändes det som hen bara ville svimma av men nu orkar hen promenera ofta både före och efter jobbet. Respondent F beskriver att hen upplever många fysiska hälsovinster genom sex timmars arbetsdag, hinner motionera mer än tidigare vilket i sig också lett till positiva vinster för den fysiska hälsan.

Respondent B påtalar att den fysiska aktiviteten inte ökats på fritiden, lägger inte den tid som blir över genom sex timmars arbetsdag på träning utan väljer att använda denna tid till att umgås med sin familj. Respondent C önskar att hen kunde svara ja på att hen motionerar mer efter sex timmars arbetsdag infördes. Beskriver att det självklart finns mer tid och möjlighet till att träna jämfört med om man jobbar längre dagar, men att latmasken i hen förstör det hela.

Den största påtagliga förändringen i den fysiska hälsan som respondent B uppmärksammat är att hen upplever sig mycket mindre trött efter arbetsdagen. Också respondent D beskriver att hen inte är lika trött i kroppen efter arbetspassets slut. Respondent G beskriver att den största positiva fysiska påverkan på hälsan är att hen är mycket piggare nu än tidigare, både på jobbet

men även på fritiden. Vid åtta timmars arbetsdag behövde hen alltid ta en tupplur efter arbetet, detta behövs inte alls längre. Respondent F beskriver också att hen känner sig piggare när arbetspasset är slut vid sex timmars arbetsdag. Respondent M har uppmärksammat att den fysiska hälsan blivit bättre genom att hen orkar göra mer än tidigare både på arbetet men även fritiden. Respondent L berättar att den fysiska hälsan har påverkats positivt, är inte lika trött längre utan det finns ork kvar när man kommer hem

När respondent B arbetade åtta timmars arbetsdag hade hen ofta väldigt ont i axlarna, ryggen och armarna efter arbetsdagen på grund av långa pass vid datorn. Denna smärta har helt försvunnit efter sex timmars arbetsdag infördes. Respondent B tror att detta beror på att det vid åtta timmars arbetsdag blev för långa pass vid datorn medan dessa minskat mycket i och med sex timmars arbetsdag. Tidigare hade respondent D smärtor i axlar och i huvudet, detta har helt försvunnit efter sex timmars arbetsdag infördes samtidigt som hen orkar mycket mer än tidigare. Respondent F beskriver att smärtor i axlar och rygg nästan försvunnit helt genom sex timmars arbetsdag och att hen känner sig starkare i kroppen. Respondent I beskriver att den största positiva fysiska förbättringen av sex timmars arbetsdag är att hen har mycket mindre ont i kroppen. Vid åtta timmars arbetsdag tog hen ofta alvedon mot den fysiska smärtan, nu har hen inte alls ont på samma sätt längre och det är sällan som hen behöver ta alvedon nu för tiden. Respondent J beskriver liknande upplevelser, bland annat att hen har mindre ont i kroppen vid sex timmars arbetsdag. Respondent M beskriver också att hen inte längre har ont i fötter och rygg vilket hen ofta hade tidigare. Respondent L har haft problem med ryggen och är osäker på om hen skulle klara av att jobba åtta timmars dagar igen. När hen arbetade åtta timmars dagar så fick hen ofta gå hem i slutet mot dagen för att det gjorde för ont i ryggen, vilket resulterade i att hen ofta inte orkade jobba hela arbetsdagen. Därför blev det mycket sjukskrivningar på cirka 25 %, på grund av att hen gick hem i slutet på dagen. Vid sex timmars arbetsdag så har hen inte längre denna typ av sjukskrivning utan hen orkar jobba hela dagen.

Respondent C har observerat positiva fysiska hälsoförbättringar genom sex timmars arbetsdag. Bland annat har hen märkt att hjärnas återhämtning varje dag är bättre. Tidigare kom hen på lösningar till problem samt kom på saker hen glömt göra mitt i natten. Ofta vaknade hen klockan 2 på natten, respondent C beskriver att detta troligen berodde på att hens hjärna återhämtat sig då. Nu kommer respondent C istället på dessa lösningar tidigare på kvällen vid 20–21 tiden. Vilket gör att hen kommer fram till samma lösningar som tidigare, men samtidigt får hen sova en hel natt, vilket i sin tur gör att hen blir mer utvilad.

Respondent E beskriver att den fysiska hälsan blivit bättre till viss del, det skulle dock ha införts långt tidigare. Arbetsklimatet har varit enormt dåligt under många år med alldeles för mycket att göra vilket lett till en enorm stress och en känsla av utmattning har börjat utvecklas senaste år. Att återhämta sig från denna arbetsbelastning kommer nog ta flera år. Det är bra med sex timmars arbetsdag men eftersom att respondent E mådde så pass dåligt när det infördes så kommer det nog ta lång tid innan hen hittar tillbaka till en god fysiska hälsa.

Samtliga respondenter i denna studie ansåg enhälligt att den fysiska hälsan påverkats positivt av sex timmars arbetsdag, resultaten för denna studie pekar på att det finns ett positivt samband mellan upplevd fysisk hälsa och sex timmars arbetsdag. Lindfors et al., (2008) kom i sina studier fram till liknande resultat. Studien påvisade att samtliga deltagarna upplevde sin egen hälsa som betydligt bättre genom sex timmars arbetsdag och de påtalade även att effektiviteten på arbetet ökat (Lindfors et al., 2008). Det kan diskuteras vad det är som gör att den fysiska självupplevda hälsan förbättrats, om det faktiskt är för att individen tränar mer genom ökad ledig tid eller om den fysiska hälsan blivit bättre på grund av att exempelvis individens självupplevda stressnivåer minskat. Påtagligt är i alla fall att såväl i denna studie som i tidigare genomförda studier så har det observerats att den fysiska hälsan influerats positivt genom sex timmars arbetsdag men vad som är orsaken till detta samband kan jag inte med säkerhet påtala. Om det är på grund av att individen faktiskt tränar mer eller på grund av andra faktorer som påverkat individen genom sex timmars arbetsdag, jag kan inte med säkerhet påtala vad det beror på då detta inte var det huvudsakliga syftet för denna studie.

### 5.3 Psykisk hälsa

Samtliga respondenter förutom respondent A anser att den psykiska självupplevda hälsan blivit bättre genom sex timmars arbetsdag. Ett flertal respondenter påtalar att de fått en högre känsla av glädje och harmoni inombords flera beskriver även att känslor av ångest och nedstämdhet avtagit.

Bergold (2002) menar att de kraftiga ökningarna av den psykiska ohälsan på arbetsplatsen är ett av de största hoten gentemot den svenska välfärden. Då det innebär ökade kostnader för samhället (Bergold, 2002). Modellen ansträngning och belöning påvisar balans mellan ömsesidighet i relation till belöning (reward) som exempelvis kan vara modeller för arbetstid i förhållande till personalens arbetsinsats (effort). Det handlar egentligen om att personalen ska

få tillräckligt med belöning (reward) i förhållande till sin egna arbetsinsats (effort). När en ömsesidig balans uppnås skapas en trygghet för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Om arbetsinsatsen höjs och belöningen begränsas så uppstår en obalans och personalen kan då utveckla psykisk ohälsa. I dagens samhälle har arbetsbelastningen höjts på flertal organisationer och personalen har högre krav på att vara effektiva. Detta är faktorer som kan öka den egna arbetsinsatsen (effort) och om belöningen inte regleras i förhållande till denna så finns en risk att psykisk ohälsa utvecklas (Andersson et al., 2017). Att införa modell för arbetstid genom sex timmars arbetsdag skulle kunna verka som en form av belöning (reward) för den ökade arbetsbelastningen (effort). Respondenterna i denna studie påtalar att den psykiska hälsan blivit bättre genom sex timmars arbetsdag. Eventuellt skulle detta kunna skapa en bättre trygghet för arbetsgivare och arbetstagare och det är möjligt att en balans mellan arbetsinsats och belöning skulle skapas vilket skulle kunna medföra ett bättre välbefinnande för medarbetarna.

Respondent B anser att den psykiska självupplevda hälsan blivit bättre efter sex timmars arbetsdag. Respondent B känner att hen har en bättre balans mellan familj och jobb, hinner med att uträtta fler ärenden såväl före som efter jobbet samtidigt som hen kan hämta barnen tidigare. Vilket i sin tur lett till att hen upplever en inre harmoni och en känsla av trygghet. Respondent C beskriver att hen är mycket mer glad efter sex timmars arbetsdag infördes. Hens dåliga samvete för att hen inte hinner med jobbet och familjen är inte lika stort som tidigare. Hen beskriver att sex timmars arbetsdag gör att hen känner att det finns mer tid till att hinna med livspusslet och det gör att hen känner sig mer lycklig och lugn. Respondent D beskriver att införandet av sex timmars arbetsdag har påverkat den självupplevda psykiska hälsan på ett mycket bra sätt. När hen arbetade åtta timmars arbetsdag så kände sig hen lite låg psykiskt och aningen deprimerad men detta har mående har försvunnit efter det att sex timmars arbetsdag införskaffades. Hen känner sig nu istället glad och har en positivare inställning till livet.

Respondent E beskriver att den psykiska ohälsan som hen upplevt vid åtta timmars arbetsdag minskat vid sex timmars arbetsdag, poängterar dock att det kommer behöva ta ett tag innan hen kommer känna sig återställd och återfår en psykisk bra hälsa. Respondent F förklarar att hen har fått ett psykiskt lugn efter sex timmars arbetsdag infördes och det känns betydligt enklare att finna en harmoniserad balans mellan jobb och privatliv. Respondent G berättar att den psykiska hälsan blivit mycket bättre av att jobba sex timmars arbetsdag. Känslor av ångest har minskat på grund av att hen känner sig gladare och mer social nu då hen hinner med mycket

mer roligt efter jobbet. Har mer tid för såväl familj som vänner vilket påverkat den psykiska hälsan på ett positivt sätt.

Respondent F beskriver många förbättringar på den självupplevda psykiska hälsan. Bland annat så fick hen tidigare kraftig ångest på grund av stress, vilken hen tog medicin mot. Efter sex timmars arbetsdag infördes så har dessa ångestfall minskat kraftigt, är väldigt sällan hen behöver ta medicin mot dessa numera. Respondent I berättar om hur det känns lugnare inombords, beskriver att det känns som en inre tillfredsställelse har infunnit sig i själen. Respondent J förklarar att hen känner sig mycket mer pigg psykiskt, förr har mycket känslor av stress och ångest lett till en känsla av apati och matthet. Denna känsla har började avta succesivt de första tre månaderna, därefter så kände sig respondent J på en jämn pigg nivå psykiskt där känslor av apati och matthet sällan känns av längre. Respondent K beskriver att hen känner sig mer harmoniserad inombords vid sex timmars arbetsdag, så den psykiska hälsan har absolut påverkats på ett positivt vis. Även respondent L berättar att den psykiska hälsan blivit bättre, eftersom man inte längre är lika trött i varken kroppen eller själ. Respondent D förklarar att den psykiska hälsan blivit bättre genom att hen är gladare och är mer nöjd med livet i stort.

Respondenterna tillfrågades även om hur de ansåg att deras energi påverkats i samband med sex timmars arbetsdag, samtliga respondenter tyckte att deras självupplevda energinivå ökat efter införandet av sex timmars arbetsdag.

Respondent C tror att hens egna energinivå ökat genom sex timmars arbetsdag, i och med att hen är mer utvilad och får energi av att hinna göra roliga saker med sina barn, hinner laga lite bättre mat, hinner med allt på jobbet så får hen mer energi för att hen känner sig mer glad. Respondent D känner sig fylld av energi efter sex timmars arbetsdag, det är en oerhörd skillnad i jämförelse med hur det var när hen arbetade åtta timmars dag. Respondent E beskriver liknande erfarenheter, känner sig också mer energifull efter sex timmars arbetsdag infördes är en stor skillnad mot hur det har varit tidigare vid åtta timmars dag. Även respondent G berättar om att energin ökat vilket lett till att hen orkar med mycket mer än tidigare. Också respondent I beskriver att den självupplevda energinivån känns mycket högra nu än vid åtta timmars arbetsdag. Även respondent J beskriver att energinivån ökat och att hen nu känner sig mycket piggare. Respondent L har mer energi kvar, orkar med att göra mycket fler roliga saker vilket gjort hen mycket gladare. Respondent M beskriver att hen har mer energi både på jobbet och hemma. Respondent H beskriver att hen känner sig fylld av energi vilket gör att hen arbetar på

ett helt annat sätt än tidigare. Vid åtta timmars arbetsdagar satt hen ofta vid datorn och gjorde egentligen inte mycket för det kändes ofta som hen inte orkade mer, bara satt och tänkte på hur allt efter jobbet skulle hinnas med. Vid sex timmars arbetsdag däremot känner hen sig full av fart på jobbet, blir mycket mer effektivt arbetande samtidigt som hen känner att kvaliteten blivit bättre.

Det var endast respondent A som ansåg att den psykiska hälsan inte påverkats i någon större utsträckning genom sex timmars arbetsdag. Mådde bra psykiskt innan sex timmars arbetsdag infördes och mår lika bra även efter denna införskaffades.

Den övervägande delen av respondenter angav att de påverkats mycket bra psykiskt genom sex timmars arbetsdag. Resultaten från denna studie indikerar på att sex timmars arbetsdag kan ge upphov till bättre psykiskt mående. Det finns flera andra studier som kommit fram till liknande resultat, Bildt et al., (2007) studie påvisade att personalen upplevde ett förbättrat allmäntillstånd genom förkortad arbetsdag. Personalens självupplevda hälsa blev bättre och de beskrev att deras sömn och sinnesstämning blivit bättre (Bildt et al., 2007). Även Holmgren et al., (2001) forskning visade på att deltagarnas självupplevda hälsa blivit bättre genom arbetstidsförkortningen. Deltagarna påtalade att de sov bättre och att den psykiska stressen hade minskat (Holmgren et al., 2001). Bambra et al., (2014) visade i sina studier liknande resultat, deltagarna upplevde att de sov bättre och att tröttheten minskade genom sex timmars arbetsdag. De kände sig piggare och upplevde ett förbättrat allmäntillstånd (Bambra et al., 2014). Även Fagini & Letablier (2004) resultat påvisade många liknande faktorer som övriga studier, deltagarna beskrev att livskvaliteten förbättrats och ett bättre allmäntillstånd (Fagini & Letablier, 2004).

Att hälsan blivit så mycket bättre hos många hos respondenterna som fått minskade känslor av nedstämdhet, ångest och depression och istället nu känner sig mer glädjefulla och energifulla skulle kunna bero på att arbetstagarna fått en belöning i form av förkortad arbetstid. Klockmo & Lund (2017) beskriver att om arbetstagaren känner att det uppstått en obalans mellan krav och belöning är det vanligt att de anställda utvecklar olika hälsoproblem som yttrar sig exempelvis genom känslomässig påverkan. Genom att infört sex timmars arbetsdag så verkar det negativa känslomässiga tillståndet som många respondenter tidigare upplevt minskat radikalt. Detta skulle kunna vara ett tecken på att det skapats en bättre balans mellan belöning och arbetsinsats som gör att medarbetarna känner att de får tillräckligt med belöning för sin



insats. Då de nu fått mer tid tillförfogande på sin fritid och att de därför upplever att arbetsbelastningen och kravet minskat vilket lett till ett bättre välmående.

#### 5.4 Självpupplevt mående

Klockmo & Lund (2017) beskriver att flexibel arbetstid eller modeller för arbetstidsförkortning kan bidra till att medarbetarens välmående förbättras genom att arbetstagaren får större möjlighet att påverka arbetstiden. Detta verkar stämma väl överens med resultaten från denna studie. Samtliga respondenter beskriver att de upplevt ett ökat välmående efter det att sex timmars arbetsdag. Respondent A anser att det självupplevda måendet som helhet förbättrats genom att hen nu har mer tid till förfogande, hinner både umgås med familjen mer samtidigt som det finns mer tid för träning och övriga vardagssysslor. Detta är något som respondent A anser påverkat det självupplevda måendet på ett positivt sätt. Även respondent B tycker att hens självupplevda måendet blivit bättre genom sex timmars arbetsdag, har mycket mer livsglädje än tidigare och orkar mer än förut. Respondent E beskriver också att måendet blivit mycket bättre i och med sex timmars arbetsdag, har fått en mycket bättre balans mellan arbete och privatliv vilket gjort att hälsan påverkats positivt.

Respondent C beskriver att hens dåliga samvete inte är lika stort vid sex timmars arbetsdag i jämförelse med åtta timmars arbetsdag. Hen har mer tid till familjen, är mer utvilad. Vilket gör att hen är en bättre förälder och sambo vilket i sin tur avspeglas på hens familj och hur dom mår.

Respondent D beskriver att måendet som helhet blivit bättre genom sex timmars arbetsdag, såväl fysiskt som privat. Livskvaliteten har blivit högre genom att det finns mer tid till förfogande nu, hinner umgås mer med familj och har mer tid till att utföra vardagliga sysslor. Vilket medfört att respondent D känner sig mer tillräcklig som person, tidigare har hen känt att allt denne gör är otillräckligt och att denne inte hunnit med allt den borde vilket lett till en dålig självbild. Efter sex timmars arbetsdag känner respondent D att hen hinner med på ett annat sätt vilket gör att dennes egna självbild förbättrats, känner sig nu tillräcklig och presterar bättre såväl privat som på jobbet. Även respondent F beskriver att hen hinner med livet på ett helt annat sätt efter sex timmars arbetsdag infördes, vilket gör att en känsla av lugn infunnit sig vilket lett till ett betydligt bättre mående. Också respondent G beskriver att kvaliteten på livet blivit högre på grund av att hen hinner med att njuta av livet på ett annat sätt och genom att känslan av välmående ökat blir det lättare att tackla motgångar. Respondent H tar också upp att

hen fått ett ökat välmående genom sex timmars arbetsdag på grund av att hen hinner återhämta sig på ett helt annat sätt nu vilket gör det lättare att balansera arbete och privatliv. Respondent I känner på liknande sätt att energin ökat genom att hen hinner samla energi mycket snabbare nu än vid åtta timmars arbetsdag vilket lett till ett ökat välmående. Även Respondent J förklarar att hen upplever sig orka mer efter jobbet, har mer tid till att göra roliga saker vilket gett en positivare inställning såväl på jobbet som privat. Respondent K berättar att hen tycker livet blivit roligare efter sex timmars arbetsdag infördes, hinner med mycket mer och det har lett till ett ökat välbefinnande.

Respondent L berättar att det självupplevda måendet blivit bättre. Orkar mer, träffar fler vänner, hittar på saker efter arbetet och är mer effektiv. Har mycket mer kontakt med vänner, vilken hen upplever som en mycket positiv aspekt. Är inte begränsad till att endast kunna göra roliga saker på lördagar och söndagar, utan orkar även med att göra mer efter jobbet.

Respondent M förklarar att hen hinner med återhämtning vilket gör att hen blivit gladare och nöjdare. Hen hinner handla och göra andra hushållsgöromål utan att det känns som om hela hens fritid går åt till detta. Slipper åka till jobbet under rusningstrafiken och undkommer därmed stressen att fastna i trafiken.

Individernas välmående har i denna studie ökat i samband med att sex timmars arbetsdag införts, liknande resultat har även påvisats i andra studier. Även deltagarna i Holmgren et al., (2001) studie visade på att deltagarna hade ett förhöjt välbefinnande genom sex timmars arbetsdag. Resultaten för respondenterna i denna undersökning pekar på att det finns ett positivt samband mellan välmående och sex timmars arbetsdag.

En positiv aspekt med sex timmars arbetsdag är att sjukskrivningar eventuellt kan komma att minska på grund av förbättrat hälsotillstånd bland personalen (Bildt et al., 2007). I studien som Klockmo & Lund (2017) genomförde så visade resultaten att sjukskrivningarna hade reducerats genom införandet av sex timmars arbetsdag, personalen mådde även bättre både psykiskt och fysiskt. Stressen inom organisationen reducerades vilket resulterade i ett bättre arbetsklimat (Klockmo & Lund, 2017). Även i studien som genomfördes av Bambra et al., (2014) så reducerades sjukskrivningarna efter införandet av sex timmars arbetsdag. Barnett et al., (2005) förespråkade efter genomförd studie att samtliga arbetsgivare borde införa modeller för sex timmars arbetsdag på grund av att resultaten de kom fram till visade på så pass positiva resultat.

Utifrån det material som jag insamlat i denna studie så tyder det på att det verkar finnas en obalans i dagens samhälle gällande kraven för arbetsinsatsen och belöningen, vilket skulle kunna vara en beroende faktor till de ökade sjukskrivningarna i samhället. Genom att införa sex timmars arbetsdag skulle kanske en bättre balans åter uppnås vilket eventuellt skulle kunna påverka personalens hälsa till det bättre vilket kanske skulle kunna minska det ökade antalet sjukskrivningar.

## 5.5 Stress

Krav-kontroll-stödmodellen utgår ifrån att arbetstagarnas upplevda stressnivå är kopplad till vilken kontroll individen har över situationen samt om denne har det stöd som behövs. Om arbetstagaren inte känner att denne har kontroll över den aktuella situationen så kan stressen öka. Om arbetstagaren däremot upplever att den har kontroll över situationen och har ett gott stöd så är risken för känslor av stress mindre (Theorell, 1993). Majoriteten av respondenter upplever att de känner sig mindre stressade efter sex timmars arbetsdag infördes vilket skulle kunna bero på att de känner att de har mer kontroll över situationen och att de fått ett bättre stöd. Många av respondenterna har efterfrågat sex timmars arbetsdag och när de får gehör för sina önskemål och upplever att ledningen lyssnar på dem är det möjligt att de känner ett bättre stöd från ledningen. Samtidigt som de kanske upplever en bättre kontroll eftersom att deras arbetstid minskat vilket gör att de hinner med sina privata angelägenheter på ett bättre sätt, vilket eventuellt skulle kunna ha lett till en ökad känsla av kontroll över sin privata tid.

Det var endast respondent L och A som ansåg att deras upplevda stressnivå inte minskat efter införandet av sex timmars arbetsdag. Att respondent L inte upplever stress på sin arbetsplats kan handla om att hen ändå alltid upplevt att hen haft den kontroll som tas upp i krav-stödmodellen (Theorell, 1993) över situationen då hen har ett jobb där det alltid är någon som kommer och löser av. Det hen inte hinner med gör den som kommer efter vilket gör att det inte blir en stress över att hinna med.

Respondent A verkar vara en person som har svårt för att uppleva känslor av stress. Beskriver det själv som att hen har en väldigt hög stresstolerans och att det är väldigt sällan som hen upplever känslor av stress. Har inte upplevt sig stressad någon gång i sitt arbete.

Respondent B beskriver att eftersom hen har fått mer tid till förfogande på sin privatid så har stressen över att hinna med vardagssysslor som att handla, städa, tvätta och att laga mat minskat

då detta hinns med på ett annat sätt vid sex timmars arbetsdag. Respondent D beskriver att stressnivån minskat radikalt. Tidigare gjorde hen många slarvfel på jobbet på grund av att hen kände sig stressad, tänkte ofta på hur hen skulle hinna med allt efter jobbet och detta påverkade hens arbets kvalitet negativt. Denna oro har släppt i och med sex timmars arbetsdag och hen gör knappt slarvfel på grund av stress på arbetsplatsen längre, upplever att kvaliteten på arbetet förbättrats genom att stressen minskat. Även respondent E beskriver att stressen minskat på grund av sex timmars arbetsdag, känner sig inte längre lika oroad över hur hen ska hinna med allt såväl på jobbet som med privata angelägenheter. Respondent F beskriver också att stressen minskat kraftigt, känner sig nästan aldrig stressad längre. Även respondent G berättar om hur stressen minskat väldigt mycket efter sex timmars arbetsdag, tidigare hade hen panikattacker dessa har helt upphört. Respondent H tycker också att känslor av stress minskat efter sex timmars arbetsdag infördes. Respondent I känner på liknande sätt, att den upplevda stressen är lägre nu än vid åtta timmars arbetsdag. Respondent J och K förklarar också att det känns som att känslor av stress minskat. Respondent M upplever mindre stress vid sex timmars arbetsdag. Förklarar att hen vet att allt som behöver göras hinns med. På jobbet blir stressen mindre då hen inte behöver oroa sig för om/när hen skall bli avlöst för lunch. Respondent M känner att hen orkar ge järnet hela passet.

Respondent C uppger att stressen nog alltid kommer finnas där eftersom hen driver ett företag samtidigt som hen har sambo och barn. Att få allt att fungera är inte alltid lätt. Respondent C beskriver att hen aldrig hade klarat att hantera allt om hen var tvungen att jobba 8 timmar per dag.

Majoriteten av respondenterna uppgav att deras självupplevda stressnivåer minskat efter införandet av sex timmars arbetsdag. Liknande resultat har påvisats i övriga studier och även i dessa har det observerats samband med minskad stressnivå och sex timmars arbetsdag. Hosking & Western (2008) kom i sina studier fram till att den reducerade arbetstiden minskade stressnivån bland deltagarna. Också i studien av Bildt et al., (2007) så minskade stressen bland deltagarna efter arbetstidsförkortningen. I Holmgren et al., (2001) studie så upplevde deltagarna att stressen hade minskat. Bambra et al., (2014) påvisade i sin undersökning likartade resultat, deltagarna kände att stressen reducerades genom sex timmars arbetsdag. Det ska dock påpekas att Fagini & Letablier (2004) kom fram till negativa faktorer angående upplevd stress i sin studie, det framkom att vissa individer istället upplevde en förhöjd stressnivå på grund av sex timmars arbetsdag. Detta gällde deltagare vars arbetsbörda inte hade minskat i förhållande till

den reducerade arbetstiden. Slutsatserna som Fagini & Letablier (2004) drog var att det generellt fanns ett positivt resultat från sex timmars arbetsdag men att det kunde ge negativ påverkan i de fall där arbetsbördan inte justerades i förhållande till den förkortade tidsjusteringen (Fagini & Letablier, 2004) Även Anttila et al., (2005) kom i sina studier fram till att deltagarna blev mindre stressade och att de upplevde en bättre livskvalitet genom sex timmars arbetsdag.

## 5.6 Slutkommentarer intervjuer

Respondent C beskriver att hen tror att samtliga individer skulle må bättre genom en kortare arbetsdag. Det blir dock inte ett slappare jobb utan det handlar snarare om att se till att jobba smartare och mer effektivt för att hinna med allt. Respondent C menar att många glömmer att detta även är bra för företaget, inte bara de anställda. Om de anställda mår bra, så presterar dem bättre, vilket i sin tur gynnar företaget.

Respondent D tycker att samtliga arbetsplatser borde införa modeller för sex timmars arbetsdag då de positiva hälsovinster är så pass påtagliga och starka. Respondent D beskriver att hen själv och även samtliga kollegor blivit gladare och piggare. Vilket också medfört att det är trevligare att arbeta nu då arbetsklimatet förbättrats. Respondent E känner sig tryggare efter sex timmars dag infördes och tycker fler företag borde införa detta då det ger sådan positiv påverkan på hälsan. Även respondent G anser att sex timmars arbetsdag borde införas permanent på samtliga arbetsplatser. Respondent J anser att fler personer borde få pröva sex timmars arbetsdag. Även respondent B tycker på liknande sätt, att alla företag borde införa sex timmars arbetsdag då detta gett så mycket positiva effekter på hälsan. Respondent B berättar även att arbetsklimatet är mycket bättre än vid åtta timmars arbetsdag. Kollegorna är inte lika stressade och att de alla är på bättre humör än tidigare, blir mer skratt och trevlig atmosfär vid sex timmars arbetsdag. Respondent F tycker att sex timmars arbetsdag är det bästa arbetssättet någonsin. Tycker att alla borde få arbeta sex timmars arbetsdag på grund av att det förbättrar måendet och även för att arbetstagaren får mer tid med livet.

Respondent H vill fortsätta arbeta sex timmars arbetsdag för all framtid. Respondent G vill också fortsätta arbeta sex timmars arbetsdag. Även respondent K vill fortsätta arbeta sex timmars arbetsdag även framöver.

Respondent L anser att det inte finns något negativt med sex timmars arbetsdag. Tycker alla borde införa sex timmars arbetsdag, tror att många företag skulle vinna på det man får en annan personal. Personalen orkar mer för de vet att de snart ska få gå hem, orkar ända fram till arbetsdagens slut på ett annat sätt. Beskriver att arbetsplatsen blivit mer attraktiv, är fler som söker sig dit än tidigare, fler som vill arbeta där. Det har blivit färre sjukskrivningar på arbetsplatsen och de producerar mer nu än tidigare.

Respondent M förklarar att 2 timmar kortare per dag blir i praktiken 2h och 45 minuter då de inte behöver ha lunch. Tiden man sedan sparar på minskad körning i rusningstrafik kan också läggas till. De har också 2 timmar utvecklingstid per vecka då kan de boka in möten, administrativa saker som schemaläggning och annan utbildning. Att veta att verksamheten aldrig drar in dessa bokade saker minskar stressen och gör dessa utbildningar och utvecklingsarbete känns mer lustfyllt både att planera och att genomföra.

Om individen väljer att gå ner i tid genom att börja arbeta deltid så medför det ett flertal negativa faktorer såsom mindre inkomst, sämre anställningstrygghet och begränsningar för att utveckla karriär (Birdsall & Giddens, 2003). Konfliktteori används för att undersöka tiden för privatliv och arbetsliv. Det är primärt kvinnans arbetsliv som påverkas då det är betydligt fler kvinnor än män som går ner i tid och börjar arbeta deltid efter de fått barn. När kvinnan fått barn så ökar normalt sjukfrånvaron och ofta brukar upplevd stressnivå öka vilket i sin tur kan leda till en sämre hälsa. Om balans mellan arbetsliv och privatliv uppnås så minskar dock konflikten (Birdsall & Giddens, 2003). Genom införandet av sex timmars arbetsdag utan påverkan på lönen skulle dessa negativa faktorer undvikas. Då såväl kvinnor som män skulle arbeta sex timmars arbetsdag så skulle familjen få mycket mer tid för sitt hem och barn vilket torde leda till en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv vilket i sin tur borde kunna minska konflikten och eventuellt också kunna bidra till ett mer jämställt samhälle.

## 6. Diskussion och slutsats

---

*I detta avslutande kapitel kommer det insamlade materialet och datan att kartläggas. Därutöver kommer resultaten att diskuteras. Vidare kommer förslag på framtida forskning presenteras.*

---

Syftet med denna studie var att kartlägga hur personalens självupplevda hälsa påverkats genom införandet av sex timmars arbetsdag, ur ett personalperspektiv. De forskningsfrågor som studien grundat sig på är:

- Vilken upplevelse har personalen till sex timmars arbetsdag?
- Har personalens självupplevda hälsa och välmående förändrats genom arbetstidsförkortningen ur ett personalperspektiv?

Datan som samlats in genom enkätundersökning och telefonintervjuer samt litteratur och vetenskapliga artiklar från den teoretiska referensramen har gett ett brukbart material för att kunna besvara uppsatsens frågor och syfte.

### 6.1 Metoddiskussion

För denna uppsats har jag valt att använda mig av triangulering som metod. Primärt samlades data in genom en webbaserad enkätundersökning, som komplement till denna samlades data in genom 13 telefonintervjuer. Två metoder valdes för denna studie på grund av att jag dels ville samla in en så bred överblick för ämnet som möjligt. Genom att använda enkät som metod fick jag möjlighet att få svar från mycket fler respondenter än vad jag tidsmässigt hade kunnat genomföra över telefon. Genom att använda mig av enkätundersökning fick jag fler respondenter och således mer svar vilket gör uppsatsen mer tillförlitligt. Efter att jag genomfört enkätundersökningen så bestämde jag mig för att jag också ville få ett djup i min uppsats varför jag valde att genomföra telefonintervjuer som komplement till enkätundersökningen. För att få ett ännu bredare perspektiv så skulle samtliga respondenter från enkätundersökningen också ha intervjuats genom en telefonintervju som komplement, för att nå ett ännu djupare perspektiv. På grund av den tidsmässiga ram som ges vid examensarbete på kandidatnivå var det inte rimligt att genomföra telefonintervjuer med samtliga respondenter från enkätundersökningen.

En komplikation när triangulering används som metod är att det kan vara komplicerat att komparera alla svar från intervjuerna gentemot svaren från enkätundersökningen på grund av att de två olika typerna av metod har haft olika inriktning. Därutöver kan det också vara komplext att kategorisera de olika svaren samt att försöka dela upp dem i en rangordnad ordning, då svaren från telefonintervjuerna på det hela taget är mer reflekterade än de svar som samlats in från enkäten. Därutav så är inte resultaten uppdelade i någon distinktion gällande kvalitet.

En nackdel med enkätundersökning som undersökningsmetod är att det ofta är problematiskt att generalisera svaren som inkommer, på grund av att det alltid görs någon typ av urval. Undersökningen genomförs vid någon viss tidpunkt och situation och enkäten besvaras inte av samtliga som berörs (Dahlström, 2011). De svar som jag fått från enkätundersökningen ger som sagt en indikation över hur de individer som besvarade denna enkät upplevde sex timmars arbetsdag, de som inte har genomfört denna enkät kan ha andra synpunkter än vad som framkommit i denna undersökning. Den empiriska forskningen går inte att generalisera på grund av att jag inte har tillräckligt med respondenter, vilket leder till att den empiriska forskningen delvis blir begränsad. Det hade behövts fler svar från respondenter vid flera olika tillfällen för att öka generaliserbarheten i denna studie.

## 6.2 Diskussion

Något som är intressant är att det råder en relativt jämn fördelning över respondenterna från såväl telefonintervjuerna som enkätundersökningen om huruvida träningsnivån ökat på grund av införandet av sex timmars arbetsdag. Däremot så beskriver den absoluta majoriteten att den fysiska självupplevda hälsan påverkats positivt genom sex timmars arbetsdag. Detta indikerar på att det inte endast är träning som påverkat att den fysiska hälsan påverkats positivt utan att det även är andra faktorer som sex timmars arbetsdag medfört som gör att ett flertal upplever fysiken som bättre. Genom telefonintervjuerna som ger mer reflekterande svar än vad enkätundersökningen ger så går det att utläsa att somliga respondenter beskriver att tidigare upplevd fysisk smärta minskat genom att arbetsdagen förkortats till sex timmar. Många förklarar att de hade ont efter arbetspassets slut vid åtta timmars arbetsdag men att de vid sex timmars arbetsdag inte längre har ont i kroppen när arbetsdagen är slut.

Detta är något som jag finner intressant, finns det något mer som vetenskapligt skulle kunna påvisa att kroppen inte är byggd för att arbeta så länge som åtta timmar? När Kelloggs bruk i



Battle Creek Mich införde sex timmars arbetsdag så minskade antalet arbetsolyckor drastiskt och därutöver minskade också arbetskraftskostnaderna (Kwong, 2015). Kajitani, McKenzie & Sakata (2016) genomförde en studie med ändamål att analysera hur de kognitiva funktionerna påverkades i relation till den arbetstid som individen arbetar. I studien kom forskarna fram till att kognitiva funktioner som minnesförmåga och kompetens att lösa problem reducerades när individerna jobbade fler än 22–30 timmar per vecka. Männens mest gynnsamma arbetstid för att optimera de kognitiva funktionerna var mellan 22–27 timmar per vecka medan det för kvinnor var att arbeta 25–30 timmar per vecka (Kajitani et al., 2016). Dessa studier har undersökt hur människans kognitiva förmågor påverkas och när de är som mest optimala och dessa påvisar att människans inte bör arbeta mer än 30 timmar per vecka då den kognitiva förmågan är försämrad då. Om individen arbetar sex timmars arbetsdag så blir det totalt 30 timmar per vecka vilket är inom ramen för individens mest gynnsamma arbetstid då de kognitiva förmågorna är som mest optimala mellan 22–30 timmar (beroende på kön). Detta skulle kunna förklara varför arbetsolyckorna i Kelloggs Bruk i Battle Creek Mich minskade drastiskt när de införde sex timmars arbetsdag. Då en förklaring till att dessa olyckor inträffade skulle kunna vara att de skedde när personalen hade arbetade mer än inom ramen för den kognitiva förmågan, mer än 30 timmar. Då får individen sämre minnesförmåga och även problemlösningsförmågan blir försämrad vilket skulle kunna leda till att dessa arbetsolyckor inträffade. När arbetsdagen sedan förkortades så var personalen inom ramen för de kognitiva funktionernas optimala gynnsamhet och därav minskade troligen olyckorna.

Finns det på motsvarande sätt något som kan påvisa att den fysiska förmågan hos människan inte klarar av att arbeta mer än ett visst antal timmar? Detta är kanske något som kan skilja sig åt beroende på jobb, exempelvis kontorsassistent med mycket stillasittande rörelser i jämförelse med en byggare eller så kanske det rentav inte skiljer sig så mycket åt då båda jobb sliter på kroppen fast på olika sätt. Respondenterna i denna studie vittnar dock om att den fysiska hälsan förbättrats markant trots att det inte är alltför många som ökat sin träningsnivå, detta måste bero på något. Det skulle kunna vara som så att åtta timmar rent fysiskt för människan är för länge att jobba och att när individen sedan går ner i tid så mår kroppen bättre eftersom att kroppen får jobba utifrån förutsättningar som passar denna bättre vilket i sin tur ger effekt på välmående som helhet.

Vidare påtalade individerna många faktorer som blivit bättre, det var bland annat att de fått mer tid för vänner och familj, bättre psykiskt mående, bättre fysiskt mående och ökat välmående som helhet samt att energin ökat. Det fanns en rad olika positiva aspekter som respondenterna

påtalade och det fanns inte en enda som hade något negativt att säga om sex timmars arbetsdag, så att sex timmars arbetsdag är definitivt något som är positivt ur en arbetstagarens synvinkel. Sen upplever vissa att de känner sig mindre stressade, eller har mindre ångest medan någon annan känner sig gladare, det skiljer sig åt på vilket vis dessa positiva aspekter som sex timmars arbetsdag medför yttrar sig. Är olika från individ till individ men att det är positivt det är tydligt. Sedan kan det också vara som så att de alla olika komponenterna går lite hand med varandra och att det därför blir positivt på alla olika aspekter som undersökts (ex psykiskt, fysiskt, stress, välmående osv). Det kanske faktiskt räcker med att sex timmars arbetsdag influerar en eller två av dessa komponenter på ett positivt sätt för att de andra aspekterna i sin tur ska påverka positivt som en dominoeffekt. Om du exempelvis mår bra fysiskt i kroppen kanske du orkar göra mer, som att umgås med vänner mer och om du umgås mer med nära så kanske du känner större livsglädje vilket leder till ett ökat välmående. Det spelar egentligen ingen roll vad som är orsaken och vad som är verkan, det primära är att sex timmars arbetsdag påverkar individen positivt och även om det är som så att sex timmars arbetsdag enbart påverkar några komponenter och att de andra kommer med som effekter av att de andra påverkats positivt spelar egentligen ingen större roll. Att sex timmars arbetsdag påverkar individen på ett positivt sätt visar sig dock tydligt i denna studie.

### **6.3 Slutsatser**

#### **Upplevelse**

Majoriteten av respondenterna i denna studie har en positiv upplevelse av sex timmars arbetsdag. För denna studie dras därmed slutsatsen att det finns en positiv upplevelse gentemot sex timmars arbetsdag.

#### **Välmående och självupplevd hälsa**

Flertalet av respondenterna i denna studie har beskrivit flera olika positiva aspekter som förbättrats i den självupplevda hälsan genom sex timmars arbetsdag. Respondenterna beskriver att de tränar mer, att fysiska smärtor minskat och upphört och därutöver beskriver många hur stress och depressioner och känslor av ångest försvunnit. Den självupplevda hälsan har påverkats positivt på många olika sätt genom sex timmars arbetsdag. Att det finns ett tydligt samband mellan självupplevd hälsa och sex timmars arbetsdag blir dock tydligt i denna studie. För denna uppsatsen är slutsatsen att det finns ett positivt samband mellan självupplevd hälsa och sex timmars arbetsdag.

Flera respondenter beskriver att de upplever ett bättre välmående dels för att de mår bättre både fysiskt och psykiskt men även för att de har mer energi, är mindre stressade och att de har mer tid för sin familj och vänner. Slutsatsen för denna studie är att det finns ett positivt samband mellan välmående och sex timmars arbetsdag.

Det verkar finnas en viss positiv inverkan på trivseln med sex timmars arbetsdag, dock så behövs ytterligare och fördjupade studier för att kunna dra generella slutsatser angående detta samband för att utesluta övriga externa faktorerers påverkan.

Majoriteten i denna studie ville fortsätta att jobba sex timmars arbetsdag. Genom de resultat som framkommit dras slutsatsen att flertalet i denna studie önskar arbeta sex timmars arbetsdag istället för åtta timmars arbetsdag.

#### **6.4 Förslag på framtida forskning**

Ett förslag till framtida forskning är att studera vad som gör att vissa individer väljer att lägga de extra timmar som tillkommer genom sex timmars arbetsdag på fysisk träning. Detta skulle kunna bero på individens bakomliggande inställning och attityd gentemot träning. Om individen har ett intresse för träning och därigenom väljer att prioritera dessa timmar till träning medan andra inte har samma lust inför träning. Detta kan jag inte dra några slutsatser om i denna studie då det skulle behöva studeras närmare i en ny studie där respondenterna exempelvis tillfrågas angående inställning och attityd gentemot träning i förhållande till hur de väljer att lägga de extra timmarna som de får genom sex timmars arbetsdag på att träna. Detta är dock inte frågeställningen för denna uppsats men ett förslag till framtida forskning.

En annan intressant faktor att undersöka närmare är att se över vad det är som gör att personalen upplever att den fysiska hälsan blivit bättre genom sex timmars arbetsdag. Är det för att individen tränar mer eller är det tillräckligt med den reducerade arbetstiden för att exempelvis smärtor i axlar och rygg ska minska? Speciellt då för individer som sitter mycket vid dator och belastar dessa muskler under arbetspassets dag, är det då tillräckligt att reducera arbetstiden till sex timmars arbetsdag för att personalen ska märka av att den fysiska hälsan blir bättre?

## Källförteckning

### Litteratur

Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Arbetslivsinstitutet (2007). *Sex timmars arbetsdag och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bergold, J. (2002). *Arbetstiden - livets gränser: en skrift om jämställdhets- och hälsoaspekter på sex timmars arbetsdag*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Bergström, J. & Olofsdotter, S. (2000). *Arbetstidsförändringar: möjligheter och konsekvenser: en sammanställning av forskning och utveckling: rapport till Regeringskansliets arbetsgrupp gällande arbetstidsfrågan*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bildt, C. (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa: Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Birdsall, K., Giddens, A. (2003). *Sociologi*. (3., omarb. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Bohgard, M. (2011). *Arbete och teknik på människans villkor*. (2. uppl.) Stockholm: Prevent.

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

Dahmström, K. (2011). *Från datainsamling till rapport: att göra en statistisk undersökning*. (5. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Johanneshov: MTM.

Eliasson, A. (2014). *Kvantitativ metod från början*. Johanneshov: MTM.

Eliasson, K. (2006). *Måluppfyllelseanalys: hur måluppfyllelse, effekter och effektivitet kan undersökas och rapporteras*. Stockholm: Ekonomistyrningsverket.

Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Essemyr, M. (2002). *Arbetstiden: kortare arbetstid eller mer ledigt*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Gummesson, E. (2000). *Qualitative methods in management research*. (2. ed.) Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1991). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, D.I. (2002). *Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.

Kazemi, A. (red.) (2009). *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Kecklund, G., Ingre, M. & Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet: en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

Klockmo, C., & Lund, A. (2017) *Medarbetardriven förändring: Förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid, en drivkraft för att utveckla nya arbetssätt*. Mittuniversitetet, Fakulteten för humanvetenskap, & Avdelningen för hälsovetenskap.

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Miller, M. & Åkerstedt, T. (1998). *Tid och ork: arbetstiden - en hälsofråga*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.

McKenzie, J. (2016). *Deconstructing happiness: critical sociology and the good life*. New York, NY: Routledge.

Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. (3. uppl.) Stockholm: Liber.

Skärvad, Per-Hugo. & Lundahl, Ulf. (2016). *Utredningsmetodik*. Johanneshov: MTM.

Trost, Jan & Hultåker, Oscar (2017). *Enkätboken*. Johanneshov: MTM.

Theorell, T. (1993). Krav - kontroll - stöd: ny modell i arbetsmiljöforskning. *Läkartidningen*. (vol. 90, no. 42 s. 3683-3686, 19 ref.)

Åkerstedt, T. (2002). *Sömnens betydelse för hälsa och arbete fakta och goda råd*. Enskede: TPB.

### Publicerade artiklar

Andersson, G., Gyllensten, K., & Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nursing*, 16 (16), 24-26. doi: 10.1186/s12912-017-0210-x

Anttila, T., Nätti, J., & Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland: Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work & Family*, 8(2), 187-209. doi:10.1080/13668800500049704

Bambra, C., Eikemo, TA., Dragano, N., Lunau, T., & Van Der Wel, KA. (2014) A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *Eur J Public Health*, 24(422),7. doi: 10.1093/eurpub/cku010.

- Barnett, R. C., Carr, P. L., Gareis, K. C. (2005). Career satisfaction and retention of a sample of women physicians who work reduced hours. *Journal of Women's Health* (2002), 14(2), 146-153. doi:10.1089/jwh.2005.14.146
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2002). Under what conditions do long work hours affect psychological distress: A study of full-time and reduced-hours female doctor. *Work and Occupations*, 29(4), 483-497. doi:10.1177/0730888402029004005
- Fagnani, J., Letablier, M. (2004). Work and family life balance: The impact of the 35-hour laws in France. *Work, Employment & Society*, 18(3), 551-572. doi:10.1177/0950017004045550
- Holmgren, M., Ingre, M., Kecklund, G., Olsson, B., & Åkerstedt, T. (2001). A 6-hour working day: effects on well-being. *Journal of Human Ergology*, 30(1/2), 197-202. doi:10.11183/jhe1972.30.197
- Hosking, A., & Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology*, 44(1), 5-27. doi:10.1177/1440783307085803
- Håkansson, K., Isidorsson, T., (2015) Temporary agency Workers—Precarious workers? perceived job security and employability for temporary agency workers and client organization employees at a swedish manufacturing plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3-22. doi:10.19154/njwls.v5i4.4841
- Kajitani, S., McKenzie, C., & Sakata, K (2016) Use it to much to lose it? The effect of working hours on cognitive ability. *Melburne institute working paper*,7(16), 1-22. doi: 10.1093/aje/kwn382.
- Kwong, M. (2015) Six-Hour Workday. *Canadian Business*, 88(13), 16-17. doi: 110263836
- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:43.0.CO;2-1
- Lehndorff, S. (2014). It's a long way from norms to normality: The 35-hour week in france. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 838-863. doi:10.1177/0019793914537453
- Lindfors, P., Lundberg, U., & Von Thiele Schwarz, U. (2008). Health-related effects of worksite interventions involving physical exercise and reduced work hours. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 34(3), 179-188. doi:10.5271/sjweh.1227
- Lundberg, U. (2003). Brist på vila och återhämtning större problem än arbetsbelastning. *Läkartidningen*, 100(18), 1892-1895. doi:10.1177/0267659114559116
- Siegrist, M. (1996). The influence of self-consciousness on the internal consistency of different scales. *Personality and Individual Differences*, 20(1), 115-117. doi:10.1016/0191-8869(95)00138-V

## Lagar och författningar

Arbetslagslag (1982:673). Hämtad från Riksdagens webbplats:  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetslagslag-1982673\\_sfs-1982-673](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetslagslag-1982673_sfs-1982-673)

Lag om medbestämmande i arbetslivet (SFS 1976:580). Hämtad från Riksdagens webbplats:  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet\\_sfs-1976-580](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580)

## Elektroniska källor

Stressforskningsinstitutet, arbetsorganisation och hälsa. (2018). Hämtad 2018-07-21 från:  
[https://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20h%C3%A4lsa.pdf](https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20h%C3%A4lsa.pdf)

Pacta Guideline för Sveriges kommuner, landsting och statliga organisationer. (2015).  
*6 månader med 6 timmar - Följeforskning om försök med reducerad arbetstid.*  
Hämtad 2018-04-25 från: <http://goteborg.vansterpartiet.se/files/2015/10/2015-10-07-6-m%C3%A5nader-med-6-timmar-rapport-1.pdf>

Rune Wigblad & Seth Jonsson. (2008). *Praktikdriven teori mot en ny interaktiv forskningsstrategi*. Hämtad 2018-09-17 från: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:520999/FULLTEXT01.pdf>

## Bilagor

### Bilaga A – Testenkät

\*Obligatorisk

1. Är du: \*

Kvinna

Man

2. Ålder:

0 - 25

26 - 39

40 - 53

53 - 66

66 –

3. Har du förut jobbat åtta timmars arbetsdag? \*

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

4. Vad tycker du om sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra

Dålig

Mycket dålig

Övrigt:

5. Hur mår du fysiskt av sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra

Dåligt

Mycket dåligt

Övrigt:



6. Hur mår du psykiskt av sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra

Dåligt

Mycket dålig

Övrigt:

7. Har ditt mående privat ökat genom införandet av sex timmars arbetsdag? \*

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

8. Tycker du att ni har en bättre trivsel på er arbetsplats efter införandet av sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

9. Hinner du med ditt arbete som du ska utföra med sex timmars arbetsdag? \*

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

10. Känner du dig mer stressad under arbetsdagen med sex timmar?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

11. Har du mer ork i samband med sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

12. Tränar du mer efter arbetsplatsen infört sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

13. Motionerar du mer efter arbetsplatsen infört sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

14. Har du några övriga tankar du vill dela med dej av om sex timmars arbetsdag? \*

## Bilaga B – Presentation enkätundersökning

Hej!

Jag heter Annika Sylvén och jag skriver min C-uppsats inom Personal & arbetslivsprogrammet vid Högskolan Dalarna. Jag undersöker hur medarbetarens upplevelse och välbefinnande påverkas av sex timmars arbetstidsförkortning. Det är ett intressant område att skriva om och det finns idag inte så många företag som infört detta och därför är det intressant att lyfta detta omdebatterade ämne. Jag hoppas att fler individer får en insyn i hur arbetstidsförkortningen upplevs av medarbetarna. Syftet med denna undersökning är att kartlägga personalens påverkan av en förkortad arbetsdag, sex timmars arbetsdag. Jag vill undersöka hur/om personalens psykiska samt fysiska hälsa förändrats genom arbetstidsförkortningen.

De resultat som framkommer ifrån denna enkätundersökning kommer att presenteras i mitt examensarbete som beräknas publiceras under våren 2018. Ditt deltagande är viktig för undersökningen. Enkäten innehåller frågor om hur du upplever arbetstidsförkortningen samt hur detta påverkat din hälsa. Enkäten kommer att hanteras konfidentiellt och tar cirka fem minuter att besvara. Denna enkät är frivillig att genomföra och du kan således besluta att avbryta undersökningen när som helst. När alla svar från enkätundersökningen insamlats och ställt samman så kommer länken till undersökningen tas bort.

Tack för din medverkan.

Med vänlig hälsning

Annika Sylvén

Kontaktuppgifter:

Telefonnummer 073-43 33 079

Mejl: annika13@outlook.com

## Bilaga C – Frågor slutgiltig enkätundersökning

\*Obligatorisk

1. Är du: \*

Kvinna

Man

2. Ålder:

0 - 25

26 - 39

40 - 53

53 - 66

66 –

3. Har du tidigare arbetat åtta timmars arbetsdag? \*

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

4. Hur upplever du sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra

Dålig

Mycket dålig

Övrigt:

5. Hur mår du fysiskt med sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra

Dåligt

Mycket dåligt

Övrigt:

6. Hur mår du psykiskt av sex timmars arbetsdag? \*

Mycket bra

Bra  
Dåligt  
Mycket dålig  
Övrigt:

7. Har ditt välbefinnande privat ökat i samband med införande av sex timmars arbetsdag? \*

Ja  
Nej  
Kanske  
Övrigt:

8. Upplever du att ni har en ökad trivsel på er arbetsplats efter införandet av sex timmars arbetsdag?

Ja  
Nej  
Kanske  
Övrigt:

9. Skulle du vilja arbeta åtta timmars arbetsdag istället för sex? \*

Ja  
Nej  
Kanske  
Övrigt:

10. Hinner du med de arbetsuppgifter som du ska utföra med sex timmars arbetsdag? \*

Ja  
Nej  
Kanske  
Övrigt:

11. Upplever du dig mer stressad under arbetsdagen med sex timmar?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

12. Har din energi ökat i samband med sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

13. Tränar du mer efter arbetsplatsen infört sex timmars arbetsdag?

Ja

Nej

Kanske

Övrigt:

14. Har du några övriga tankar du vill dela med dej av om sex timmars arbetsdag? \*

## Bilaga D – Informationsbrev telefonintervjuer samt intervjuarfrågor

Hej!

Jag heter Annika Sylvén och jag skriver min C-uppsats inom Personal & arbetslivsprogrammet vid Högskolan Dalarna. Jag undersöker hur medarbetarens upplevelse och välbefinnande påverkas av sex timmars arbetstidsförkortning. Det är ett intressant område att skriva om och det finns idag inte så många företag som infört detta och därför är det intressant att lyfta detta omdebatterade ämne. Jag hoppas att fler individer får en insyn i hur arbetstidsförkortningen upplevs av medarbetarna. Syftet med denna undersökning är att kartlägga personalens påverkan av en förkortad arbetsdag, sex timmars arbetsdag. Jag vill undersöka hur/om personalens psykiska samt fysiska hälsa förändrats genom arbetstidsförkortningen.

Har du tidigare arbetat åtta timmars arbetsdag?

Vad tycker du om sex timmars arbetsdag?

Hur anser du att din självupplevda fysiska hälsa påverkats av sex timmars arbetsdag?

Motionerar du mer efter sex timmars arbetsdag infördes?

Hur anser du att din självupplevda psykiska hälsa påverkats av sex timmars arbetsdag?

Har ditt självupplevda mående privat förändrats genom sex timmars arbetsdag? Om ja, hur?

Har din självupplevda stressnivå förändrats genom sex timmars arbetsdag? Om ja, på vilket sätt?

Har din självupplevda energinivå förändrats genom sex timmars arbetsdag? Om ja, på vilket sätt?

Har du några övriga tankar du vill dela med dig av om sex timmars arbetsdag?