



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

*Psykologprogrammet*

## **Från åtta timmars arbetsdag till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön**

En explorativ undersökning av psykiskt välbefinnande, stress,  
arbetsengagemang och tidsanvändning hos vårdpersonal

**Marie Erlandsson & Madelaine Sundberg**

**Psykologexamensuppsats. 2016**

Handledare: Robert Holmberg

Examinator: Erwin Apitzsch

## **Sammanfattning**

Syftet med studien är att undersöka förändringar gällande variablerna: psykiskt välbefinnande, stress, arbetsengagemang och tidsanvändning vid en arbetstidsförkortning från åtta till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Vidare ämnar studien undersöka de anställdas generella upplevelse av införandet av sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Av 14 tillfrågade på en vårdklinik i en medelstor stad i Sverige deltog 13 personer i studien. Två deltagare avbröt deltagandet. Enkäten bestod av GHQ-12, Vardagslivets stress, UWES-9, samt egenkonstruerade frågor för att mäta tidsanvändning och uppfattning om den införda arbetstidsförkortningen. Enkäten skickades ut vid fem tillfällen under en tremånadersperiod. Kasam-29 användes även vid första tillfället. Resultatet visade att deltagarnas självskattade stress sjönk under perioder av kortare arbetsdagar. Under sex timmars arbetsdagar rapporterade deltagarna sin fritid som mer tillfredsställande samt att de hade en ökad möjlighet att planera sin dag och hade mer tid till sig själva, familj och vänner. Deltagarna beskrev en övervägande positiv upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar. Resultatet går i linje med tidigare forskning. Framtida forskning skulle gynnas av större urval, större tidsramar och en tvärvetenskaplig ansats då en arbetstidsförkortning inte endast påverkar individen utan även organisationen och samhället i stort.

*Nyckelord:* Sex timmars arbetsdag, stress, välbefinnande, arbetsengagemang, Kasam, GHQ-12, UWES-9, Vardagslivets stress, Kasam-29, arbetstidsförkortning, vårdpersonal

### **Abstract**

This study examined the relationship between reduced working hours, from eight to six hour days with preserved pay, and employee psychological well-being, stress, work commitment and usage of their spare time. General employee experience of this change was also examined. Participants were 13 employees at a health clinic located in a medium sized town in Sweden across five occasions within a three month time span (two participants dropped out). The questionnaires used were GHQ-12, Vardagslivets stress, UWES-9, as well as questions to measure time usage and thoughts about reduced working hours. Kasam-29 was also included in the first survey. The results showed a drop in the participants' self-rated stress during periods of shorter work days. Furthermore, during six hour work days the participants found their leisure time more satisfying, had more opportunity to plan their day and had more time for themselves, family, and friends. The participants described a mainly positive experience of working six-hour days. The results are consistent with previous research. Further research would benefit from having greater sample sizes, greater time frames and also an interdisciplinary approach since working hours not only affect the individual but also organizations and our society.

*Keywords:* Six-hour work day, stress, well-being, work commitment, Kasam, GHQ-12, UWES-9, Vardagslivets stress, Kasam-29, working hours, health professionals

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	2
Abstract .....	3
Inledning.....	7
Teoretisk bakgrund.....	8
Arbetstidens längd .....	8
Stress.....	9
Definition. ....	9
Stress på arbetet. ....	10
Definition. ....	11
Kasam .....	12
Definition. ....	12
Hur Kasam utvecklas. ....	13
Kasam på arbetet.....	13
Tidsanvändning .....	14
Definition. ....	14
Psykisk hälsa och välbefinnande .....	14
Psykisk hälsa på arbetet. ....	15
Tidigare forskning .....	15
Arbetstidens längd .....	15
Psykiskt välbefinnande och stress. ....	16
Tidsanvändning .....	17
Arbetsengagemang .....	17
Kasam.....	18
Syfte .....	19
Metod .....	19
Design.....	19
Mätinstrument.....	19
Kasam-29. ....	19

General Health Questionnaire.....	20
Vardagslivets stress.....	20
Egenkonstruerade frågor.....	21
Urval.....	22
Deltagare.....	22
Kliniken.....	22
Procedur.....	23
Enkät 1.....	24
Enkät 2-4.....	24
Enkät 5.....	24
Dataanalys.....	24
Etiska ställningstaganden.....	25
Resultat.....	26
Deskriptiv data.....	26
Kasam-29.....	26
GHQ-12.....	26
Vardagslivet stress.....	26
UWES-9.....	26
Tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen m.m.....	26
Hur tillfredsställande har din fritid varit de två senaste veckorna.....	26
Korrelationsanalys.....	27
Resultat av statistiska analyser.....	28
Självskattat psykiskt välbefinnande.....	28
Självskattad stress.....	29
Arbetsengagemang.....	30
De anställdas upplevelse fritid och tillräcklig tid för fritidsaktiviteter vid sex timmars arbetsdagar.....	31
Kvalitativ dataanalys.....	33
De anställdas fria tid vid sex timmars arbetsdag.....	33
Övriga resultat.....	34
Inställning till att arbeta sex timmar.....	35
Förändringsinriktade frågor.....	35

Upplevelse av att arbeta sex timmars dagar.....	37
Diskussion .....	37
Undersökningens resultat .....	37
Psyiskt välbefinnande. ....	37
Självskattad stress. ....	38
Arbetsengagemang.....	39
Tillfredsställelse fritid och tillräcklig tid. ....	39
Tidsanvändning .....	40
Övertid. ....	41
Studiens styrkor och begränsningar.....	44
Deltagare. ....	45
Slutsatser.....	48
Framtida forskning.....	49
Referenser.....	50
Bilaga 1 - Informationsbrev .....	54
Bilaga 2 – Presentation på kliniken.....	56
Bilaga 3 - Enkät 1 och avslutande frågor .....	61
Bilaga 4 – Exempel på påminnelse .....	88

## Inledning

En rapport från Byrån för Europeiska Gemenskapernas officiella publikationer (2002) visar att mer än hälften av EU:s 147 miljoner sysselsatta upplever stark tidspress på sin arbetsplats med ett mycket högt tempo och liten möjlighet att påverka exempelvis arbetstakt och arbetsuppgifternas ordningsföljd. En försiktig uppskattning av kostnader arbetsrelaterad stress för med sig inom EU är 120 miljarder euro på årlig basis.

I Sverige visar nya siffror från Försäkringskassan (2015) att antalet insjuknade i psykiska diagnoser har ökat för tredje året i rad. I slutet av 2014 var cirka 71 000 sjukskrivna på grund av psykisk problematik i jämförelse med slutet av 2012 då antalet var cirka 48 000. Detta innebär en ökning med 48 %. 40 % av alla sjukskrivna i dagsläget lider av psykisk problematik och den vanligaste diagnosen är akut stressreaktion som motsvarar 14 % av alla sjukfall i Sverige. Från 2012 till 2014 har antalet personer med diagnosen akut stressreaktion ökat från cirka 15 000 till 26 000.

Enligt en rapport från Arbetsmarknadsdepartementet från 2000 tyder den existerande stressrelaterade ohälsan i vårt samhälle på att arbetslivet inte är optimalt utformat till människas behov. Förutom ovan nämnda fakta är ytterligare en indikator på detta att den faktiska pensionsåldern är betydligt lägre än den lagstadgade, vilket tyder på att folk sliter ut sig i förtid. Ett förslag i Arbetsmarknadsdepartementets rapport är att införa kortare arbetsveckor vilket skulle kunna minska risken att slita ut sig på arbetet. Av diverse arbetstidsmodeller har det framkommit att arbetstiden är den viktigaste arbetsmiljöfaktorn (Olsson, 1999a). Då arbetsgivaren är skyldig att organisera arbetet på ett sätt som inte leder till ohälsa för arbetstagaren, är det av största vikt att ta hänsyn till olika faktorer som kan reducera risken för detta (Arbetsmarknadsdepartementet, 2000). Även Europeiska gemenskapen (2002) understryker arbetsgivarens skyldighet i detta genom följande: ”arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet med utgångspunkt i följande allmänna principer för förebyggande arbete, nämligen att undvika risker, bekämpa riskerna vid källan och anpassa arbetet till den enskilde” (s.4) varför det är högst relevant att uppmuntra företag och arbetsgivare att ta del av forskning i detta avseende.

Härenstam (2000) menar att man, för att förstå människors levnadsförhållanden, måste studera både arbetet och fritiden och deras samband med hälsa. Härenstam påpekar att det nu alltmer handlar om inflytande och kontroll över den totala livssituationen och inte enbart

arbete eller fritid och familj för sig. Således menar han att inflytande både över sitt arbets- och privatliv påverkar individers hälsa och välbefinnande.

Politiska partier i Sverige har uppmärksammat arbetstidsfrågan. Feministiskt Initiativ och Vänsterpartiet är de som främst förespråkar införandet av kortare arbetsdagar. Vänsterpartiet hade inför valet 2014 tagit fram en konkret åtgärdsplan för hur man inom 10 år skulle kunna införa sex timmars arbetsdagar ("En ny syn på arbetet", n.d; "Planen för sex timmars arbete", 2014). Forskningen kring arbetstidsförkortning som finns att tillgå i dagsläget är inte aktuell och det finns en kunskapslucka gällande området. Trots detta talas det mycket om ämnet i media, exempelvis i Svenska dagbladet, Dagens nyheter och SVT ("Sex timmars arbetsdag – full lön", 2014; "Projektet med sex timmars arbetsdag fortsätter", 2015; "Här blir sex timmars arbetsdag verklighet", 2015).

Syftet med studien är att undersöka förändringar gällande variablerna: psykiskt välbefinnande, stress, arbetsengagemang och tidsanvändning vid en arbetstidsförkortning från åtta till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Vidare ämnar studien undersöka de anställdas generella upplevelse av införandet av sex timmars arbetsdag med bibehållen lön.

## **Teoretisk bakgrund**

### **Arbetstidens längd**

Hur diskussioner gällande arbetstidens längd har gått har varierat genom tiderna. Mellan 1800-talets slut och första hälften av 1900-talet diskuterade man arbetstidens längd som en orsak till överansträngning och yrkessjukdomar bland personal. Dessa hälsoaspekter var ett bärande element i den diskussion som ledde fram till att en arbetstidsförkortning infördes. Den ordinarie arbetstiden gick då från 70 timmar i veckan till 48 timmar med 8 timmars arbetsdagar. Rätten till semester utvidgades från enstaka dagar till tre veckor per år (Arbetsmarknadsdepartementet, 2000; Olsson, 1999b).

Fokus på hälsans samband med arbetstiden blev i de efterkommande decennierna ersatt av fokus på välfärd och ekonomi. Under 1970 talet genomfördes Sveriges senaste lagstadgade arbetstidsförkortning då lediga lördagar infördes efter ett riksdagsbeslut och den ordinarie arbetstiden gick från 48 timmar till 40 timmar i veckan. Förutom införandet av lediga lördagar utvidgades även semesterveckor till fem om året och ökad rätt till föräldraledighet infördes. Arbetstidsförkortningen motiverades däremot inte av hälsoskäl utan var ett sätt för de sysselsatta att kunna få ta del av det ökade ekonomiska välståndet i landet som fanns på grund av en produktivitetsökning och ökad offentlig konsumtion efter andra



världskriget (Arbetsmarknadsdepartementet, 2000; Brynja & Bildt, 2005; Olsson, 1999b). Under 1970-talet, då arbetstidsförkortningen infördes, rådde ett gynnsamt ekonomiskt klimat i Sverige. På grund av en arbetskraftsreserv i landet, dels på grund av kvinnornas intåg på arbetsmarknaden, dels en arbetskraftsinvandring, kunde man upprätthålla produktiviteten (Arbetsmarknadsdepartementet, 2000).

## **Stress**

**Definition.** Socialstyrelsen definierar stress som ” stress är organismens reaktion på obalans mellan belastningar som den utsätts för och de resurser den har för att hantera dessa.” (Socialstyrelsen, 2003, s.15).

Selye, som lanserade begreppet stress år 1936, introducerade även termen generellt adaptations syndrom (GAS) för att vidare försöka definiera stress (Fallahi, 1999; Selye, 1958). Grundtanken i GAS är att olika sorters stressorer resulterar i samma fysiologiska svar (Fallahi, 1999). GAS består av tre faser: alarmfasen (organismen mobiliserar sig för att möta faran), motståndsfasen (ansträngningar för att hantera situationen görs) samt utmattningsfasen (Fallahi, 1999).

Stressreaktionen är ändamålsenlig då den handlar om att organismen mobiliserar energi för att möta ett hot men problem uppstår om organismen mobiliserar energi under lång tid utan återhämtning (Hogstedt & Theorell, 2004). Det är då det finns risk för att individen går in i sista stadiet av GAS: utmattningsfasen (Arnold, 2004). Människans stressreaktioner som tidigare var ändamålsriktade kan börja vändas emot människan själv och attackera individens egen kropp istället för hotets. I vardagstal brukar vi beskriva detta tillstånd som att gå in i väggen. Utmattningsfasen karaktäriseras av sömnsvårigheter, kroppsliga symptom, energiproblem samt diverse psykiska reaktioner (Socialstyrelsen, 2003).



*Figur 1.* Utmattningsspiralen. Cirklarna visar utrymmet som personen ger till egna behov så som sömn, motion, intressen och så vidare och hur detta utrymme krymper i takt med att individens symptom på stress ökar. Allt eftersom tiden går ägnar personen mer tid åt att hantera påfrestningarna person är utsatt för. Om dessa påfrestningar är arbetsrelaterade kan det exempelvis vara arbete eller grubblande över problem på arbetet på fritiden (Socialstyrelsen, 2003).

Som illustreras i Utmattningsspiralen (figur 1) ägnas mer resurser och tid åt att hantera påfrestningar, men i takt med att omsorgen åt sig själv och sina egna behov sjunker hanteras påfrestningarna sämre och sämre varpå en utmattning är nära (Socialstyrelsen, 2003).

**Stress på arbetet.** Arbetsrelaterad stress kan definieras som:

”... en rad sammanhängande emotionella, kognitiva, beteendemässiga och fysiologiska reaktioner på negativa och skadliga aspekter i arbetet, arbetsorganisationen och arbetsmiljön. Det är tillstånd som kännetecknas av stor anspänning och ångest och ofta en känsla av att inte klara av situationen.”(Byrån för europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2002, s.7)

De vanligaste förekommande förklaringsmodellerna för sambanden mellan arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress är krav-kontroll-stöd samt ansträngning-belöning (Hogstedt & Theorell, 2004). Ansträngning-belöningsmodellen av Johannes Siegrist beskriver hur en obalans mellan ansträngning och investering i arbetet och belöning, såsom lön, social status, förbättrad känsla, ökar risken för sjukdom (Siegrist, 1995: Hogstedt & Theorell, 2004, 2004). I jämförelse med normalpopulationen har arbetstagare som anstränger sig på arbetet i kombination med låg belöning tre till fyra dubblad risk att utveckla kardiovaskulära sjukdomar (Siegrist, 1995).

Krav-kontroll modellen introducerades 1979 av Robert Karasek och ämnade belysa relationen mellan *krav*, såsom mängdkrav och arbetstid men även psykiska, kognitiva och emotionella, och *kontroll*, såsom förmåga att delta i beslutsfattande samt möjligheten att utöva kontroll över sin arbetssituation, och vilken påverkan dessa har på individers hälsa (Brough, 2009; Hogstedt & Theorell, 2004). Grundtanken är att höga krav kan vara sjukdomsalstrande om det samtidigt finns få möjligheter till kontroll (Hogstedt & Theorell, 2004).

Vid kombinationen höga krav och låg kontroll kallas arbetet för spänt, vilket ökar risk för sjukdom och den negativa spänningen individen upplever på arbetsplatsen försvårar utveckling och lärande (Hogstedt & Theorell, 2004). Denna kombination anses vara den mest ogynnsamma för individens hälsa och välmående och är relaterad till fysiska hälsoutfall såsom högt blodtryck, höga kortisolnivåer och sjukfrånvaro (Brough, 2009). Vid kombinationen höga krav och hög kontroll kallas arbetet för aktivt, vilket innebär att psykisk tillväxt för individen sker då denna får möjlighet att bemästra påfrestningar vilket leder till ökad upplevelse av coping. Kombinationen låga krav och låg kontroll brukar benämnas passiv då individen går miste och kunskaper och färdigheter. Låga krav med hög kontroll brukar benämnas som avspänt (Hogstedt & Theorell, 2004).

År 1988 expanderade Johnson och Hall Karaseks krav-kontroll modell till krav-kontroll-stöd. Enligt denna expansion av teorin är det kombinationen av arbetets krav, den upplevda kontrollen samt socialt stöd i arbetssituationen som avgör hur stressad individen känner sig. Socialt stöd benämns som arbetskollegor, chefer och övriga viktiga personer som agerar som en moderator mellan arbetskrav och de anställdas välmående (Brough, 2009).

## **Arbetsengagemang**

**Definition.** Arbetsengagemang kan ses som motsatsen till utbrändhet på arbetsplatsen. Arbetsengagemang är ett positivt, uppfyllande, arbetsrelaterat tillstånd som karaktäriseras av tre komponenter; kraft, hängivenhet och uppslukande av arbetet. Kraft innebär att den anställde har mycket energi, en mental motståndskraft när den arbetar och en villighet att anstränga sig på sitt arbete och en uthållighet även vid svårigheter. Hängivenhet betyder att den anställde är mycket involverad i sitt arbete och att den känner att det den gör är viktigt. Den anställde känner sig entusiastisk, inspirerad och utmanad. Den anställde känner också stolthet för det den gör. Att den anställde är uppslukad innebär att den kan vara fullt koncentrerad på sitt arbete, tiden går fort och den har svårt att slita sig från sitt arbete.

En engagerad anställd kan påminna om en arbetsnarkoman. Det som skiljer dem åt är att den engagerade saknar den tvångsmässiga drivkraften som är typisk för vilket beroende som helst. En anställd som är arbetsberoende lägger ner exceptionellt mycket tid på sitt arbete och jobbar utöver vad som är rimligt för att möta kraven från både organisationen och för ekonomiska behov. De tänker ofta på jobbet, även när de inte är där och kan upplevas vara ”besatta” av sitt arbete och inte sällan försumma sitt liv utanför arbetet.

Arbetsengagemang utvecklas mer i miljöer där det finns starka samband mellan företagets och de individuella värderingarna. Företagen uppskattar de individuella skillnaderna mellan sina anställda och vad de olika individerna kan bidra med. För att de anställda ska känna ett arbetsengagemang har det visat sig viktigt att man får stöd från kollegor och ledning, att de får feedback på arbetet som de utfört, att det finns möjlighet att utbilda sig och att de får ett visst egenansvar. Arbetsengagemang gör att de anställda presterar bättre på sin arbetsplats. Att de har energi och fokus på jobbet gör att det kan utföra ett bättre jobb med högre kvalitet. Även om arbetsengagemang är en upplevelse hos individen är det inte en isolerad upplevelse - det finns och upplevs tillsammans med kollegor och med organisationen (Bakker & Leiter, 2010). Arbetsengagemang är, snarare än något tillfälligt, ett mer ihållande och genomgripande tillstånd som inte är inriktat på en enskild händelse, individ eller ändamål (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

## **Kasam**

**Definition.** Kasam består av tre centrala komponenter, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet handlar om huruvida man upplever både inre och yttre stimuli som gripbara förnuftsmässigt och om information upplevs som strukturerad och ordnad istället för osammanhängande och oförklarlig. En person som har en hög känsla av begriplighet förväntar sig att det den kommer att möta i framtiden är begripligt. Även om det skulle vara oväntade händelser förväntar sig personen att den ska kunna ordna och förklara det som händer. Detta gäller alla händelser, inte bara det som är positivt utan även till exempel död, krig och misslyckande.

Den andra komponenten i Kasam är hanterbarhet. Hanterbarhet definieras av Antonovsky och Elfstadius (2005) som i vilken utsträckning en person känner att den har tillgång till resurser som kan användas när personen stöter på krav och stimuli. Detta kan vara resurser som personen kontrollerar själv och sådana som kontrolleras av andra som man

känner att man kan lita på, till exempel vänner, kollegor och sambo, men även Gud, läkare och så vidare. En person med stark känsla av hanterbarhet kommer inte i svåra situationer att känna sig hjälplös eller som ett offer, utan när det sker olyckliga händelser kommer personen att klara av det.

Den tredje delen av Kasam är meningsfullhet. Antonovsky & Elfstadius (2005) kallar denna del för ”motivationskomponenten”. Denna del handlar om i vilken omfattning en person känner att livet har en känslomässig innebörd, att personen upplever att i alla fall en del av de problem och svårigheter som personen stöter på i livet är värda att engagera sig i och lägga tid på. En person med hög känsla av meningsfullhet är inställd på att göra sitt bästa när prövningar väl dyker upp, till exempel när en närstående går bort eller när man förlorar jobbet och drar sig inte för att konfronteras med utmaningar i svåra stunder.

**Hur Kasam utvecklas.** Händelser som upplevs som förutsägbara lägger grunden för komponenten begriplighet. Om en person har en bra balans mellan belastningar som den utsätts för lägger detta grunden för komponenten hanterbarhet. Grunden till meningsfullhet läggs när en person känner delaktighet i resultatet av de andra delarna. För att komponenten meningsfullhet ska kunna utvecklas krävs att en person känner sig delaktig och är medbestämmande i val och beslut som tas i livets olika områden. Det är också viktigt att det finns en social uppskattning av det personen gör. Det personen gör måste vara viktigt för andra, inte bara en själv för att det ska lägga grund för meningsfullhet. När en person är med om olika händelser i livet är det styrkan i deras Kasam som påverkar hur följderna av händelsen blir; skadliga, neutrala eller hälsobringande (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

**Kasam på arbetet.** Antonovsky och Elfstadius (2005) skriver att det är i det tidiga vuxenlivet som en persons känsla av sammanhang blir mer definitiv. Han menar att för att ett arbete ska bidra till en känsla av meningsfullhet behövs en av två saker; personen kan känna en glädje och stolthet i det den gör eller känna att den har frihet och möjlighet att bestämma över sin situation. Om det finns stolthet och glädje kan personen känna att det den gör är dennes ”egna” och att den vill göra det den gör. Denna känsla kan infinna sig även om personen inte valt det den gör själv. För att en känsla av stolthet och glädje ska infinna sig är det viktigt med vilken social värdering det personen gör har för andra och den själv.

Både för stor komplexitet och för lite komplexitet i arbetet kan påverka en persons Kasam. Om det finns en underbelastning på arbetet och den anställde aldrig får använda sina förmågor eller färdigheter kan den aldrig få någon tilltro till att världen är

hanterbar. När personen får uppleva att saker passar ihop, att det okända kan förklaras och skapa mönster och att den är en del i något stärker känslan av begriplighet. Om den anställde dessutom har en tydlig bild av sin plats inom arbetet och arbetssituationen kan en förutsägbarhet bildas. Arbetet har en viktig roll i utvecklingen av Kasam, men det finns även andra faktorer som spelar roll, till exempel: kön, grupptillhörighet och sociala band (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

### **Tidsanvändning**

**Definition.** Tidsanvändning är ett begrepp som används för att undersöka hur och vad folk spenderar sin tid på. Statistiska centralbyrån i Sverige har på regeringens förfrågan vid tre tillfällen undersökt hur befolkningen använder sin tid åren 1990/1991, 2000/2001 & 2010/2011. Rapporterna ger en bred statistik över hur det svenska folket spenderar sin tid. Huvudsyftet med tidsanvändningsundersökningarna är att utifrån ett tidsanvändningsperspektiv studera skillnader mellan män och kvinnor då målsättningen för svensk jämställdhetspolitik är att den obetalda arbetstiden ska fördelas lika över könen (SCB, 2012).

### **Psykisk hälsa och välbefinnande**

The World Health Organization (WHO), definition av psykisk hälsa är: "ett tillstånd med mentalt välbefinnande där varje individ kan förverkliga de egna möjligheterna, kan klara av vanliga påfrestningar, kan bidra till det samhälle hon eller han lever i. Psykisk hälsa innefattar således mer än frånvaro av psykisk sjukdom" (Folkhälsomyndigheten, 2014).

För att försöka lyfta den psykiska hälsan som något som berör alla människor, och inte bara som en frånvaro av psykisk sjukdom, har WHO och EU tagit fram handlingsplaner och policys som ska integrera psykisk hälsa i allt som rör människans hälsa och välbefinnande. Regeringen i Sverige har tagit fram en plan för riktade insatser inom området psykisk ohälsa, men det finns ännu ingen strategi eller handlingsplan för psykisk hälsa (Folkhälsomyndigheten, 2014).

I WHO's handlingsplan *Mental Health Action Plan 2013-2020* står det att psykisk hälsa är en grundläggande del av deras definition av hälsa och att en god psykisk hälsa gör att människor kan leva upp till sin fulla potential, hantera vardagens stress, arbeta produktivt och därmed bidra till sina samhällen (World Health Organization, 2013).

En studie av Roll et al. (2012) undersökte aspekter av offentligt anställda män och kvinnors vardagsliv och dessa faktorer koppling till subjektivt uppskattad hälsa och välmående. Det visade sig att generell tillfredsställelse med vardagliga aktiviteter, känsla av att kunna hantera den rådande livssituationen, att vara omgiven av en stressfri miljö samt att uppleva en känsla av kontroll vara signifikanta för subjektivt rapporterad hälsa och välmående.

**Psykisk hälsa på arbetet.** Folkhälsomyndigheten (2013) skriver på sin hemsida att det som bör eftersträvas i ett arbete är att det ska vara en säker och trygg miljö, både fysiskt, psykiskt och socialt. Att känna att man som anställd har kontroll, kan känna delaktighet och inflytande över sitt arbete, hur det ska utföras och i vilken takt och mängd hör till grundvillkoren. Vidare skriver de att det även behövs insatser för att främja hälsa i arbetslivet.

## **Tidigare forskning**

### **Arbetstidens längd**

I Bildt och Brynjas litteraturöversikt (2005) över forskningsläget gällande samband mellan arbetstidens längd och hälsa framkommer det att studier som föregick lagändringen under 1970-talet främst fokuserade på arbetslöshet och ekonomi, snarare än hälsa och välbefinnande. Sverige är enligt Bildt och Brynja (2005) det land som i högre grad än övriga europeiska länder fokuserar på sambandet mellan arbetstidsförkortning och hälsa. Däremot har viss forskning utanför Europa skett med ett hälsofokus. Japan är ett exempel på detta som sedan 1990-talet uppmärksammat sina långa arbetsveckor ur ett hälso- och förslitningsperspektiv. Dock är Japan, tillsammans med USA, de två länder som har den längsta årsarbetstiden och forskningen i dessa länder är främst inriktad på att undersöka på vilka sätt tio timmars arbete om dagen eller mer orsakar sämre hälsa bland de anställda. I Sverige har vi däremot nästintill ett motsatt perspektiv där vi studerar hur kortare arbetsdagar, såsom sex timmars arbetsdagar, kan förbättra anställdas hälsa. Dessa kulturella skillnader gör jämförelseprocessen mellan svenska förhållanden och andra länders, såsom Japan, USA och andra länder i Europa, svår (Bildt & Brynja, 2005).

Resultat från forskning gällande effekterna av förkortad arbetstid på hälsa och välbefinnande är ett relativt outforskat ämne och de resultat av forskning som är tvetydiga (Olsson, 1999b). Den tidigare forskningen om reducerad arbetstid har framförallt visat på att det kan ge effekter på subjektiv hälsa, trötthet och tidsanvändning (Bildt, 2007).

### **Psykiskt välbefinnande och stress.**

Bildts studie från 2007, där forskarna jämförde en grupp som arbetade sex timmar per dag och en grupp som arbetade åtta timmar per dag under två års tid, visade signifikanta resultat gällande den självrapporterade hälsan hos deltagarna. De som ingick i gruppen med sex timmars arbetsdagar skattade sitt allmänna hälsotillstånd som betydligt bättre vid eftermätningen i jämförelse med förmätningen. Gruppen som arbetat åtta timmar om dagen låg kvar på samma nivå som vid förmätningen (Bildt, 2007). Även när det gällde sömn, stress och trötthet fanns det positiva effekter i gruppen med sex timmars arbetsdagar. Sömnkvalitén blev bättre och stressnivåer och trötthetskänslor sjönk i gruppen som arbetade sex timmar om dagen (Bildt, 2007). Forskarna frågade sig vad de subjektiva hälsoeffekterna berodde på. De menade att en minskad belastning genom den kortare arbetstiden kan ha bidragit, vidare ger de kortare arbetsdagarna och ökade fritiden en större känsla av frihet och kontroll. En ökad möjlighet till återhämtning fanns också då deltagarna i sextimmarsgruppen kunde spendera mer tid på egna behov. Ytterligare en faktor som kan ha påverkat resultatet var att deltagarna i interventionsgruppen började arbeta senare på morgonen än deltagarna i åttatimmarsgruppen. Forskarna menade att detta kan ha bidragit till längre sömn och därmed mindre trötthet. De menade dock att detta inte enbart är förklaringen till förbättringen av den subjektiva hälsan. Om deltagarna hade jobbat åtta timmar och förskjutit sin arbetstid hade de fått sluta senare och det hade lett till andra negativa konsekvenser (Bildt, 2007).

Personalekonomiska institutet vid Stockholms universitet genomförde mellan 1996 och 1998 en studie gällande effekterna av arbetstidsförkortning till sex timmar om dagen med bibehållen lön för personal i Stockholms stad. Bättre sömnkvalitet samt en lägre stressnivå kunde observeras då lägre halter av prolaktin fanns i blodet vid uppföljningen. Deltagarna uppgav sig ha fått mer energi och ork vilket i sin tur kan leda till bättre kvalitet på arbetsinsatsen (Olsson, 1999b).

I studien av Roll et al. (2012) fann forskarna att fler arbetstimmar än sex per dag verkar hälsofrämjande, vilket pekar i en annan riktning än andra studier. Författarna resonerade att en längre tid på arbetsplatsen per dag tillät deltagarna att fokusera på sina arbetsuppgifter och gav dem den tid de behövde för att slutföra sina uppgifter i lugn och ro. I en studie av Erlandsson & Eklund (2006) gällande vardagliga aktiviteter och hälsa hos arbetande kvinnor i Sverige pekade i samma riktning som studien av Roll et al. (2012). Man fann att kvinnor som upplevde färre avbrott och förändringar i sina aktiviteter under dagen,



rapporterade en högre nivå av självuppskattad hälsa än kvinnor som upplevde fler avbrott i sina aktivitetsmönster.

### **Tidsanvändning**

Personalekonomiska institutet vid Stockholms universitets studie mellan 1996 och 1998 visade även effekter av arbetstidsförkortningen gällande förändringar i tidsanvändning hos deltagarna. Resultaten visade att arbetstidsförkortningen ledde till att personalen hade mer tid till familj och vänner samt avkoppling och andra fritidsaktiviteter. Deltagarnas sociala aktiviteter ökade med 7,5 timmar per vecka och hobbys ökade med 2,7 timmar per vecka, till skillnad från det obetalda arbetet som endast ökade med 0,5 timmar per vecka. Vidare visade deltagarna bättre kondition, med en syreupptagningsförmåga som förbättrades med 10 % under de två åren som studien varade. Detta indikerade att många hade använt sin lediga tid för att träna och förbättra sin fysiska förmåga. Sammantaget visar resultaten från studien att deltagarna fått ett bättre socialt liv och att deltagarna uppgav sig fått mer energi och ork av att arbeta sex timmars arbetsdagar, vilket i sin tur kan leda till bättre kvalitet på arbetsinsatsen (Olsson, 1999b).

### **Arbetsengagemang**

I en studie av Wikman (2005) genomförd på uppdrag av arbetslivsinstitutet fick 5 000 svenskar svara på frågor om bland annat arbetsengagemang. Det visade sig i studien att många människor uppfattar arbetet som viktigt och centralt. Det visade sig att 57 % av deltagarna i studien menade att det är centralt och viktigt att få arbeta inom det egna yrket, detta för deras liv som helhet. 58 % menade att det var centralt och viktigt att få vara med och utföra de tjänster och tillverka de varor som de gör. 66 % tycker att det är viktigt och centralt att få arbeta med arbetskamraterna.

De som är mest engagerade beskriver att de har mycket mer positiva erfarenheter av arbetet och organisatoriska förändringar än andra. De säger också att de i högre grad har kunnat påverka förändringar av olika slag (Wikman, 2005).

Enligt arbetshälsoinstitutet utvecklas arbetsengagemanget när förhållandena på arbetet är gynnsamma och den anställde kan använda sina starka sidor. Arbetshälsoinstitutet skriver vidare att forskningsrön visat att vissa resurser kan öka arbetsengagemanget. Några av dessa är möjlighet att påverka arbetet, uppskattning och stöd på arbetet och möjlighet att utvecklas.

Dessutom kan bidragande faktorer vara relationer till andra, avkoppling efter arbetet och hemmets resurser (Arbetshälsoinstitutet, 2010).

## **Kasam**

I en studie av Kalimo, Pahkin, Mutanen och Toppinen-Tanner (2003) undersöktes anställda vid industriell skogsindustri i Finland. Av de personliga resurser som påverkar om man blir utbränd eller inte visade sig Kasam vara den viktigaste. Vid en uppföljning efter tio år visade det sig att hos de deltagare som inte var utbrända hade Kasam ökat medan den hade minskat hos de som led av svår utbrändhet. Det visade sig dock att de utbrända deltagarna, under de tio åren, hade arbetat under sämre villkor än de som inte var utbrända.

En studie av Levert, Lucas och Ortlepp (2000) pekar på samspelet mellan Kasam och utbrändhet. Deltagarna i studien var sjuksköterskor inom psykiatrin. Forskarna fann att arbetsmiljön tillsammans med Kasam förklarade 36,6 % av variansen i komponenten emotionell utmattning och 21,3 % i komponenten depersonalisation, vilka båda ingår i begreppet utbrändhet.

Gassne (2008) genomförde en studie med yrkesverksamma socionomer i vilken det bland annat framkommer att Kasam korrelerar måttligt med självskattad hälsa och starkt med livskvalitet. Vidare visade det sig att kontroll och kompetens korrelerade måttligt med Kasam och att arbetskrav samt socialt stöd hade en svag korrelation med Kasam. Krav i hemmet och på arbetet korrelerade även de med Kasam, men efter det att andra variabler tagits bort från analysen var endast krav i hemmet som bidrog till att förklara variansen i Kasam. Även i denna studie fann Gassne (2008) korrelationer mellan Kasam och utbrändhet på så sätt att högre Kasam samvarierar med lägre mått av utbrändhet.

Deltagarna i Smith och Meyers (1997) studie var studenter. Resultaten visade att individer med en stark Kasam är mer benägna att vara motståndskraftiga. Att de har en känsla av mening, anser att förändringar är en naturlig del av livet och att de känner att de kan påverka händelser. Dessutom rapporterar Smith och Meyers (1997) att deltagarna med hög Kasam uppvisade mindre inlärd hjälplöshet, i högre grad såg sig själv som aktiva agenter och att de hade en starkare självförmåga, self-efficacy. Deltagare med hög Kasam rapporterade även att de hade mindre krångel, stress och att de inte ofta var sjuka och skattade sin motståndskraft mot sjukdom högre jämfört med de med lägre Kasam. De kvinnliga deltagarna i studien hade högre Kasam än de manliga.

## Syfte

Syftet med studien är att undersöka förändringar gällande variablerna: psykiskt välbefinnande, stress, arbetsengagemang och tidsanvändning vid en arbetstidsförkortning från åtta till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Vidare ämnar studien undersöka de anställdas generella upplevelse av införandet av sex timmars arbetsdag med bibehållen lön.

## Metod

### Design

Organisationen skiftade under hösten mellan att arbeta åtta timmar om dagen i två veckor och att arbeta sex timmar om dagen i två veckor. På grund av att organisationen lagt upp sitt schema på detta sätt valde vi att göra en kvantitativ enkätundersökning.

Efter varje avslutad tvåveckorsperiod av antingen sex- eller åtta timmars arbetsdagar skickades enkäten ut till deltagarna. Syftet med upprepade mätningar var att undersöka eventuella förändringar av variablerna. Eftersom deltagarna skulle svara på enkäten vid fem tillfällen valdes en enbart kvalitativ metod bort då det ansågs bli för många intervjutillfällen. Dock lades en del kvalitativa frågor in för att kunna få en tydligare bild av deltagarnas upplevelse. Studien är explorativ i sin ansats då ämnet är relativt outforskat och deltagarantalet är lågt.

### Mätinstrument

**Kasam-29.** Vi valde att mäta Kasam eftersom det fanns en tanke om att en persons nivå av Kasam kan korrelera med flera av de andra faktorerna som ingår i studien, något som tidigare forskning också visat (Smith & Meyers, 1997; Gassne, 2008; Levert, 2000; Kalimo et al., 2003).

Kasam-29 används för att mäta känsla av sammanhang. Det mäter något som inte kan förklaras helt av andra mått, dock samvarierar instrumentet med ett stort antal andra test. I formuläret har Kasam operationaliserat som ett övergripande sätt att se världen och inte som en reaktion på en specifik situation. Det är inte möjligt att ha en stark eller svag Kasam inom ett visst område i livet och samtidigt befinna sig på en annan nivå inom andra områden. Den version av instrumentet som vi valt att använda är översatt i samråd med Antonovsky tillsammans med professor Marianne Cederblad och är publicerad i boken *Hälsans Mysterium* av Antonovsky (Gassne, 2008).

Kasam-29 består av 29 frågor där deltagaren ska ge ett svar på en skala från ett till sju.

Av dessa 29 frågor handlar 11 om begriplighet, 10 om hanterbarhet och 8 om meningsfullhet. Kasam-29 har testats på flertalet olika grupper och Cronbachs alfa ligger mellan  $\alpha=0.84$  och  $\alpha=0.93$ . Exempel på frågor i Kasam-29 är: *Har du motstridiga känslor och tankar?*, *Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på livet?* och *När du talar med människor, har du då en känsla av att de inte förstår dig?* (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

**General Health Questionnaire.** General Health Questionnaire (GHQ-12) är ett formulär som används för att mäta psykiskt välbefinnande. Det är ett av de mest använda och utforskade instrumenten som mäter psykiskt välbefinnande. Studier gällande dess validitet har utförts i många olika länder (McDowell, 2006). Ursprungligen bestod formuläret av 60 items, men det har senare utvecklats flera kortare versioner för att undersöka speciella aspekter av det psykiska välbefinnandet. Enligt Sconfienza (1998) använder man ofta GHQ-12 i studier av arbetslivet. De 12 påståendena i GHQ-12 är till hälften positiva och till hälften negativa och varje fråga har fyra svarsalternativ; *stämmer helt*, *stämmer bra*, *stämmer delvis* och *stämmer inte alls*. Sconfienza (1998) menar att GHQ-12 är ett acceptabelt instrument för att mäta psykiska hälsa i normalpopulationer. Sconfienza (1998) undersökte GHQ-12 på olika grupper i Sverige. I en grupp med 704 sjuksköterskor var Cronbachs alfa  $\alpha=0.80$ . I denna grupp fanns inga statistiska skillnader mellan ålder och kön. Exempel på frågor i GHQ-12 är: *Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra*, *Jag känner mig väldigt pressad*, *Jag känner mig olycklig och nedstämd*. Maxpoäng på GHQ-12 är 36 poäng där en högre poäng indikerar lägre välbefinnande (Sconfienza, 1998).

**Vardagslivets stress.** För att mäta upplevd stress hos deltagarna använde vi formuläret Vardagslivets stress som utvecklades i forskning gällande kardiovaskulära sjukdomar (Claesson, 2006). Detta instrument valdes på grund av att det mäter stress i vardagslivet och att det på så sätt antogs vara mer känsligt för snabba förändringar. Testet ämnar mäta den subjektiva responsen till vardagliga stressorer snarare än stressorer i sig och består av 20 påståenden som har fyra svarsalternativ: *stämmer inte alls*, *stämmer inte riktigt*, *stämmer ganska bra*, *stämmer helt och hållet*. Cronbachs alfa är hög,  $\alpha=0.9$  och vid test av test-retest reliabilitet i en icke-klinisk grupp uppgick den till 0,88. Exempel på påståenden i Vardagslivets stressorer är: *Jag har svårt att göra ingenting*, *Jag blir irriterad på andra bilister*, *Jag blir irriterad på människor som är fuliga eller slarviga* (Claesson, 2006). Poäng över 25 indikerar en närvaro av stress i vardagslivet (Burell, 2002).

**Utrecht Work Engagement Scale-9.** För att få med den organisatoriska dimensionen i studien valde vi att även undersöka arbetsengagemang med UWES-9.

Instrumentet UWES-9 ämnar undersöka tre aspekter av arbetsengagemang: vigor/kraft, dedication/hängivenhet och absorption/uppslukande (Bakker & Schaufeli, 2003). Med vigor menar Bakker och Schaufeli (2003) exempelvis höga nivåer av energi samt villighet att investera energi i uppgifter. Detta kan ses som motsatsen till utmattning. Dedication beskrivs som känslan av att ens arbete är viktigt för individen och att man känner sig stolt och entusiastisk över sitt arbete och kan ses som motsats till cynism. Absorption syftar till hur vida individen är positivt uppslukad av sitt arbete (Bakker & Schaufeli, 2003).

UWES finns i tre versioner: UWES-17 ( $\alpha=0.93$ ), UWES-15 ( $\alpha=0.92$ ) samt UWES-9 ( $\alpha=0.93$ ) (Bakker & Schaufeli, 2003). Vi har i denna studie valt att använda oss av den förkortade versionen - UWES-9. UWES är översatt till 21 språk (Bakker & Leiter, 2010). Cronbach's alfa för den svenska versionen av UWES-9 är  $>\alpha=0.7$  vilket tyder på god intern validitet (Hallberg & Schaufeli, 2006).

UWES-9 består av nio påstående där deltagarna ombeds uppge hur ofta de upplever denna känsla, tanke eller tillstånd gentemot sitt arbete. Det finns sju svarsalternativ som varierar mellan *Aldrig* och *Alltid*. Exempel på påståenden som finns i UWES-9 är: *Jag spritter av energi på jobbet*, *Mitt arbete inspirerar mig* och *Jag rycks med när jag arbetar*.

**Egenkonstruerade frågor.** För att undersöka om de anställda spenderar sin fritid annorlunda när de jobbar sex timmar jämfört med åtta timmar skapades frågor angående tidsanvändning. Detta då det i tidigare studier har visat sig bland annat att personal hade mer tid till familj och vänner samt avkoppling och andra fritidsaktiviteter (Olsson, 1999b). Dessutom presenterar Härenstam (2000) en hypotes om att inflytande över både sitt arbets- och privatliv påverkar individers hälsa och välbefinnande.

Dessutom användes en del avslutande frågor för att få en mer samlad bild av deltagarnas upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar. Slutligen formulerades en fråga angående deltagarnas inställning till att arbeta sex timmar om dagen med bibehållen lön. Tanken var att deltagarnas inställning kunde påverka resultatet och att denna variabel bör kontrolleras för.

Frågan *Har du under de två senaste veckorna arbetat övertid?* formulerades av författarna med utgångspunkt i tidigare forskning av Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3 Arbetsmiljön 2013.

Frågorna *Hur mycket tid uppskattar du att du har spenderat på; egna intressen, barn, familj & vänner, hushållsarbete, studier de senaste två veckorna?, Upplever du att du har du tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen m.m.?, Har du spenderat din fritid annorlunda under de senaste två veckorna? Om ja, hur har det varit annorlunda?* och *Hur tillfredsställelse har din fritid varit de två senaste veckorna?* formulerades av författarna med utgångspunkt i studien av Bildt (2007) och Olsson (1999b).

De avslutande frågorna gällande upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar är tagna från *Arbetstidsförkortning och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor* av Bildt (2007).

Frågan *Vad är din inställning till att arbeta sex timmar?* är formulerad av författarna med utgångspunkt i en tanke om att deltagarnas inställning kunde påverka resultatet och att denna variabel bör kontrolleras för.

## **Urval**

Då studien inte ämnade undersöka arbete på deltid kontaktades företag som uppgav att de tillämpade sex timmars dagar med bibehållen lön. Innehållet i mailet kan läsas i bilaga 1. Företagen hittades genom sökningar på Google. Av de företag som kontaktades var det ett som var intresserat av att delta i studien. På detta företag fanns 14 personer som kunde inkluderas i vår studie.

## **Deltagare**

Av 14 tillfrågade deltog 13 till en början i studien. Vid tredje mättillfället föll en deltagare bort, ytterligare en föll bort vid mättillfälle fem. Det var alltså 11 personer som deltog i sista mätningen. Av de 13 deltagarna som svarade på enkät 1 var elva kvinnor och två män. Av dessa hade nio barn - hemmaboende, utflyttade eller både och. Fyra uppgav att de inte hade barn. Vi valde att inte efterfråga ålder på deltagarna då vi träffat deltagarna och på grund av det låga deltagarantalet ville vi minska risken för identifierbarhet.

**Kliniken.** Arbetsplatsen som undersöktes var en medicinsk klinik som bedrivit verksamhet i nästintill 30 år. Kliniken ligger i en medelstor svensk stad. På kliniken arbetade sex personalkategorier i nära samarbete med varandra men med olika arbetsuppgifter. Dessa personalkategorier var: läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, biomedicinsk analytiker, sekreterare. Vid en åtta timmars arbetsdag på kliniken arbetar man från 07.45-16.30 med

lunch i 45 minuter och rast i mån av tid. Vid en sex timmars arbetsdag delas arbetsdagen upp på två pass där man arbetar antingen det ena eller det andra. Ett pass är mellan 08.00-14.00 och ett pass mellan 12.00–18.00. Under en 6 timmars arbetsdag tar man paus när man kan, vilket är lättare för vissa arbetsgrupper än andra. För att delta i studien skulle de anställda arbeta enligt att skifta mellan att arbeta två veckor åtta timmars arbetsdagar och två veckor sex timmar arbetsdagar under studiens gång.

Vid informationsmötet som beskrivs nedan framkom att det parallellt med vår studie under hösten pågick organisatoriska förändringar på kliniken. Deltagarna nämnde inte detta som en faktor som skulle kunna påverka resultatet varpå denna förändring inte undersöktes vidare.

## **Procedur**

Vi besökte organisationen i september 2015 i syfte att informera och motivera deltagarna till att delta i studien. Presentationen som gavs innehöll information om hur studien skulle gå till och vad som förväntades av deltagarna (Se bilaga 2). Det fanns även möjlighet för deltagarna att ställa frågor.

Vi skapade fem enkäter i Google Forms utifrån etablerade mätinstrument samt frågor utvecklade för vår studies syfte. Varje enkät kom att bestå av flera sidor med ett mätinstrument per sida (Se bilaga 3). För att undersöka enkätens utformning, förståelse för de egenkonstruerade frågorna samt tidsåtgången genomfördes en pilottestning bland fem personer som rekryterades genom ett bekvämlighetsurval. Pilottestningen genomfördes en vecka innan den första enkäten skickades ut. Enkäten upplevdes som genomförbar och de egenkonstruerade frågorna som förståeliga. Tidsåtgången för enkät 1 uppskattades till 15 minuter. För att minska risken att deltagarna skulle missa att svara på någon fråga gjordes alla frågor obligatoriska.

Data samlades in vid fem tillfällen under hösten 2015 i veckorna: 37, 39, 41, 43 samt 45. Varje enkät skickades ut på torsdagar och information gavs till deltagarna att besvara enkäten innan helgen. En kommunikationsbrist ledde dock till att mätning 4 som var planerad att göras i v. 43 fick göras i både v. 43 och v.44. När enkäten skickades ut i v.43 framkom att organisationen endast arbetat en vecka med sex timmars arbetsdagar istället för två som planerat. På grund av detta skickades enkät 4 ut ytterligare en gång i slutet av v. 44. 10 av 12 deltagare svarade på enkäten i v. 44 efter två veckors sex timmars arbetsdagar medan 2

svarade i v. 43. Vidare påverkades även mätning 5 som gjordes i v.45 av detta. På grund av ramarna för denna studie var vi tvungna att skicka ut mätning 5 som planerat och resultaten från denna representerar en vecka av åtta timmars arbetsdagar.

Svaren från deltagarna registrerades vid samtliga enkätutskick mellan torsdagen och den påföljande måndagen. Vid uteblivna svar skickades påminnelser till samtliga deltagare senaste under den påföljande måndagen (Se bilaga 4). Inför den sista enkäten skickade vi även en godisbox till deltagarna. Detta för att motivera deltagarna till att fylla i enkät 5 och för att tacka för ett gott samarbetet under hösten.

**Enkät 1.** Det första utskicket bestod av: *Kasam-29*, *UWES-9*, *GHQ-12*, *Vardagslivets stress* samt demografiska variabler och frågor gällande deltagarnas tidsanvändning. Denna första mätning var något längre än de övriga på grund av att formuläret *Kasam* inkluderades

**Enkät 2-4.** Tidsåtgången uppskattades till max 10 minuter då *Kasam -29* inte inkluderades i denna enkät. Enkäten bestod av: frågor avseende tidsanvändning under de senaste två veckorna, *UWES-9*, *GHQ-12* samt *Vardagslivets stress*.

**Enkät 5.** Enkät 5 bestod av frågor avseende tidsanvändning under de senaste två veckorna, *UWES-9*, *GHQ-12*, *Vardagslivets stress* samt frågor för att belysa förändring på diverse faktorer och slutligen en fråga av utvärderande karaktär gällande deltagarnas generella upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar.

## **Dataanalys**

Den kvantitativa data vi samlade in analyserades i IBM SPSS. Förutom deskriptiv data använde vi korrelationsanalys och envägs-ANOVA.

En del av datan kunde inte analyseras statistiskt. För att exempelvis analysera deltagarnas svar på frågan angående deras upplevelse av att arbeta sex timmar-dagar kategoriserades svaren i två grupper: negativa eller positiva. Svaren fylldes i respektive kolumn och försök till att hitta teman i vardera kategori gjordes därefter baserat på ord med samma innebörd. Inget försök till tolkning gjordes – istället utgick vi från ordens faktiska betydelse med antagandet om att de är sanna.



## **Etiska ställningstaganden**

I vår studie fanns ett antal etiska överväganden att ta ställning till. Ett av dessa var deltagarnas anonymitet. Det var av största vikt att deltagarna skulle vara anonyma. Detta på grund av det relativt lilla antalet deltagare, att vi som studieförfattare har mött deltagarna personligen samt på grund av att garantera de anställdas anonymitet gentemot ledningen i företaget. Att inte ha med ålder på deltagarna är även detta ett etiskt övervägande på grund av ovan nämnda faktorer. Vidare kan datan som vi samlade in i studien upplevas som känslig information då den berör personliga uppgifter om bland annat individers hälsa och arbetsengagemang, vilket ytterligare talar för vikten av anonymitet. Samtidigt behövde vi dock kunna följa samma deltagare genom studien. Av denna anledning valde vi att använda oss av ID-nummer. Dessa ID-nummer skapades av deltagarna själva när de fyllde i enkät 1. Samma ID-nummer användes vid resterande tillfällen. Deltagarna uppmanades att skapa ett ID-nummer som bestod av den första bokstaven i deras mammas namn, första bokstaven i deras pappas namn och sista siffran i deras tio-siffriga personnummer. Ett ID-nummer kunde exempelvis se ut som följer: YC8. På grund av att läkarna på kliniken arbetar oregelbundna arbetstider var det nödvändigt för oss att kunna skilja ut denna grupp från resterande deltagare. Därför fick läkarna lägga till DR i början av sina ID-nummer. Dock visade sig detta inte ha betydelse då läkarna arbetade enligt det överenskomna schemat och var därför jämförbara med de övriga deltagarna. Exempelvis kunde deras ID-nummer se ut som följande: DRYC8. Precis som deltagarna är också organisationen avidentifierad och den refereras i studien som kliniken.

Innan studien påbörjades informerades deltagarna muntligt (Se bilaga 2) och skriftligt (Se bilaga 1) om frivillighet att delta och att de kan avbryta sitt deltagande när som helst utan konsekvenser. Deltagarna godkände sin medverkan i studien genom att svara på första delen av varje enkät. Dock fanns det inte möjlighet till att ta tillbaka svar som redan var skickat. Genom att använda elektroniska formulär och låta deltagarna godkänna sin medverkan när de besvarat första delen av enkäterna kunde vi undvika att samla in känsliga personuppgifter som annars kan förekomma vid pappersenkäter. Vidare upplevs datorbaserade undersökningar som mer konfidentiella och anonyma än papper och penna-undersökningar (Bates & Cox, 2008).

## Resultat

I resultatdelen presenterar vi först deskriptiv data för samtliga variabler och därefter utfallet av analyserna. Avslutningsvis redovisar vi deltagarnas attityder till arbetstidsförkortningen och en mer detaljerad beskrivning av deras tidsanvändning.

### Deskriptiv data

**Kasam-29.** Kasam-29 hade ett Cronbach's alfa på 0,86 vilket anses vara högt. De 13 deltagarna hade ett medelvärde på 149,9 (SD=15,3).

**GHQ-12.** GHQ-12 hade vid mätning 1 ett Cronbach's alfa på 0,59 vilket är acceptabelt men lågt. På grund av detta genomfördes ytterligare analyser av Cronbach's alfa vid de andra mättillfällena som då varierade mellan 0,52-0,86. GHQ-12 fylldes i vid alla fem tillfällen och medelvärdet varierade mellan 7,1 och 11,4 poäng och standardavvikelsen varierade mellan 3,1 och 6,0.

**Vardagslivet stress.** Cronbach's alfa på Vardagslivets stress var 0,86 vilket är högt. Detta formulär fylldes i vid alla fem tillfällen och medelvärdet varierade mellan 24,1 och 28,9. Standardavvikelsen varierade mellan 6,6 och 9,0.

**UWES-9.** Även UWES-9 fylldes i vid alla fem tillfällen. Cronbach's alfa var hög (0,88). Medelvärdena varierade mellan 4,3 och 4,8. Standardavvikelserna varierade mellan 0,6 och 0,8.

**Tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen m.m.** Även denna fråga besvarades vid samtliga fem tillfällen. Medelvärdena varierade mellan 2,7 och 3,2. Standardavvikelserna varierade mellan 0,6 och 0,8.

**Hur tillfredsställande har din fritid varit de två senaste veckorna.** Denna fråga besvarades vid samtliga fem tillfällen. Medelvärdena varierade mellan 4,5 och 5,9. Standardavvikelserna varierade 0,5 och 1,7.

Tabell 1.

*Deskriptiv data*

Skala	Cronbach's alfa	Mätning 1 8 timmar N=13	Mätning 2 6 timmar N=13	Mätning 3 8 timmar N=12	Mätning 4 6 timmar N=12	Mätning 5 8 timmar N=11
Kasam-29	0,86	M = 149,9 SD = 15,3	-	-	-	-
Vardagslivets stress	0,86	M = 28,9 SD=8,2	M=24,1 SD=6,6	M = 26,8 SD = 7,7	M = 25,5 SD = 9,0	M = 27,6 SD = 7,9
GHQ-12	0,59	M = 8,3 SD = 3,3	M = 7,1 SD = 3,3	M = 7,3 SD = 3,1	M =8,9 SD = 6,0	M = 11,4 SD = 2,9
UWES-9	0,88	M = 4,8 SD = 0,6	M = 4,7 SD = 0,7	M = 4,6 SD = 0,7	M = 4,3 SD = 0,6	M = 4,5 SD = 0,8
Tillräcklig tid	-	M=2,7 SD=0,8	M = 3,2 SD=0,6	M=3,0 SD=0,8	M=3,2 SD=0,6	M=2,9 SD=0,7
Tillfredsställande fritid	-	M = 4,5 SD= 1,7	M = 5,9 SD = 0,5	M= 4,8 SD=1,3	M = 5,6 SD=1,1	M = 5,2 SD= 1,2

**Korrelationsanalys**

Vi undersökte samband mellan resultat på Kasam-29, Vardagslivet stress, GHQ-12, UWES-9, Tillräcklig tid, Tillfredsställande fritid samt Inställning på mätning 1 med hjälp av Pearsons korrelationskoefficient. Signifikanta korrelationer fanns mellan flera variabler. Starka positiva korrelation fanns mellan både Kasam och UWES-9 ( $r=0,61$ ,  $p<0,03$ ) och Tillfredsställande fritid och Tillräcklig tid ( $r=0,77$ ,  $p<0,002$ ). Mellan Kasam och GHQ-12 fanns en stark negativ korrelation ( $r= -0,65$ ,  $p<0,02$ ). Ytterligare starka negativa korrelationer fanns mellan Vardagslivets stress och Tillräcklig tid ( $r=-0,61$ ,  $p<0,03$ ) samt Vardagslivets stress och Tillfredsställande fritid ( $r=-0,78$ ,  $p<0,002$ ). En stark (dock inte signifikant) korrelation fanns även mellan Kasam och Inställning ( $r=0,53$ ,  $p<0,06$ ).

Tabell 2.  
Korrelationer, mätning 1.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7
1. Kasam-29	--	-,35	-,65*	,61*	,40	,29	,53
2. Vardagslivets stress		--	,21	-,20	-,61*	-,78**	-,11
3. GHQ-12			--	-,47	-,27	-,50	-,30
4. UWES-9				--	,18	,21	,10
5. Tillräcklig tid					--	,77**	,48
6. Tillfredsställande fritid						--	,28
7. Inställning							--

\*. Korrelation är signifikant på 0.05 nivå (2-sidigt).

\*\* . Korrelation är signifikant på 0.01 nivå (2-sidigt).

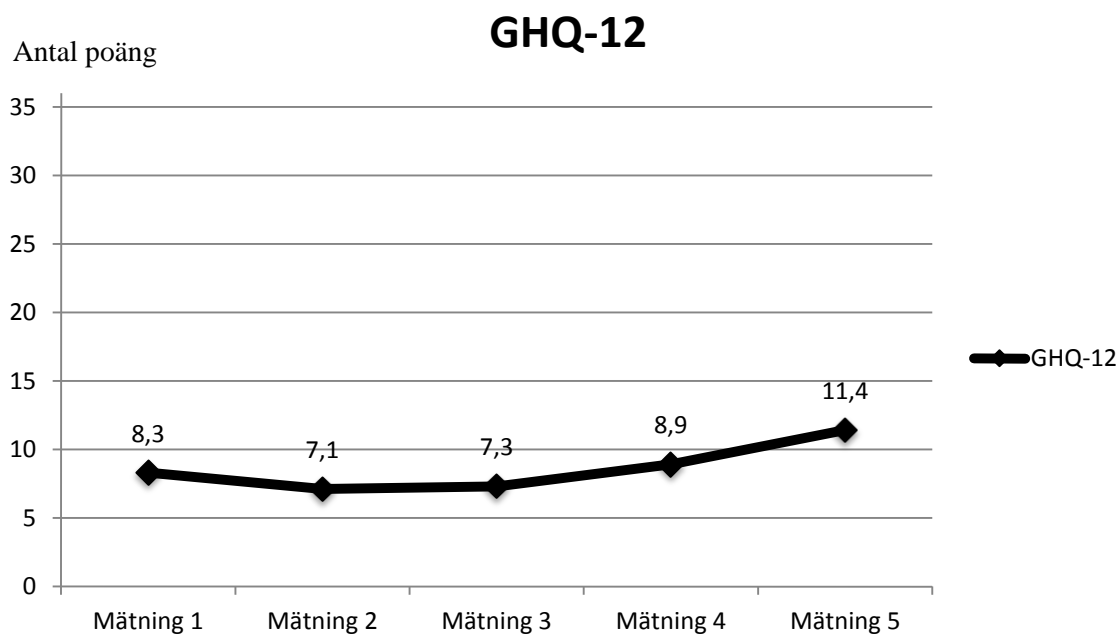
### Resultat av statistiska analyser

För att undersöka skillnader i resultat på deltesten mellan de olika mättillfällena använde vi envägs beroende ANOVA. Data som användes undersöktes för sfäriskhet med Mauchly's Test of Sphericity. Sfäriskhet förelåg för samtliga av dessa.

**Självskattat psykiskt välbefinnande.** Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad i skattning av GHQ-12 mellan mättillfällena,  $F(4, 40)=5,86$ ,  $p<0,001$ , partiell  $\eta^2=0,37$ .

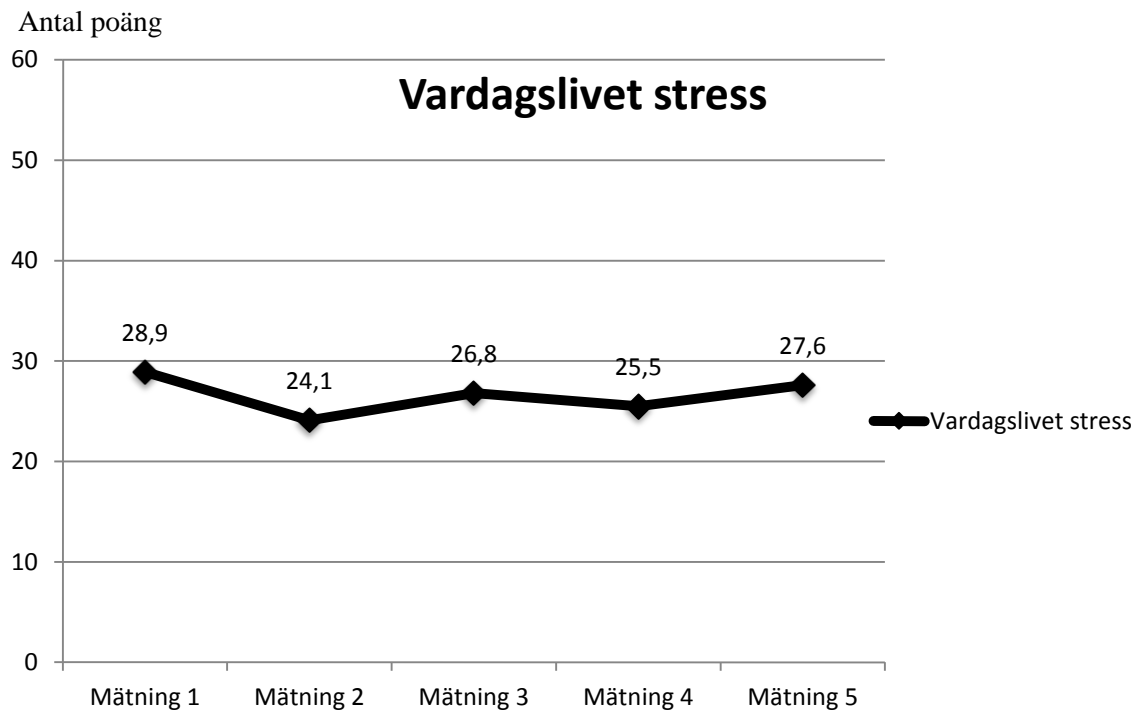
Effektstorleken indikerade det fanns en stor skillnad i deltagarnas självskattade psykiska välbefinnande mellan de olika mättillfällena. Bonferroni post-hoc test visade att det fanns en signifikant skillnad i deltagarnas självskattade psykiska välbefinnande mellan mätning 2 (M=7,1, SD=3,3) och 5 (M=11,4, SD=2,9). Skillnad i medelvärde mellan mätning 2 och 5 var -4,18 med en standardavvikelse på 0,8. Resultatet innebar att deltagarna skattade sitt psykiska välbefinnande signifikant bättre på mätning 2 då de arbetade en period med sex timmars dagar än då de arbetade en period med åtta timmars dagar vid mätning 5. Ytterligare en signifikant skillnad fanns mellan mätning 3 (M=7,3, SD=3,1) och 5 (M=11,4, SD=2,9). Skillnad i medelvärde mellan mätning 3 och 5 var -3,91 med en standardavvikelse på 0,6. Detta visade att deltagarna skattade sitt psykiska välbefinnande signifikant högre vid mätning 3 då de

arbetade en period med åtta timmars dagar än på mätning 5 då de också arbetade en period med åtta timmars dagar.



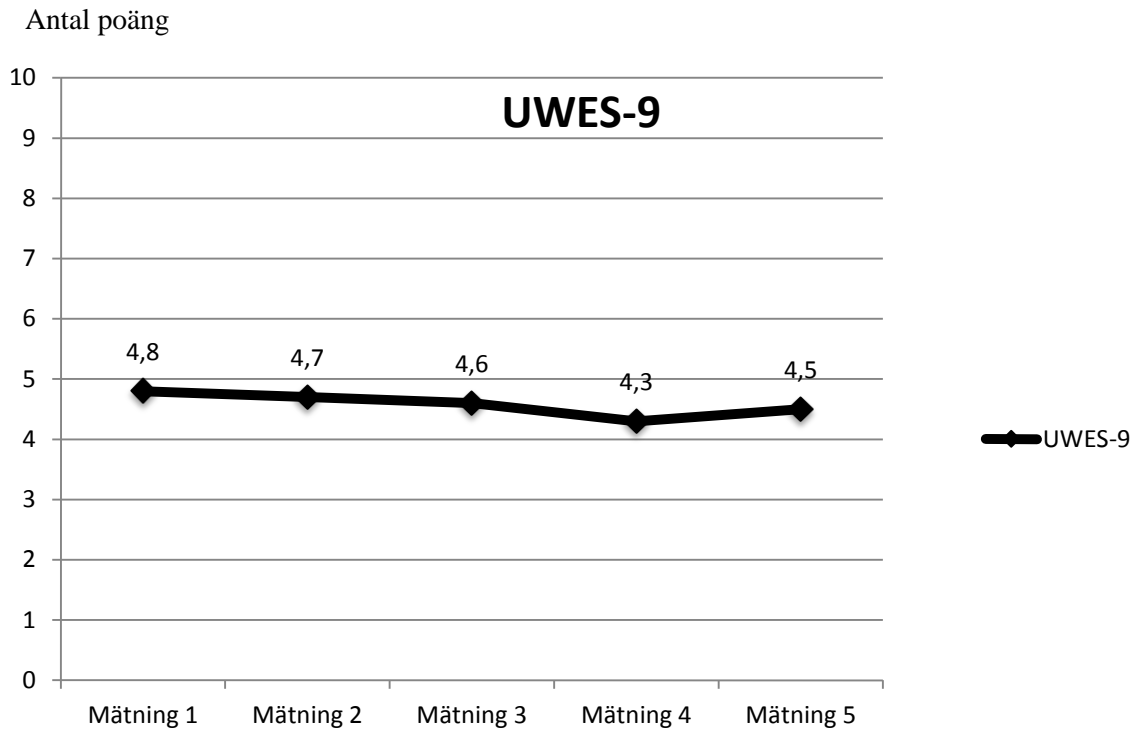
Figur 2. Medelvärde på GHQ-12.

**Självskattad stress.** Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad i självskattad stress mellan mättillfällena,  $F(4, 40) = 3,81$ ,  $p < 0,01$ , partiell  $\eta^2 = 0,28$ . Effektstorleken indikerade att självskattad stress hade samband med antalet timmar deltagarna arbetade. Det fanns en tendens (post-hoc jämförelserna ej signifikanta) till att deltagarna skattade sin stress högre under perioder av åtta timmars arbetsdagar än när de arbetade sex timmars dagar.



*Figur 3.* Medelvärde på Vardagslivets stress.

**Arbetsengagemang.** Resultatet visade en icke-signifikant skillnad i skattning av UWES-9 mellan mättillfällena,  $F(4, 40)=1,80$ ,  $p<0,15$ , partiell  $\eta^2 =0,15$ . Effektstorleken indikerade dock att arbetsengagemanget förändrades beroende på antal arbetstimmar på så vis att deltagande skattade sitt arbetsengagemang högre i perioder av åtta timmars arbetsdagar än i perioder av sex timmars arbetsdagar.



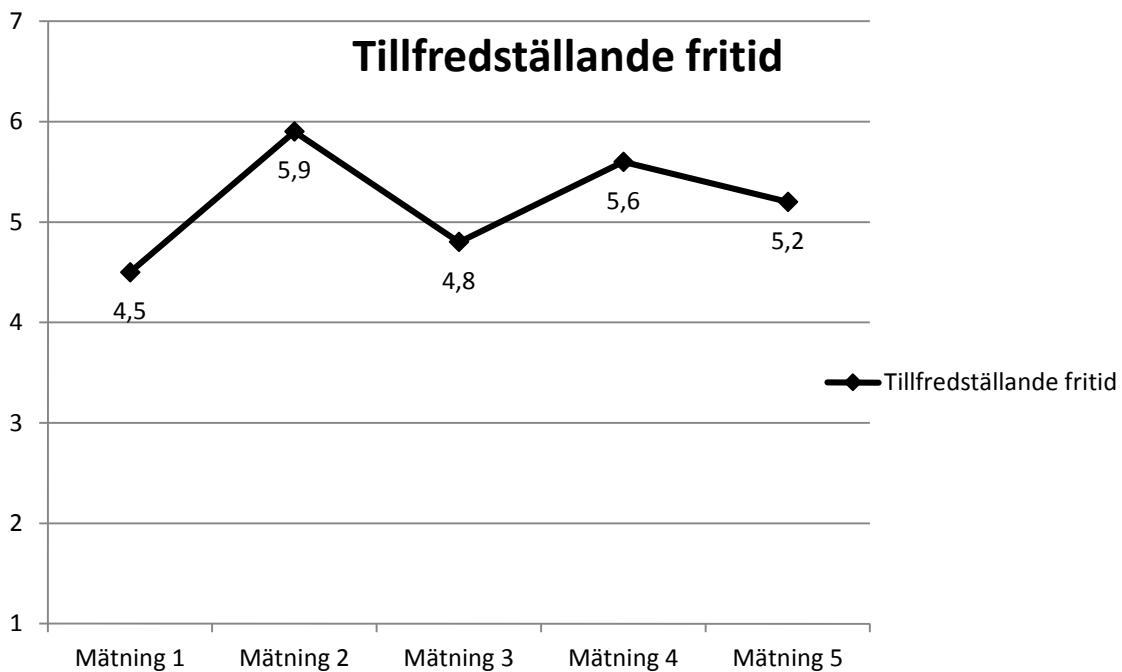
Figur 4. Medelvärde på UWES-9.

**De anställdas upplevelse fritid och tillräcklig tid för fritidsaktiviteter vid sex timmars arbetsdagar.** Resultaten visade en signifikant skillnad mellan mättillfällena gällande hur tillfredsställande deltagarna skattade sin fritid mellan mättillfällena,  $F(4,40)=4,1$ ,  $p<0.007$ , partiell  $\eta^2 = 0,3$ . Effektstorleken indikerade att det fanns en skillnad i hur tillfredsställande deltagarna skattade sin fritid mellan mätningarna. Det fanns en tendens till (post-hoc jämförelserna ej signifikanta) att deltagarna skattade sin fritid som mer tillfredsställande då de arbetade sex timmars dagar till skillnad från åtta timmars dagar.

Vidare fanns en skillnad i upplevelsen av att ha tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen med mera mellan mättillfällena,  $F(4,40)=1,3$ ,  $p<0.3$ , partiell  $\eta^2 = 0,1$ . Denna var inte signifikant men effektstorleken indikerade att det fanns en medelstor förändring i rapporteringen av ha tillräcklig tid för ovan nämnda aktiviteter beroende på hur många timmar deltagarna arbetade. Resultatet visade att deltagarna upplevde sig ha mer tid till familj, vänner, hobbies, nöjen med mera under perioder av sex timmars arbetsdagar än perioder då de arbetade åtta timmarsdagar.

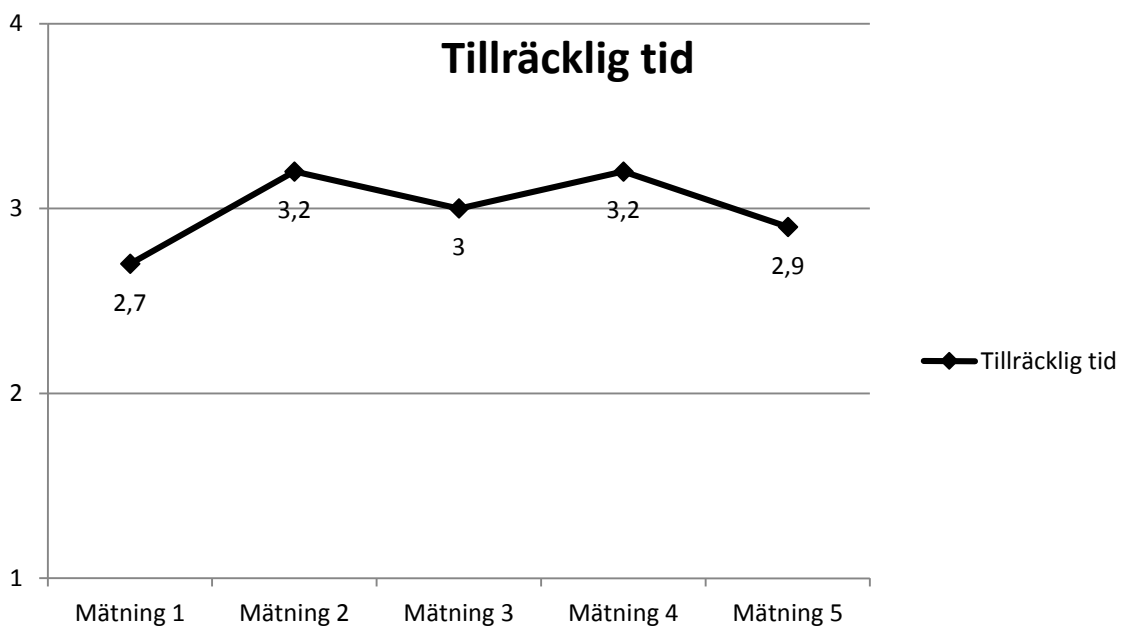
Deltagarna rapporterade sin fritid som mer tillfredsställande under perioder av sex timmar arbetsdagar i jämförelse med åtta timmars arbetsdagar. Däremot kan vi inte säkerställa att en ökad upplevelse av tillräcklig tid åt fritidsaktiviteter beror på en arbetstidsförkortning.

Antal poäng



Figur 5. Medelvärde på tillfredsställande fritid.

Antal poäng



Figur 6. Medelvärde på tillräcklig tid.



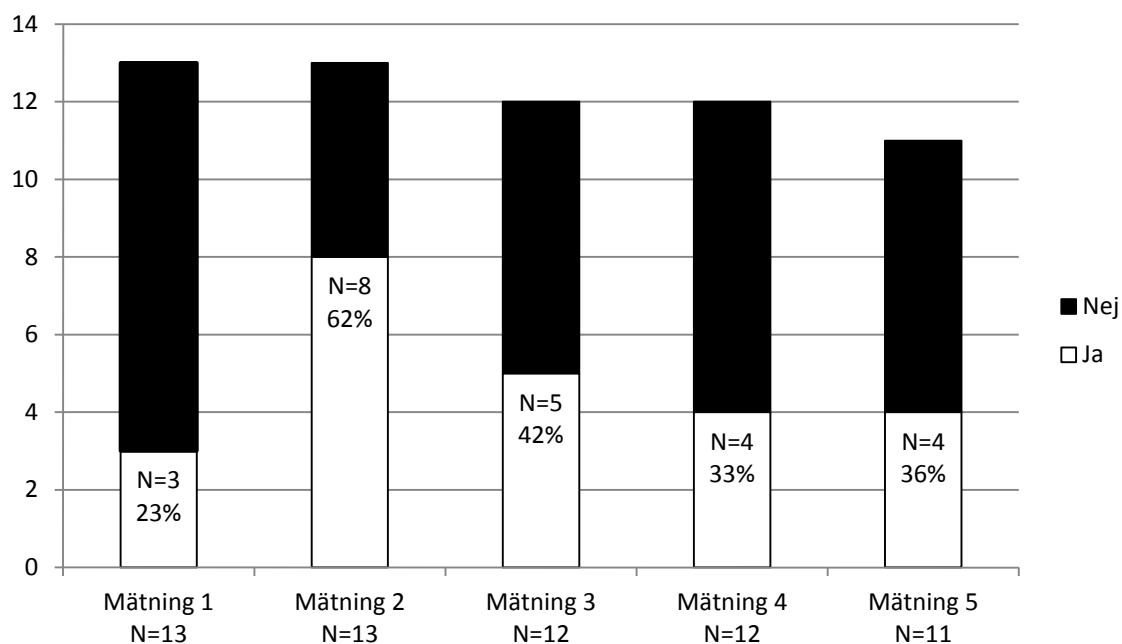
## **Kvalitativ dataanalys**

**De anställdas fria tid vid sex timmars arbetsdag.** Antalet deltagare som uppgett att de spenderat sin fritid annorlunda noterades. Det var störst skillnad mellan mätning 1 och mätning 2. Vid mätning 1 hade sex timmars arbetsdag inte ännu införts. Vid mätning 2 uppgav åtta av tretton deltagare att de hade spenderat sin fritid annorlunda. Av dessa åtta beskrev sex personer att de upplevde sig ha fått mer tid. De hade bland annat ägnat mer tid åt familj, hushåll, egentid och motion. Vid mätning 4, den andra perioden av sex timmars arbetsdagar, uppgav fyra personer att de hade spenderat sin fritid annorlunda. En deltagare hade enligt enkätsvaret utnyttjat tiden bättre. De andra uppgav till exempel att de träffat vänner, gått i centrum, motionerat och vilat sig.

Under de perioder då deltagarna arbetat åtta timmarsdagar, mätning 3 och 5, uppgav de bland annat att de hade varit borta från arbetet på grund av semester eller sjukdom, att de hade studerat, motionerat och att de hade träffat vänner. Det var en person som vid mätning 3 uppgav att den hade mindre tid och ork för familj och hushåll. Frågan angående hur många timmar deltagarna uppskattat att de spenderat på egna intressen, familj, vänner, hushållsarbete och studier kunde inte analyseras på grund av icke-reliabla resultat.

Sammantaget spenderade de anställda sin fria tid på annorlunda sätt vid sex timmar arbetsdag till vis del. Det skedde en förändring i tidsanvändning mellan mätning 1 och mätning 2, dock inte mellan mätning 4 och mätning 5.

Antal deltagare

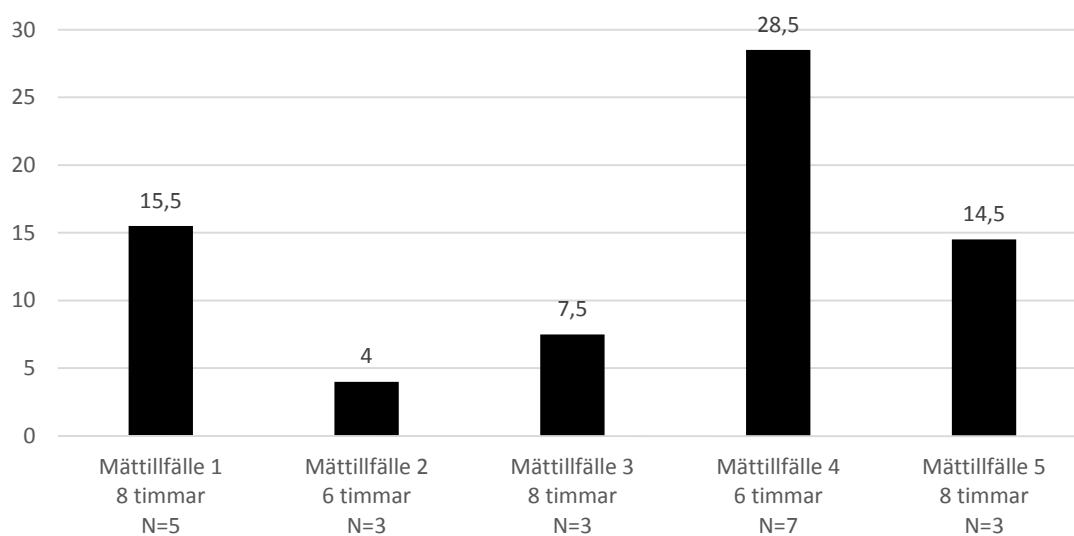


Figur 7. Översikt över annorlunda spenderad fritid under de senaste två veckorna.

### Övriga resultat

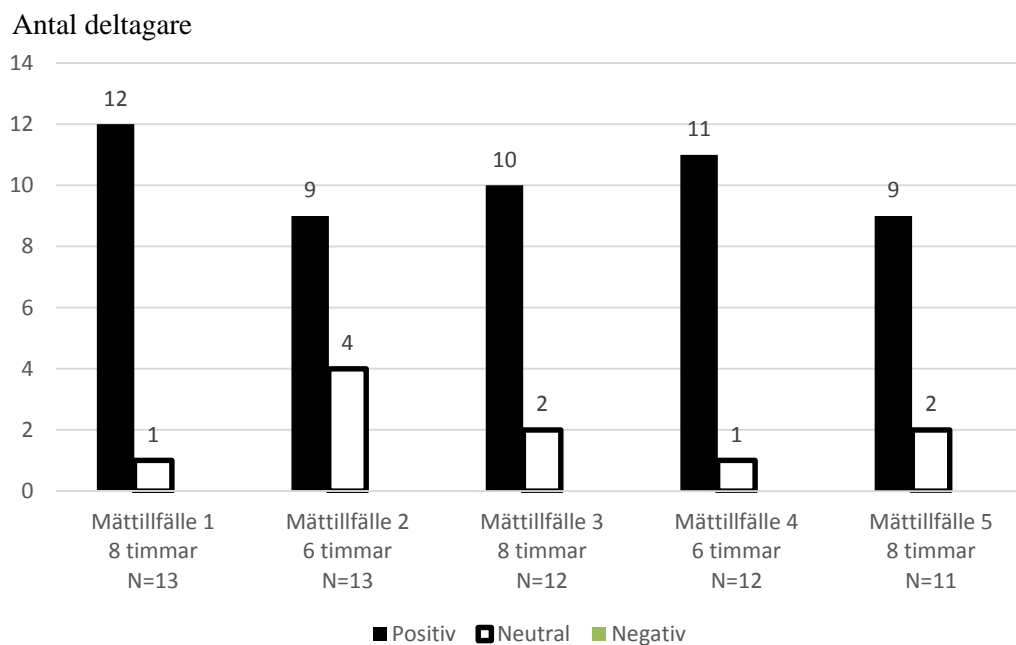
Vid mätning 4, den andra perioden av sex timmars arbetsdagar, arbetade flest deltagare övertid, dessutom uppmättes flest arbetade övertidstimmar denna period. Detta är att jämföra med mätning 2, den första perioden av sex timmars arbetsdagar, där gruppen arbetade minst antal övertidstimmar. Mellan mätning 1, 3 och 5 varierade antalet övertidstimmar mellan 7,5 timmar och 15,5 timmar per period för hela gruppen.

Antal timmar



Figur 8. Övertid i timmar på gruppnivå per mättillfälle.

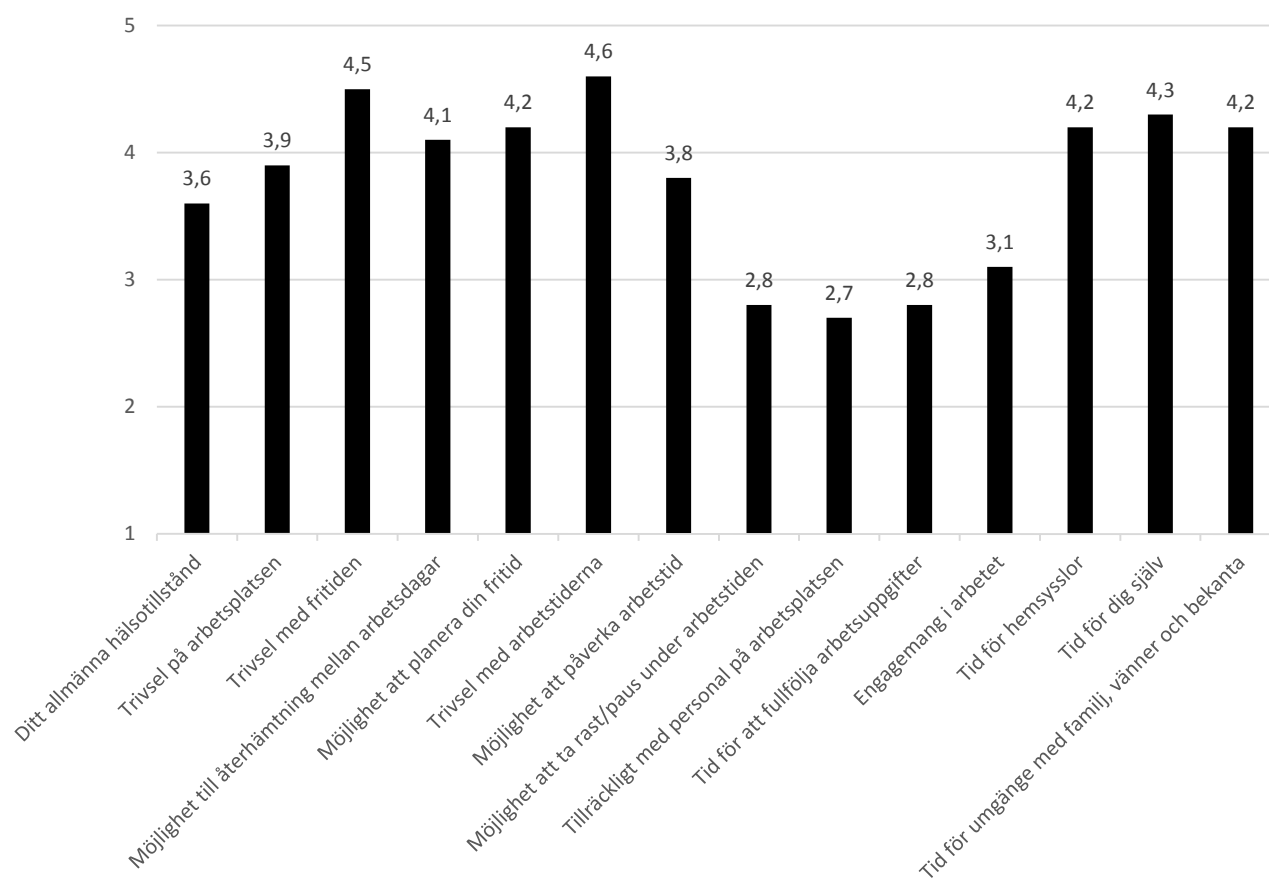
**Inställning till att arbeta sex timmar.** Under mätning 1 var flest deltagare positiva till att arbeta sex timmars dagar. När deltagarna arbetat den första perioden av sex timmars dagar, vid mätning 2, sjönk antalet med positiv inställning från 12 till 9, medan antalet med neutral inställning ökade från 1 till 4. Vid mätning 3 och 4 ökade antalet deltagare med positiv inställning till 10 respektive 11 för att sedan vid mätning 5 återgå till 9. Antalet med neutral inställning till att arbeta sex timmars dagar varierade mellan 1 till 2 deltagare mellan mätning 3 och 5. Under hela projektet hade ingen deltagare en negativ inställning till att arbeta sex timmars dagar.



Figur 9. Inställning till att arbeta sex timmar om dagen.

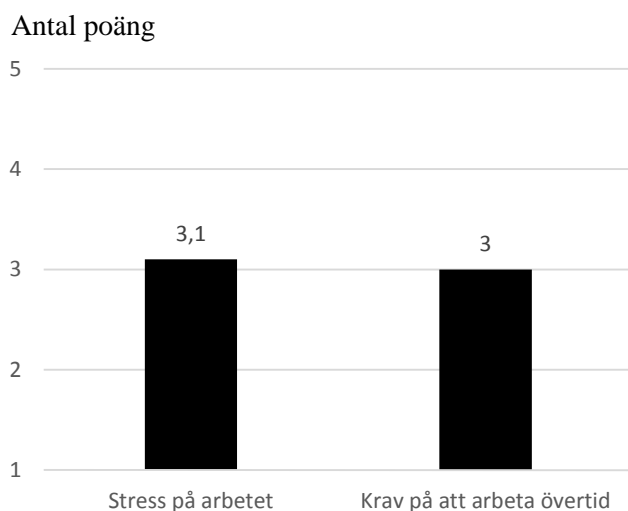
**Förändringsinriktade frågor.** Deltagarna uppgav att trivsel med fritiden och trivsel med arbetstiden hade blivit mycket bättre under perioderna då de arbetat sex timmars dagar. Dessutom uppgav deltagarna att deras ”allmänna hälsotillstånd”, ”trivsel på arbetsplatsen”, ”möjlighet till återhämtning mellan arbetsdagar”, ”möjlighet att planera sin fritid”, ”möjlighet att påverka arbetstid”, ”tid för hemsysslor”, ”tid för sig själv” och ”tid för umgänge” hade blivit något bättre. Deltagarna uppgav att följande inte hade förändrats; ”möjlighet att ta rast”, ”tillräckligt med personal”, ”tid att fullfölja arbetsuppgifterna” och ”engagemang i arbetet”. Av dessa hade deltagarna skattat ”tillräckligt med personal” lägst.

## Antal poäng



*Figur 10.* Hur följande faktorer har förändrats under de veckor deltagarna arbetat sex timmar sedan den här studien påbörjades. Skala från 1-5. 1 indikerar ”mycket sämre” och 5 indikerar ”mycket bättre”.

Deltagarna uppgav att det inte hade skett någon förändring gällande varken ”stress på arbetet” eller ”krav på att arbeta övertid” under de veckor de arbetat sex timmars dagar sedan studien påbörjats.



*Figur 11.* Hur följande har förändrats under de veckor deltagarna arbetat sex timmar sedan den här studien påbörjades. Skala från 1-5. 1 indikerar ”mycket mindre” och 5 indikerar ”mycket mer”.

**Upplevelse av att arbeta sex timmars dagar.** Deltagarna beskrev en lugnare arbetsmiljö och lugnare stämning i väntrummet, en positiv anda bland arbetskamraterna och en upplevelse av att arbetsdagen går fort. Dessutom beskrev de att de hade ökad möjlighet att planera sin dag och mer tid att göra ärenden utanför arbetet. Vidare fick de mer tid för sig själva och tid att umgås med familj och vänner, samt ytterligare tid för återhämtning. Sammantaget upplevde de en mindre stresskänsla.

Det som upplevdes som negativt med att arbeta sex timmars dagar var att personalgruppen blev sårbar vid sjukdom, att de tappat kontakten med arbetskamrater och att arbetet upplevdes som något mer intensivt och stressigt. En deltagare beskrev det som mycket viktigt att kunna ta en rast mitt under dagen för att det inte skulle bli mer stressigt under sex timmars dagar.

Sammanfattningsvis hade deltagarna övervägande positiva erfarenheter av att arbeta sex timmars dagar.

## Diskussion

### Undersökningens resultat

**Psykiskt välbefinnande.** Det självskattade psykiska välbefinnandet tycks minska ju längre studien pågår och deltagarna skattar sitt psykiska välbefinnande som lägst vid den sista mätningen. Det går varken att säga att deltagarna skattar högre psykiskt välbefinnande under

perioder av sex timmars dagar eller åtta timmars dagar. Att resultatet ser ut så här kan bero på flera olika faktorer.

Till exempel skattar deltagarna överlag sitt välbefinnande som relativt högt under hela studiens gång. I en grupp som denna med ett högt välbefinnande i grunden är det inte rimligt att förvänta sig stora variationer under så kort tid som denna studie pågått.

Vårt resultat gällande det självuppskattade psykiska välbefinnandet är inte i linje med resultatet i studien av Bildt (2007) där forskarna fann att de som ingick i gruppen med sex timmars arbetsdagar skattade sitt allmänna hälsotillstånd som betydligt bättre vid eftermätningen. Att vi inte fick samma resultat kan bero på designen. I Bildts (2007) studie fick deltagarna arbeta sex timmar om dagen i två år i följd, medan de i denna studie skiftade mellan att arbeta sex och åtta timmar om dagen under en total period av cirka tre månader. Bildts studie talar för att det krävs en längre sammanhållen period av sex timmars arbetsdagar för att uppnå en skillnad i självskattat välbefinnande.

**Självskattad stress.** Självskattad stress är lägre vid sex timmars arbetsdag vilket ligger i linje med tidigare forskning. Olssons studie (1999a) visade att stressnivåerna, i form av en uppmätt prolaktin i blodet, hade sjunkit till följd av arbetstidsförkortningen och Bildts studie (2007) visade en positiv effekt på stressnivåerna vid sex timmars arbetsdag i jämförelse med åtta timmars arbetsdagar. I studien av Bildt (2007) fann forskarna även negativa effekter som tagits upp i relation till en arbetstidsförkortning till sex timmar om dagen. Dessa var bland annat att deltagarna upplevde sig ha mindre tid att fullfölja sina arbetsuppgifter och att det var mer stressigt på arbetet. Vår studie visar dock på lägre nivåer av självskattad stress i linje med resultat från Olssons studie (1999b) samt det sammantagna resultatet från Bildts studie (2007). Detta indikerar att den generella stressnivån sjunker, trots att en stressigare arbetsplats benämns som en negativ effekt av mindre arbetade timmar per dag i tidigare forskning (Bildt 2007). Detta talar för att det är faktorer utanför arbetet bidrar till en lägre självskattad stress.

Som Hogstedt & Theorell (2004) skriver är möjlighet till återhämtning en av grundstenarna till förebyggande av exempelvis utmattning. Vid sex timmars arbetsdagar får individen mer tid över till återhämtning utanför arbetsplatsen, vilket bidrar till lägre självskattade stressnivåer trots en möjligen stressigare arbetsdag.

Stress korrelerar signifikant negativt med Tillfredsställelse fritid samt Tillräcklig tid, vilket är ett väntat resultat som går att förstås utifrån utmattningsspiralen (Socialstyrelsen,

2003). Ju högre grad av stress en individ upplever, desto mer tid ägnas åt exempelvis arbete och desto mindre tid ägnas åt lustfyllda och återhämtande fritidsaktiviteter, vilket bidrar till en lägre tillfredsställelse av sin fritid och en lägre upplevelse av tillräcklig tid. Ju mindre stressad man upplever sig vara, desto mer tillfredsställd är man med sin fritid och man upplever sig ha tillräcklig tid åt aktiviteter. Detta pekar på vikten av människans behov av lustfyllda aktiviteter även i perioder av ökad stress.

**Arbetsengagemang.** Vi fann att arbetsengagemang inte ökade vid sex timmars arbetsdagar. Effektstorleken indikerade dock att arbetsengagemanget förändrades beroende på antal arbetstimmar då deltagarna skattade sitt arbetsengagemang högre i perioder av åtta timmars arbetsdagar än i perioder av sex timmars arbetsdagar. Som Schaufeli, Bakker och Salanova (2006) skriver är arbetsengagemang inte ett tillfälligt tillstånd utan ett mer ihållande tillstånd. Detta kan förklara varför förändringarna i arbetsengagemang var så pass små i denna korta studie.

I studien av Wikman (2005) framgår att arbetet är viktigt för många och att det är mycket viktigt att få arbeta tillsammans med sina arbetskamrater. Om personalen spenderar mindre tid på sin arbetsplats, som under sex timmars arbetsdagar, kan det således förklara att arbetsengagemanget sjunker. I likhet med resultatet från Wikmans studie (2005) uppgav även deltagarna i vår studie att de saknade sina arbetskamrater under sex timmars arbetsdagar, något som de tog upp i utvärderingen vid mätning 5.

Vi fann att arbetsengagemang är negativt korrelerat till stress, detta kan förklara av att motsatsen till arbetsengagemang är utbrändhet (Bakker & Leiter, 2010).

**Tillfredsställande fritid och tillräcklig tid.** Studien visar att de anställda upplever sin fritid som mer tillfredsställande då de arbetar sex timmars dagar än då de arbetar åtta timmars dagar. Vi kan inte statistiskt säkerställa en ökad upplevelse av tillräcklig tid men resultaten pekar på att deltagarna har en tendens till att skatta en ökad upplevelse av mer tillräcklig tid under sex timmars arbetsdagar. Att det inte var en signifikant skillnad gällande denna variabel beror med största sannolikhet på det låga deltagarantalet.

En tolkning av detta utfall är att den positiva förändringen i upplevelse av att ha tillräcklig tid kan leda till en viktig mekanism: upplevelse av kontroll. Att deltagarna upplever sig ha en högre grad av påverkan, gällande exempelvis sin fritid, är en viktig faktor som vi anser kan ha betydelse för hur tillfredsställd man är med den. Detta ligger i linje med tidigare forskning av Bildt (2007) som understryker vikten av att ha kontroll och en känsla av frihet i

individens vardag, vilket leder till att man kan ägna sig åt sina behov och intressen i högre utsträckning. Detta kan också bidra till en högre känsla av tillfredsställelse. Även Härenstam (2000) pekar på vikten av kontroll över hela sin livssituation som kan ha betydelse för hur individen mår och lever.

**Tidsanvändning.** Resultaten från vår studie visar att det sker en viss skillnad i tidsanvändning hos deltagarna. Mellan mätning 1 och 2, då deltagarna gick från åtta- till sex timmars arbetsdagar, uppmättes störst skillnad gällande tidsanvändning och de uppgav sig ha fått mer tid. Detta var en förväntad skillnad i enlighet med tidigare studier som visar att en arbetstidsförkortning till sex timmar om dagen har lett till mer tid för familj, vänner, avkoppling och andra fritidsaktiviteter med en ökning av exempelvis sociala aktiviteter med 7,5 timmar per vecka per person (Olsson, 1999b). Mellan mätning 3 och 4, den andra perioden de gick från åtta till sex timmars arbetsdagar, var det knappt en förändring hos deltagarna, vilket var ett oväntat resultat.

Viktigt att poängtera i tolkningen av detta resultat är att de vid mätning 4 endast arbetat en vecka med sex timmars arbetsdagar till skillnad från mätning 2 då de arbetat två veckor med sex timmars arbetsdagar. Att resultaten pekar mot att deltagarna endast till viss del spenderar sin fria tid annorlunda kan bero på att mätning 4 endast representerar en vecka med sex timmars arbetsdagar. Möjligen skulle resultatet se annorlunda ut om de även där hade arbetat två veckor med sex timmars arbetsdagar. Resultat på mätning 2 anser vi vara mer representativt för en verklig skillnad än resultatet på mätning 4.

Frågan angående hur många timmar deltagarna uppskattat att de spenderat på egna intressen, familj, vänner, hushållsarbete och studier kunde inte analyseras på grund av icke-reliabla resultat. Deltagarna hade svarat på olika sätt och vissa av svaren var baserat på hur många procent man spenderar på olika aktiviteter, medan andra hade svarat i minuter eller timmar.

**Kasam.** En signifikant positiv korrelation fanns mellan resultaten på Kasam-29 och UWES-9 och mellan Kasam-29 och GHQ-12 fanns en signifikant negativ korrelation. Detta innebär att en hög Kasam samvarierar med ett högt arbetsengagemang och ett högt skattat välmående. Detta resultat går i linje med tidigare forskning av Smith och Meyers (1997) där de deltagare som hade en hög Kasam i högre grad såg sig själv som aktiva agenter och hade en starkare självförmåga, self-efficacy. Dessa faktorer kan liknas vid de som ingår i utvecklingen av arbetsengagemang enligt Arbetshälsoinstitutet (2010) när den anställda kan



påverka arbetet och utvecklas inom det. I Smith och Meyers (1997) studie fann de vidare att deltagare med hög Kasam rapporterade mindre krångel, stress och att de hade en högre motståndskraft mot sjukdom. Detta är alla komponenter som ingår i psykiskt välmående och resultatet är i linje med det vi funnit i denna studie.

Det visade sig också finnas en stark, dock ej signifikant, korrelation mellan Kasam och deltagarnas inställning till att arbeta sex timmars arbetsdagar och en måttlig positiv korrelation mellan Kasam och att ha tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen m.m. Detta kan förklaras av vad Smith och Meyers (1997) fann i sin studie; de med hög Kasam har en känsla av mening, anser att förändringar är en naturlig del av livet och att de känner att de kan påverka händelser, i det här fallet en arbetstidsförkortning.

Mellan variablerna stress och Kasam fanns en måttlig negativ korrelation. Detta innebär att en hög Kasam samvarierar med en lågt skattad stress vilket är i linje med tidigare forskning som visat att Kasam korrelerar med utbrändhet (Gassne, 2008; Levert, Lucas & Ortlepp, 2000; Kalimo et al., 2003).

Alla deltagare i studien hade en hög Kasam med ett medelvärde på 149,9 vilket är jämförbart med genomsnittlig poäng i en liknande population av sjuksköterskor och läkare ligger runt 150 poäng (Gassne, 2008).

**Övertid.** Huvudfokuset i vår studie är längd på arbetsdagen. Därför är det av vikt att kontrollera om det förekommer att deltagarna arbetar övertid för att kunna dra korrekta slutsatser av studien. Vidare möjliggör frågan att undersöka om deltagarna hinner med sina arbetsuppgifter under veckorna med sex timmars arbetsdagar eller om övertid förekommer mer under dessa veckor. Vid tolkning av resultatet från vår studie måste poängteras att mätning 4 endast representerar en veckas period av sex timmars arbetsdag och blir därmed inte rakt jämförbar med resultaten från mätning 2.

Den första perioden av sex timmars arbetsdagar, mätning 2, arbetade gruppen minst antal övertidstimmar under studiens period. Detta kan tolkas som att övertid inte förekommer i höge utsträckning under en period av sex timmars arbetsdagar och därmed att deltagarna hinner med sina arbetssysslor inom den utsatta tiden. Detta är ett överraskande fynd och möjliga bakomliggande mekanismer som kan hjälpa oss att förstå detta kan vara Siegrists (1995) teori gällande balans mellan ansträngning och belöning, i detta fall i form av mer fritid med bibehållen lön. Möjligen anstränger sig deltagarna mer på arbetstid på grund av belöningen, vilket då även skulle kunna bidra till lägre upplevda stressnivåer.

**Inställning.** Ingen av deltagarna hade en negativ inställning till att arbeta sex timmars arbetsdagar under studiens gång. Vid mätning 1 var flest deltagare positivt inställda till att arbeta sex timmars arbetsdagar. Detta kan bero på att det redan innan projektet började fanns ett starkt intresse för att arbeta kortare dagar med bibehållen lön. Organisationen som helhet upplevdes ha en positiv inställning till de kortare arbetsdagarna innan studien påbörjades. Vid mätning 2 och 5 var minst antal deltagare (nio) positivt inställda till att arbeta sex timmars arbetsdagar. Även vid dessa mätningar är den övervägande delen av deltagarna positivt inställda, de övriga neutrala. Att det fanns ett intresse från början av sex timmars arbetsdagar kan ha påverkat resultatet under hela studien, men det stabila resultatet under studiens gång tyder på att deltagarna har haft en generellt positiv upplevelse. Även här påverkas resultatet av det lilla antalet deltagare och den homogena gruppen.

**Frågor gällande förändring.** Svaren på frågan ”*Hur har följande förändrats under de veckor du arbetat sex timmar sedan den här studien påbörjades?*” visar att det hade skett en förändring bland många faktorer. De faktorer som hade blivit mycket bättre under perioder av sex timmars arbetsdagar var deras trivsel med fritiden samt trivsel med arbetstiden. Trivsel med fritiden går i linje med vårt resultat angående en tillfredsställande fritid och detta var väntat. Resultaten visar att deltagarna i perioder av sex timmars arbetsdagar har en något bättre möjlighet till återhämtning mellan arbetsdagar, möjlighet att planera sin fritid och har en ökad fritid att lägga på sig själv, umgänge och hemsysslor. Möjligen är det just dessa faktorer som bidrar till den allmänna uppfattningen som delas bland individerna - att de trivs mycket bättre med sin fritid då de arbetar sex timmars arbetsdagar.

Att deltagarna anser sig trivas bättre med arbetstiden under sex timmars arbetsdagar var vidare inte oväntat givet deras svar på övriga delar i vår studie. Deltagarnas möjlighet till påverkan av sin arbetstid förbättrades även något under perioder av sex timmars arbetsdagar. Utifrån Karaseks krav-kontroll modell kan denna förhöjda påverkan över arbetstiderna bidra till en ökad känsla av kontroll på arbetsplatsen (Hogstedt & Theorell, 2004). Då deltagarnas arbetsplats kan karaktäriseras som en med höga krav i form av hög arbetsbelastning bidrar en höjd kontroll till skapandet av en aktiv arbetsplats, för att använda Karaseks terminologi, inom vilken individen kan utvecklas positivt (Hogstedt & Theorell, 2004). Att ha en ökad kontroll över sin arbetssituation på en arbetsplats med höga krav är viktigt för att bidra till ett ökat välmående hos de anställda. Denna ökade kontroll hos deltagarna, både över sin fritid och över sin arbetsplats, kan ha bidragit till att deltagarna i avslutningsfrågorna skattar sitt

allmänna hälsotillstånd som att det har blivit något bättre under perioder av sex timmars arbetsdagar. Detta går emot studiens resultat gällande psykiskt välbefinnande där vi inte kunde se ett ökat välbefinnande under perioder av sex timmars arbetsdagar jämfört med åtta timmars arbetsdagar. Denna skillnad kan bero på att de i avslutningsfrågorna ombads minnas den totala upplevelsen av att arbeta sex timmars dagar. Detta gör dock inte resultatet mindre viktigt då det fångar hur deltagarna har uppfattat att arbeta sex timmars dagar. Deltagarna ansåg på gruppnivå inte att stress på arbetsplatsen eller krav på att arbeta övertid har förändrats av att arbeta sex timmars arbetsdagar. Att stressen på arbetsplatsen inte ökat går emot resultat från studien av Bildt (2007) där detta framkom som en negativ effekt av förändringen i arbetstid.

Det vi tycker är intressant med svaren på denna fråga är att bland de tio faktorer som deltagarna säger har blivit något bättre-mycket bättre rör sju av dessa deras hälsa eller deras fritid medan endast tre av dessa berör deras arbetsplats och arbetstid. Detta pekar på betydelsen av adekvat tid för återhämtning och en god fritid för att människor ska må bra.

**Utvärdering av 6 timmars arbetsdagar.** Deltagarna beskrev en övervägande positiv upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar. De beskrev att de hade en ökad möjlighet att planera sin dag, att de fick mer tid till sig själva, familj, vänner och återhämtning. Dessa uttalanden av deltagarna i vår studie är i linje med Olssons (1999b) forskning som visade att arbetstidsförkortningen ledde till att personalen hade mer tid till familj och vänner samt avkoppling och andra fritidsaktiviteter, dessutom hade de mer energi och ork. Även i Bildts (2007) studie fann forskarna att de kortare arbetsdagarna och den ökade fritiden ger en större känsla av frihet och kontroll och att en ökad möjlighet till återhämtning fanns då deltagarna i sextimmarsgruppen kunde spendera mer tid på egna behov.

Deltagarna i vår studie beskriver en minskad stresskänsla, samtidigt som någon beskriver att det blivit något mer intensivt och stressigt på arbetet. Viktigt är att poängtera att dessa var kvalitativa svar och att deltagarna på gruppnivå, som ovan nämnt, inte skattade att en förändring hade skett gällande stress på arbetsplatsen.

Detta tyder på att den positiva inverkan av att arbeta sex timmars arbetsdagar överväger den stress och brist på tid som enstaka deltagare uppgav fanns på arbetet. En deltagare påpekar vikten av att ta en rast under dagen, som ett förslag på att minska stressen: "kunna ta en rast mitt under dagen för att det inte skulle bli mer stressigt under sex timmars arbetsdagar skulle kunna vara ett sätt att minska stressen på arbetet". En annan aspekt som

deltagarna tar upp som negativt är att de har tappat kontakten med sina arbetskamrater. Detta är i linje med tidigare forskning av Wikman (2005) som visat att 66 % av deltagarna tycker att det är viktigt och centralt att få arbeta med arbetskamraterna.

### **Studiens styrkor och begränsningar**

**Urval och rekrytering.** En styrka med studien är att urvalet av deltagare inte är ett bekvämlighetsurval. En annan styrka, som påverkat att det endast blev ett litet bortfall under studiens gång, är att arbetsplatsen ville delta. De sökte till och med själva efter någon som ville utvärdera deras projekt under hösten. Att företaget var intresserat av att delta kan dock även vara en av svagheterna då svaren kan ha påverkats av den inställning de hade redan innan studien påbörjades. Om möjlighet hade funnits hade det varit bra med ett randomiserat urval för att undvika ovan nämnda svagheter. Ytterligare en aspekt som kan ha påverkat studiens resultat är att inte alla anställda på företaget deltog i sex timmars arbetsdagarna, en del arbetade ett annat antal timmar. Hur detta kan ha påverkat deltagarna och studien är svårt att säga.

**Bortfallsanalys.** En av de 14 tillfrågade valde att inte delta i studien. Anledningen till detta är för oss okänd då deltagarna var anonyma. Eventuellt hade denna deltagare från början en negativ inställning till att arbeta sex timmarsdagar och valde därför att inte delta. Detta går endast att spekulera om.

Under studiens gång föll ytterligare två deltagare bort. En vid mätning 3 och en vid mätning 5. Deltagaren som föll bort vid mätning 3 skilde sig inte från övriga deltagare gällande kön, civil status och barn. Inte heller gällande skattningar på de olika skalorna eller inställning till att arbeta sex timmarsdagar.

Den deltagare som föll bort vid mätning 5 uppgav en anledning till detta och det bedömdes att skattningarna på mätning 5 hade blivit oreliabla om deltagaren genomfört sista mätningen. Denna deltagare skilde sig inte heller gällande kön, civil status, barn och inställning. Det visade sig dock att deltagarens skattningar vid mätning 2 och 3 på formuläret ”Vardagslivets stress” skiljer sig från övriga deltagares. Vid dessa mätningar hade deltagaren gjort en av de högsta skattningarna. Vid mätning 2 skiljde det fem poäng mellan deltagarens poäng och den som skattat högst efter denna. Vid mätning 3 skiljde det tre poäng. Vid mätning 4 skiljde sig inte poängen från övriga deltagares skattningar.

Vid mätning 2 ( $M=24,1$ ,  $SD=6,6$ ) och mätning 3 ( $M=26,8$ ,  $SD=7,7$ ) på instrumentet "Vardagslivets stress" är standardavvikelseerna mindre än vid övriga mätningar. Eftersom det är vid dessa mättillfällen som poängen hos den deltagare som föll bort, vid mätning 5, skiljde sig mest från de andra, bör inte resultatet påverkats till den grad att det anses vara oreliabelt. Hade deltagarens skattningar skilt sig på ett sätt som kunde vara problematiskt borde standardavvikelsen ha varit större vid mätning 1 och 2 då deltagaren bidrog med en av de högsta skattningarna. Eftersom deltagarens skattningar vid övriga mättillfällen, då standardavvikelseerna var större, inte var högst eller lägst i förhållande till de andra deltagarnas resultat kan det antas att deltagarens skattningar inte bidrog till de större standardavvikelseerna vid mätning 1 och 4. Om deltagarens skattningar hade följt samma mönster vid den sista mätningen borde således inte dennes skattningar ha gjort att utfallet hade blivit ett annat.

Baserat på bortfallsanalysen anses studiens resultat inte ha påverkats av de bortfall som inträffade.

**Deltagare.** Deltagarna i studien var engagerade och motiverade vilket är en styrka då det har bidragit till att bortfallet är litet i jämförelse med enkätstudier. En annan faktor som kan vara både en styrka och en svaghet är att deltagarna har olika arbetsuppgifter i verksamheten. Detta gör att deltagarna blir mer representativa, det är så det ser ut på liknande arbetsplatser. Det är dock även ett bekymmer då det som fungerar för en typ av befattning kanske inte fungerar för en annan. Att arbeta sex timmars dagar kanske till exempel fungerar bra för en läkare, men inte lika bra för en sjuksköterska.

Även om de anställda har olika befattningar är de relativt lika gällande exempelvis utbildning, ålder och civil status. Detta gör att det blir svårare att generalisera till andra grupper, dock är deltagarna på dessa punkter representativa för den yrkeskategori som de tillhör. Det visade sig också att könsfördelningen bland deltagarna var ojämn, med endast två manliga deltagare av tretton. Detta faktum gjorde att analyser från ett genusperspektiv inte kunde utföras och det hade önskats en mer jämn fördelning.

**Mätinstrument.** En styrka alla instrument vi valt att använda har är de flesta av dem väletablerade och prövade i tidigare studier. De är även relativt korta, utom Kasam-29 som bara fylldes i en gång, vilket är bra då de skulle fyllas i vid flera tillfällen. Vardagslivets stress är det instrument som är minst använt, men det har utvecklats i forskning gällande kardiovaskulära sjukdomar och testet ämnar mäta den subjektiva responsen till vardagliga stressorer snarare än stressorer i sig (Claesson, 2006). Vi ansåg att det på ett tillfredsställande

sätt mäter det vi ville mäta, vardagsstress. Detta i och med de korta intervallerna med sex och åtta timmars arbetsdagar.

Både GHQ-12 och UWES-9 mäter mer stabila tillstånd och det kan därmed vara en svaghet för dem i denna studie med flera mätningar som ligger nära i tid. GHQ-12 mäter till viss del svåra symptom som troligtvis inte förändras snabbt; påståendet *Jag känner mig olycklig och nedstämd* är ett sådant exempel. När det gäller UWES-9 skriver Schaufeli, Bakker och Salanova (2006) att arbetsengagemang är ett ihållande och genomgripande tillstånd, vilket gör att förändringar i skattningarna på UWES-9 blir mindre troliga i denna studie.

**Webbenkät.** Att vi satte ihop ovan nämnda instrument samt övriga frågor till en webbenkät kan ha både styrkor och svagheter. En styrka är att detta gjorde det enkelt för deltagarna att medverka i studien, särskilt då vi hade många mättillfällen. Vidare är det en billig metod som är lätt att använda - både för oss och för deltagarna. Webbenkäterna underlättade även sekretessen då vi använde oss av deltagargenererad kod som gjorde det möjligt att länka svar mellan mätningar utan att vi hade kännedom om individen. Dessutom gjordes alla frågor obligatoriska för att minska risken för att deltagarna skulle hoppa över någon fråga. Att använda en webbenkät är dock inte helt oproblematiskt; vi har liten kontroll över hur den fylls i och det går att skynda igenom den om så önskas.

**Egenkonstruerade frågor.** En styrka med de frågor som vi valt att lägga till utöver de andra instrumenten är att de flesta av dem har använts i andra studier. Dock är det en del av dem som vi själva konstruerat, men då med utgångspunkt i tidigare studier (Bildt, 2007; Olsson, 1999b). Några av de öppna frågorna där vi bett deltagarna att uppge antal timmar av olika aktiviteter fick delvis uteslutas på grund av oreliabla svar.

**Statistisk analys.** Nedan kommer vi att diskutera validitet i vår studie utifrån fyra validitetsbegrepp.

**Inre validitet.** Ett hot mot vår studie är tredjevariabelproblematiken som innebär att det i själva verket är en tredje variabel eller ett annat fenomen som vi inte har undersökt som påverkar resultaten. Exempel på detta skulle kunna vara att arbetsbelastningen i form av patienter är högre eller lägre under vissa veckor, vilket påverkar stressnivån eller det psykiska välbefinnandet hos de anställda i högre grad än hur många timmar om dagen de arbetar. Vi hade kunnat kontrollera för fler faktorer än de vi undersökte för att kunna dra ytterligare säkra slutsatser. Vidare är ett möjligt hot mot den inre validiteten sensitisering, i form av att

deltagarna blev vana vid frågorna, då samma deltagare svarade på samma frågor vid upprepade tillfälle. En strävan hos deltagarna att vara konsistenta i sina svar och svara likadant mellan mättillfällena kan också föreligga, vilket i sin tur är ett hot mot den inre validiteten.

Ytterligare ett hot mot studien är selektionsbias. Detta då det är mer troligt att företaget och de anställda som ställde upp på studien har ett intresse av det som undersöktes, vilket kan påverka resultatet. Under hela studiens genomförande uppgav exempelvis ingen av deltagarna att de var negativt inställda till att arbeta sex timmar om dagen. Ett sätt att minska påverkan av ett eventuellt selektionsbias i vår studie skulle exempelvis kunna vara att undersöka två randomiserade grupper för att i högre grad kunna säga att det var interventionen, sex timmars arbetsdagar, som orsakade de uppmätta effekterna och inte exempelvis inställningen.

**Statistisk validitet.** Att vi har ett lågt deltagarantal och därmed låg power är ett hot mot den statistiska validiteten. Ett större antal deltagare hade möjliggjort fler statistiskt säkerställda analyser. Ett sätt att minska dessa hot skulle vara att öka deltagarantalet, vilket tyvärr inte gick i denna studie. En ytterligare hot mot den statistiska validiteten är användningen av webbenkät.

Våra mätinstrument kan anses vara reliabla då Cronbach's alfa på Kasam-29, Vardagslivet stress & UWES-9 översteg 0,85. Däremot låg Cronbach's alfa på GHQ-12 på 0,59 vilket är precis under gränsen för att det ska vara reliabelt.

**Begreppsvaliditet.** Ett flertal av de begrepp vi valt att undersöka i studien är breda och svåra att till fullo täcka av vid exempelvis självskattningar. Exempel på dessa är "stress" och "psykiskt välbefinnande". Dessa begrepp undersöktes med varsin skala och det hade varit önskvärt att undersöka dessa med fler skalor för att få en så pass heltäckande bild som möjligt och för att minska risken för ensidig operationalisering. Vidare finns det en risk att frågorna inom de instrument vi valt för att mäta dessa två begrepp har en ojämn fördelning, något som ytterligare skulle motivera användningen av fler instrument för att minska detta hot. Även begreppet "arbetsengagemang" är brett och omdiskuterat och även om vi använde det instrument vi bedömde skulle mäta det på bästa vis inom ramen för denna studie kan begreppsvaliditeten alltid ifrågasättas. Begreppet "Kasam" anser vi ha en god begreppsvaliditet i vår studie då både teorin och formuläret är skapade av Antonovsky. Vidare är vår ensidiga metodanvändning ytterligare ett hot mot begreppsvaliditeten. För att minska

risken för detta skulle det vara önskvärt att använda sig av fler mätmetoder, såsom exempelvis observationer och fysiska mätningar.

**Yttre validitet.** Vår studies styrkor som bidrar till en god yttre validitet är att kliniken vi valt att undersöka kan antas vara representativ för sin bransch i form av exempelvis yrkesgrupper och könsfördelning bland personalen. Vidare ligger kliniken i en medelstor svensk stad, vilket är en styrka då den kan jämföras med kliniker i liknande städer. Dock har studien som tidigare nämnt ett mycket litet urval, både i form av få deltagare men även då vi endast har med en klinik. Detta bidrar till svårigheter att generalisera resultaten. I vår studie då fler deltagare på kliniken inte gick att rekrytera hade det varit önskvärt att studera fler kliniker för att kunna stärka den yttre validiteten.

### **Slutsatser**

Vår studie visar att det finns samband mellan sex timmars arbetsdagar och deltagarnas självskattade stress som sjunker under perioder av kortare arbetsdagar. Vidare visar studien att deltagarna upplever sin fritid som mer tillfredsställande under sex timmars arbetsdagar än vid åtta timmars arbetsdagar. Deltagarna beskrev att de under sex timmars arbetsdagar hade en ökad möjlighet att planera sin dag, att de fick mer till sig själva, till familj, vänner och till återhämtning. De trivdes även med sin fritid och sin arbetstid till en högre grad än vid åtta timmars arbetsdagar. Sammantaget beskrev deltagarna en övervägande positiv upplevelse av att arbeta sex timmars arbetsdagar.

Vid sex timmars arbetsdagar minskas tiden på arbetsplatsen, vilket kan leda till både minskad kontakt med arbetskolllegorna och en mer stressfylld arbetsplats vilket enstaka deltagare pekade på. En tolkning av att deltagarnas generella stressnivåer sjönk vid sex timmars arbetsdagar i denna studie kan härledas till bakomliggande mekanismer. Tiden utanför arbetet ökar vid en kortare arbetsdag och deltagarna pekar på att de fyller denna tid med bland annat återhämtning, vilket är av stor vikt för att förebygga arbetsrelaterad stress.

Ytterligare en väsentlig mekanism som kan ha bidragit till både lägre stressnivåer samt till deltagarnas ökade tillfredsställelse av fritiden är den upplevda möjligheten att påverka sin tid. Deltagarna upplevde sig ha större kontroll över sin tid vilket leder till att man kan ägna sig åt sina behov och intressen i högre utsträckning. Detta tror vi leder till en högre känsla av tillfredsställelse och lägre stressnivåer.

Några praktiska implikationer vid införandet av sex timmars arbetsdag är att det finns



tillräckligt med personal att tillgå, då arbetsgruppen blir mer sårbar vid till exempel sjukdom. Dessutom är det viktigt att, trots den reducerade arbetstiden, få möjlighet till raster under dagens gång för att orka med det eventuellt förhöjda tempot.

I dagens samhälle där personer tvingas gå i pension innan uppnådd pensionsålder, där akut stressreaktion är den vanligaste orsaken för sjukskrivning för psykisk ohälsa och där kostnader för arbetsrelaterad stress inom EU är 120 miljarder euro på årlig basis har ett förslag varit att införa kortare arbetsveckor. Denna studie pekar inte endast på att samband mellan sex timmars arbetsdagar och exempelvis självskattad stress existerar, utan även på att stressnivåer kan sjunka av kortare arbetsdagar vilket kan vara en viktig faktor för ett hållbart samhälle.

**Framtida forskning.** Framtida forskning behövs för att utvärdera sex timmars arbetsdagar. Denna studie har ett intressant upplägg då vi inte hittat studier med samma design. Det skulle vara givande att fortsätta med samma design men med ett större urval och längre tidsintervaller, både mellan mätningarna men även generellt. Ett större urval skulle även möjliggöra att se skillnader mellan män och kvinnor vilket är av vikt för att förstå helheten. Gällande urvalet skulle ett förslag på framtida forskning vara att undersöka två randomiserade grupper för att till högre grad kunna säga att det var interventionen, sex timmars arbetsdagar, som orsakade de uppmätta effekterna och inte exempelvis inställningen.

I denna explorativa studie undersöks flertalet variabler för att bredda perspektivet på sex timmars arbetsdag. Detta är av vikt för att tillfullo förstå påverkan sex timmars arbetsdag kan ha och för att motivera en eventuell arbetstidsförkortning. Förslag på framtida forskning skulle vara att använda sig av fler formulär för att minska risken för att endast mäta en sida av exempelvis begreppet stress. Vidare hade det varit intressant att använda sig av fler mätmetoder än självskattningar. Det som skulle vara intressant att lägga till i framtida studier är ett samhällsperspektiv på sex timmars arbetsdag, i form av en ekonomisk synvinkel då detta är något som diskuterats. Möjligen skulle tvärvetenskapliga studier vara en möjlighet för detta.

Gällande forskningsläget är det skillnader i vilket fokus som tas gällande arbetstidens inom Europa där Sverige har ett mer hälsofokuserat perspektiv än andra nationer. Detta försvårar jämförelser mellan länder. Det skulle vara gynnsamt om en mer sammanhållen forskning inom Europa kunde skapas.

## Referenser

- Antonovsky, A., & Elfstadius, M. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur.
- Arbetshälsoinstitutet. (2010). *Hur blir man arbetsengagerad?*  
Hämtad 15 december 2015, från  
[http://www.ttl.fi/sv/valmaende/arbetsengagemang/hur\\_blor\\_man\\_arbetsengagerad/sidor/default.aspx](http://www.ttl.fi/sv/valmaende/arbetsengagemang/hur_blor_man_arbetsengagerad/sidor/default.aspx)
- Arbetsmarknadsdepartementet. (2000). *Kortare arbetstid - för och emot*. (2000:22).  
Hämtad från: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/departementsserien-och-promemorior/2000/01/ds-200022/>
- Arbetsrelaterad stress: livets krydda eller ett spel med livet som insats?: sammanfattning*.  
(2002). Luxembourg: Byrån för Europeiska Gemenskapernas officiella publikationer.
- Arnold, J. (2004). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*.  
New York: Financial Times/Prentice Hall.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Hove [England]: Psychology Press.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*,  
Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Bates, S. C., & Cox, J. M. (2008). The impact of computer versus paper-pencil survey, and individual versus group administration, on self-reports of sensitive behaviors.  
*Computers in Human Behavior*, 24(Instructional Support for Enhancing Students' Information Problem Solving Ability), 903-916. doi:10.1016/j.chb.2007.02.021
- Bildt, C. (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa: försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bildt, C., & Brynja, O. (2005). *Arbetstidsförkortning och hälsa. En litteraturgenomgång av befintlig forskning*. (Arbetslivsrapport, nr: 2005:11). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brough, P. (2009). *Workplace psychological health: current research and practice*.  
Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Burell, G. (2002). *Utmattad av arbete*. Stockholm: Hjärt- och lungsjukas riksförbund.
- Claesson, M. (2006). *Women's hearts: ischaemic heart disease and stress management in women*. Umeå: Department of Public Health and Clinical Medicine.
- En ny syn på arbete*. n.d. Hämtad 1 februari 2016,

<http://feministisktinitiativ.se/politik/en-ny-syn-pa-arbete/>

Erlandsson, L., & Eklund, M. (2006). Levels of complexity in patterns of daily occupations: Relationship to women's well-being. *Journal of Occupational Science*, 13(1), 27-36.

<http://dx.doi.org/10.1080/14427591.2006.9686568>

Fallahi, N. (1999). Stress och dess effekter på olika organsystem. Hämtad från:

[http://www.addisongruppen.se/addisonforeningen\\_engelska/vetamer\\_pdfer/stress.pdf](http://www.addisongruppen.se/addisonforeningen_engelska/vetamer_pdfer/stress.pdf)

Folkhälsomyndigheten. (2013). *Arbetsliv och hälsa*. Hämtad 8 december 2015, från:

<http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/arbetsliv-och-halsa/>

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Psykisk hälsa*. Hämtad 8 december 2015, från:

<http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/psykisk-halsa/>

Försäkringskassan. (2015). *Pressmeddelande: Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning*.

Hämtad 23 oktober 2015, från:

[http://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden/stress\\_vanligaste\\_orsaken\\_till\\_sjukskrivning](http://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden/stress_vanligaste_orsaken_till_sjukskrivning)

Gassne, J. (2008). *Salutogenes, Kasam och socionomer. [Elektronisk resurs]*. Lund : Socialhögskolan, Lunds universitet.

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). 'Same Same' But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127. doi:10.1027/1016-9040.11.2.119

*Här blir sex timmars arbetsdag verklighet*. 2015. Hämtad 1 februari, 2016, från

<http://www.svt.se/nyheter/regionalt/vasterbotten/har-blir-sex-timmars-arbetsdag-verklighet>

Hogstedt, C., & Theorell, T. (2004). *Den höga sjukfrånvaron - sanning och konsekvens*. Stockholm.

Härenstam, A. (2000). *Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås?: metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv*. Stockholm.

Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P., & Toppinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work*

- & *Stress*, 17(2), 109-122. doi: 10.1080/0267837031000149919
- Lever, T., Lucas, M., & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a Sense of Coherence. *South African Journal of Psychology*, 30(2), 36.
- McDowell, I. (2006). *Measuring health. [Elektronisk resurs] a guide to rating scales and questionnaires*. Oxford: Oxford University Press.
- Olsson, B. (1999a). *6-timmars arbetsdag med heltidslön i Stockholms stad: vad betyder det för personalen, brukarna och ekonomin?.* Stockholm: Stockholms univ., Företagsekonomiska inst..
- Olsson, B. (1999b). *Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (IPM).
- Planen för sex timmars arbete*, 2014. Hämtad 1 februari 2016 från <http://www.svd.se/planen-for-sex-timmars-arbete>
- Roll, S., Erlandsson, L., Carlsson, G., Horstmann, V., Gard, G., & Holmström, E. (2012). Health factors in the everyday life and work of public sector employees in Sweden. *Work*, 42(3), 321-330. doi: 10.3233/WOR-2012-1427
- Projektet med sex timmars arbetsdag fortsätter*. 2015. Hämtad 1 februari, 2016, från <http://www.dn.se/ekonomi/projektet-med-sex-timmars-arbetsdag-fortsatter/>
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire - A cross-national study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Sconfienza, C. (1998). *Mätning av psykiskt välbefinnande bland ungdomar i Sverige: användning av GHQ-12*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Selye, H. (1958). *Stress*. Stockholm: Natur och kultur.
- Sex timmars arbetsdag – full lön*. 2014. Hämtad 1 februari, 2016, från <http://www.svd.se/sex-timmars-arbetsdag-full-lon>
- Siegrist, J. (1995). Emotions and health in occupational life: new scientific findings and policy implications. *Patient Education & Counseling*, 25(3), 227-236. doi:10.1016/0738-3991(95)00805-A
- Smith, T. L., & Meyers, L. S. (1997). The Sense of Coherence: Its Relationship to Personality, Stress, and Health Measures. *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(2), 513-526.

Statistiska centralbyrån. (2012). *Nu för tiden - en undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11. Levnadsförhållanden rapport 123.*

Hämtad från

[http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/LE0103\\_2010A01\\_BR\\_LE123BR1201.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0103_2010A01_BR_LE123BR1201.pdf)

*Utmattningssyndrom: stressrelaterad psykisk ohälsa.* (2003). Stockholm: Socialstyrelsen.

Wikman, A. (2005). *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska.* Stockholm : Arbetslivsinstitutet.

World Health Organization. (2013). *Mental health action plan 2013 – 2020.*

Hämtad från: [http://www.who.int/mental\\_health/publications/action\\_plan/en/](http://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/en/)

## Bilaga 1 - Informationsbrev



Under hösten 2015 genomför vi en studie på din arbetsplats som ämnar att undersöka hur förändrad arbetstid påverkar bland annat välbefinnande, engagemang för arbetet samt din tidsanvändning.

Syftet med denna studie är att beskriva hur ni som grupp upplever att arbeta sex timmar om dagen jämfört med att arbeta åtta timmar om dagen.

Du tillfrågas härmed att delta i denna studie (länk till enkät 1 finnes längst ned i mailet). Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta utan närmare motivering. Det är dock av största vikt att så många som möjligt vill delta för att resultatet ska bli givande. Du kommer att skapa ett id-nummer och är som deltagare anonym för oss.

Som deltagare i studien kommer du att få svara på ett antal frågor som rör de olika faktorer som tagits upp ovan. All insamling av data kommer att ske digitalt. Enkäten skickas ut till din E-post på arbetet vid fem tillfällen:

- Onsdagen den 9 september
- Torsdagen den 24 september
- Torsdagen den 8 oktober
- Torsdagen den 22 oktober
- Torsdagen den 5 november

Studien kommer att resultera i en examensuppsats vid institutionen för psykologi och kommer även att återkopplas till er.

**Författare:**

*Madelaine Sundberg*

Tel: xxxxxxxxx

*Marie Erlandsson*

Tel: xxxxxxxxx

E-post: uppsats.madelaine.marie@gmail.com

**Handledare:**

*Robert Holmberg*, prefekt vid institutionen för psykologi, Lunds universitet

**Länk till undersökningen:**

<http://goo.gl/forms/tUwjMcziUV>

## Bilaga 2 – Presentation på kliniken

Slide 1




LUNDS  
UNIVERSITET

Studie om 6 timmars arbetsdag

Examensuppsats

1

Slide 2




Varför är vi här?

- ▶ Psykologprogrammet & examensuppsats
- ▶ Vad är det som får anställda att må bra på sina arbetsplatser?
- ▶ 6 timmars arbetsdag
- ▶ Research → er arbetsplats!

▶ 2



## Slide 3




### Examensuppsatsen

- ▶ Syftet: att beskriva hur ni som grupp upplever att arbeta sex timmar om dagen jämfört med att arbeta åtta timmar om dagen.
- ▶ Frågeställning: hur påverkar förändrad arbetstid subjektivt välmående, engagemang för arbetet samt tidsanvändning?

▶ 3

## Slide 4



### Ditt deltagande är viktigt!

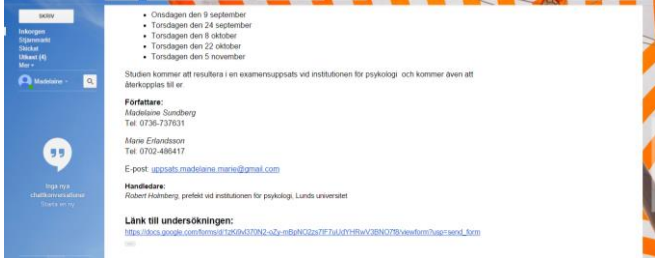

- ▶ Frågeformulär via webben (e-post på arbetet)
- ▶ 5 tillfällen

Enkät 1	Onsdag 9 september
Enkät 2	Torsdag 24 september
Enkät 3	Torsdag 8 oktober
Enkät 4	Torsdag 22 oktober
Enkät 5	Torsdag 5 november

▶ 4

Slide 5

## Hur öppnar ni formuläret?



Onsdagen den 9 september  
Torsdagen den 24 september  
Torsdagen den 8 oktober  
Torsdagen den 22 oktober  
Torsdagen den 5 november

Studien kommer att resultera i en examensuppsats vid institutionen för psykologi och kommer även att återkopplas till er.

**Författare:**  
Madelaine Sundberg  
Tel: 0736-737631  
Marie Erlanson  
Tel: 0702-466417  
E-post: [marie@psys.madeleine.sundberg@gmail.com](mailto:marie@psys.madeleine.sundberg@gmail.com)



**Handläggare:**  
Robert Holmberg, prelekt vid institutionen för psykologi, Lunds universitet

**Länk till undersökningen:**  
<https://docs.google.com/forms/d/2GKQ72N2-oC2-mBy8Q2wZ7F7uJjY1HwVQRN079Jew6fm3uq2eardL4ym/viewform>

5

Slide 6

## Hur öppnar ni formuläret?



**Enkät 1**  
Här kommer enkät 1 av 5. Kul att du vill vara med!

Syftet med denna studie är att beskriva hur ni på er arbetsplats som grupp upplever att arbeta enskilt om dagen jämfört med att arbeta åtta timmar om dagen. Som deltagare i studien kommer du att få besvara på ett antal frågor som rör ditt yrke, välbefinnande, engagemang till arbetet hur du använder din fritid.

När du har svarat på första delen av enkäten har du godkänt ditt deltagande. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering. Det är dock av största vikt att du deltar i denna studie för att resultaten ska bli så bra som möjligt.

Vänligen besvara enkäten senast fredagen den 11/9 kl. 20:00.

100% fullständigt

5

Slide 7

## Frågorna kommer att handla om;



- ▶ Engagemang till arbetet
- ▶ Hur ni mår
- ▶ Hur ni uppfattar stress i vardagen
- ▶ Hur ni använder er fritid
- ▶ KASAM

▶ 7

### Slide 8

## Slutprodukten



- ▶ Examensuppsats
- ▶ Klar i januari
- ▶ Beskriva hur ni upplever arbetstidsförändringen!
- ▶ Återkoppling till er

▶ 8

### Slide 9

## Viktiga punkter!



- ▶ Anonymitet – ID
- ▶ Sekretess
- ▶ Resultat på gruppnivå
- ▶ Frivillighet
- ▶ Din medverkan är viktig!

▶ 9

Slide 10

## Deltagare

- ▶ 14 stycken
- ▶ OK?

▶ 10

## Bilaga 3 - Enkät 1 och avslutande frågor

### Enkät 1

Hej och välkommen till den 1a enkäten av 5! Vi tycker det är väldigt kul att just du vill vara med i projektet och hoppas du får ett par fina veckor framöver. Eftersom att detta är den första enkäten kommer den att vara en aning längre än resten som kommer skickas ut under hösten och tar cirka 10-15 minuter att fylla i. Denna enkät ifylls endast en gång och nästa enkät kommer till din mail om två veckor.

Syftet med denna studie är att beskriva hur ni på er arbetsplats som grupp upplever att arbeta sex timmar om dagen jämfört med att arbeta åtta timmar om dagen. Som deltagare i studien kommer du att få svara på ett antal frågor som rör bland annat; välbefinnande, engagemang till arbetet hur du använder din fritid.

När du har svarat på första delen av enkäten har du godkänt ditt deltagande. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering. Det är dock av största vikt att du deltar i denna studie för att resultatet ska bli så bra som möjligt.

Vänligen besvara enkäten senast fredagen den 11/9 kl. 20.00.

\*Obligatorisk

### Del 1 - Inledande frågor och tidsanvändning

Nedan får du svara på några frågor om din livssituation och din tidsanvändning.

#### Skapa ditt ID-nummer! \*

Ditt ID-nummer är: första bokstaven i din mammas namn, första bokstaven i din pappas namn, den sista siffran i ditt 10 siffriga personnummer. Ex. YC8. OBS! Om du arbetar som läkare på kliniken vänligen lägg till DR i början av ditt ID-nummer. Ex:- DRYC8

**Om du arbetar som läkare, hur många timmar har du spenderat på kliniken de senaste två veckorna?**

**Kön \***

*Markera alla som gäller.*

- Kvinna

- Man
- Annat
- Vill ej ange

**Civilstånd \***

*Markera alla som gäller.*

- Singel
- Sambo
- Särbo
- Gift

**Har du barn? \***

*Markera alla som gäller.*

- Ja, hemmaboende
- Ja, utflyttade
- Nej

**Om ja, hur gamla?**

Om flera barn; ange åldrar med kommatecken. Ex. 7, 8, 4

**Har du under de två senaste veckorna arbetat övertid? \***

*Markera endast en oval.*

- Nej
- Ja

**Om ja, hur många timmar sammanlagt?**

**Hur mycket tid uppskattar du att du har spenderat på; egna intressen, barn, familj & vänner, hushållsarbete, studier de senaste två veckorna? \***

Svara i timmar

**Har du spenderat din fritid på ett annat sätt än du brukar under de senaste två veckorna? \***

*Markera alla som gäller.*

- Ja
- Nej

**Om ja, hur har det varit annorlunda?**

Svara kortfattat

**Upplever du att du har du tillräcklig tid för familj, vänner, hobbies, nöjen m.m.? \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4

Alldeles för lite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fullt tillräckligt
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

**Hur tillfredställande har din fritid varit de två senaste veckorna? \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

Inte alls tillfredsställande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fullt tillfredsställande
---------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------

**Vad är din inställning till att arbeta sex timmar? \***

*Markera alla som gäller.*

- Positiv
- Neutral
- Negativ

## **Del 2 - Frågor om inställning till olika områden i livet**

Här är 29 frågor som berör din livsstil. De ämnar till att undersöka din självupplevda hälsa. Varje fråga har 7 möjliga svar. Var snäll och markera den siffra som bäst passar in på just dig. Siffrorna 1 och 7 är svarens yttervärden.

**1. När du talar med människor, har du då en känsla av att de inte förstår dig? \***

Ge endast ett svar på varje fråga.

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

Har aldrig den känslan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Har alltid den känslan
------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**2. När du har varit tvungen att göra någonting som krävde samarbete med andra, hade du då en känsla av att det? \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

Kommer säkert inte att bli gjort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommer säkert att bli gjort
----------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------

**3. Tänk på de människor du kommer i kontakt med dagligen, bortsett från dem som står dig närmast. Hur väl känner du de flesta av dem? \***

*Markera endast en oval.*



1 2 3 4 5 6 7

tycker att de är främlingar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	känner dem mycket väl
-----------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**4. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

mycket sällan eller aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket ofta
----------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------

**5. Har det hänt att du blivit överraskad av beteendet hos personer som du trodde att du kände väl? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig hänt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	har hänt ofta
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------

**6. Har det hänt att människor som du litat på har gjort dig besviken? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig hänt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	har hänt ofta
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------

**7. Livet är: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

alltigenom intressant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	fullständigt enahanda
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**8. Hitills har ditt liv: \***

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

helt saknat mål och mening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	genomgående haft mål och mening
----------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------------

**9. Känner du dig orättvist behandlad? \***

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**10. De senaste tio åren har ditt liv varit: \***

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Fullt av förändringar utan att du vetat vad som skulle hända härnäst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	helt förutsägbart utan överraskande förändringar
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

**11. De flesta saker som du gör i framtiden kommer troligtvis att vara: \***

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

helt fascinerande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	fullkomligt urtråkiga
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**12. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du ska göra? \***

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**13. Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på livet? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

det går alltid att finna en lösning på livets svårigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	det finns ingen lösning på livets svårigheter
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---

**14. När du tänker på ditt liv, händer det ofta att du: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

känner hur härligt det är att leva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	frågar dig själv varför du finns till
------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------------------

**15. När du ställs inför ett svårt problem är lösningen: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

alltid förvirrande och svårt att finna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	fullständigt solklar
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------

**16. Är dina dagliga sysslor en källa till? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

glädje och djup tillfredsställelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	smärta och leda
------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------

**17. I framtiden kommer ditt liv förmodligen att vara: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

fullt av förändringar utan att du vet vad som händer härnäst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	helt förutsägbart och utan överraskande förändringar
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

**18. När något otrevligt hände tidigare brukade du: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

älta det om och om igen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	säga "det var det" och
-------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**19. Har du mycket motstridiga känslor och tankar? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan/ aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**20. När du gör något som får dig att känna dig väl tillmod: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

kommer du säkert att fortsätta känna dig väl till mods	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kommer det säkert att hända något som förstör den goda känslan
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

**21. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**22. Du är inställd på att ditt personliga liv i framtiden kommer att vara: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

helt utan mål och mening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	fyllt av mål och mening
--------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------------

**23. Tror du att det i framtiden alltid kommer att finnas människor som du kan räkna med? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

det är du helt säker på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	det tvivlar du på
-------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

**24. Händer det att du har en känsla av att du inte vet exakt vad som håller på att hända? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**25. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en olycksfågel. Hur ofta har du känt det så? \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket ofta
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------

**26. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att: \***

*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5 6 7

du över- eller undervärderade dess betydelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	du såg saken i dess rätta proportioner
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

**27. När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom viktiga områden i ditt liv, har du då en känsla av att: \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

du alltid kommer att lyckas svårigheterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	du inte kommer att lyckas övervinna övervinna svårigheterna
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---

**28. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv? \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

**29. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera? \***

*Markera endast en oval.*

1   2   3   4   5   6   7

mycket ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mycket sällan / aldrig
-------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

### **Del 3 - Vilka känslor har du i samband med ditt arbete?**

Nedan följer ett antal påståenden om känslor som kan uppstå i samband med arbete. Läs igenom varje påstående och tänk efter om du har känt så om ditt arbete under de senaste TVÅ veckorna. Om du aldrig haft denna känsla, markera en nolla. Om du har känt på detta sätt, ange hur ofta du har känt det i samband med ditt arbete genom att markera det alternativ (från 1-6) som bäst passar in. 0: Aldrig, 1: Nästan aldrig, 2: Sällan, 3: Ibland, 4: Ofta, 5: Mycket ofta, 6: Alltid

#### **1. Jag spritter av energi på jobbet \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**2. På jobbet känner jag mig stark och energisk \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**3. Jag känner mig entusiastisk inför mitt jobb \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**4. Mitt arbete inspirerar mig \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**5. När jag stiger upp på morgonen känner jag för att gå till jobbet \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**6. Jag känner mig lycklig när jag går upp i mitt arbete \***

Markera endast en oval.

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**7. Jag är stolt över det arbete jag utför \***

*Markera endast en oval.*

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**8. Jag rycks med när jag arbetar \***

*Markera endast en oval.*

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**9. Jag är uppslukad av mitt arbete \***

*Markera endast en oval.*

0 1 2 3 4 5 6

Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid
--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------

**Del 4 - Frågor om din hälsa**

Vi vill veta hur du har känt dig under de senaste TVÅ veckorna.

**1. Jag kan koncentrera mig på vad jag gör \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis



- Stämmer inte alls

## **2. Jag har svårt att sova pga problem och svårigheter \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

## **3. Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

## **4. Jag känner mig kapabel att fatta beslut \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

## **5. Jag känner mig väldigt pressad \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt

- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**6. Jag kan inte klara av de dagliga problemen \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**7. Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**8. Jag kan ta itu med svårigheter \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**9. Jag känner mig olycklig och nedstämd \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**10. Jag har känt att mitt självförtroende har minskat \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**11. Jag har tänkt på mig själv som en betydelslös person \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis
- Stämmer inte alls

**12. Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer helt
- Stämmer bra
- Stämmer delvis

- Stämmer inte alls

## **Del 5 - Stress i vardagen**

Nedan följer ett antal påståenden, där du ska ta ställning till hur väl de stämmer med hur du känner dig. Markera med ett kryss i den ruta som motsvarar hur du känt dig under de senaste TVÅ veckorna.

### **1. Jag känner mig tidspressad \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **2. Jag rör mig snabbt som om jag hade bråttom \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **3. Jag tycker mycket illa om att stå i kö \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **4. Jag blir irriterad på andra bilister \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**5. Jag går på högt varv och driver på mig själv \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**6. Jag blir lätt otålig på människor som gör saker och ting långsamt \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**7. Jag tävlar med mig själv och andra \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra

- Stämmer helt och hållet

### **8. Jag gör två eller flera saker samtidigt \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **9. Jag känner mig irriterad eller upprörd inombords \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **10. Jag pratar fort och med starkt eftertryck \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

### **11. Jag kommer på mig själv med att skynda mig även när jag egentligen har gott om tid \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls

- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**12. Jag blir irriterad på människor som är fumliga eller slarviga \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**13. Jag äter fort och är den som är färdig först \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**14. När jag talar med andra vill jag gärna få sista ordet och övertyga de andra om att jag har rätt \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**15. Jag får utbrott av ilska och irritation \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**16. När jag talar med andra tänker jag på annat än det vi talar om \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**17. Jag har svårt att ”göra ingenting” \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**18. Jag faller andra i talet \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra



- Stämmer helt och hållet

**19. Jag blir irriterad över de fel som andra begår \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**20. Folk i min omgivning säger åt mig att varva ner och ta det lugnare \***

*Markera alla som gäller.*

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte riktigt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

**Avslutande och sammanfattande frågor**

Nedan följer några övergripande frågor om din upplevelse av att arbeta sextimmarsdagar. Hur upplever du att följande har förändrats under de veckor du arbetat SEX TIMMAR sedan den här studien påbörjades?

**Ditt allmänna hälsotillstånd \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring

- Något sämre
- Mycket sämre

### **Trivsel på arbetsplatsen \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

### **Trivsel med fritiden \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

### **Möjlighet till återhämtning mellan arbetsdagarna \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre

- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

### **Möjlighet att planera din fritid \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

### **Trivsel med arbetstiderna \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

### **Möjlighet att påverka arbetstiden \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre

- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

**Möjlighet att ta rast/paus under arbetstiden \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

**Tillräckligt med personal på arbetsplatsen \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket bättre
- Något bättre
- Ingen förändring
- Något sämre
- Mycket sämre

**Stress på arbetet \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Tid för att fullfölja arbetsuppgifterna \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Krav på att arbeta övertid \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Engagemang i arbetet \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Tid för hemsysslor/hushållsarbete \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Tid för dig själv \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre

- Mycket mindre

**Tid för umgänge med familj, vänner och bekanta \***

Tänk tillbaka på de veckor du jobbat sex timmar om dagen.

*Markera alla som gäller.*

- Mycket mer
- Något mer
- Ingen förändring
- Något mindre
- Mycket mindre

**Beskriv kortfattat din upplevelse av att arbeta sextimmarsdagar såhär långt. \***

Skriv max 5 meningar!

## **Bilaga 4 – Exempel på påminnelse**

**Hej allihopa!**

**Här kommer en påminnelse om att fylla i den första enkäten som skickades ut onsdagen den 9/9. Vi har fått in 9 svar och saknar därmed 5 svar.**

**Fyll gärna i och skicka in så fort som möjligt, gärna innan ni påbörjar sextimmarsdagarna på måndag!**

**Har ni några frågor så hör gärna av er!**