



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

*Skiftarbetares uppfattning om deras arbetsschema och hur
dessa inverkar på deras sociala liv*

Lina Nyman & Fanny Westergren
Kandidatuppsats HT 2017

Handledare: Birgitta Wanek
Examinator: Roger Johansson

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka skiftarbetares uppfattning om deras arbetsscheman och hur dessa inverkar på deras sociala liv. Ytterligare frågeställningar som studien undersökte var; vilka upplevda för- och nackdelar finns ur ett socialt perspektiv, vad tycks förmildra eller förstärka inverkan på det sociala livet, hur beskriver skiftarbetare att de hanterar sina arbetstider i relation till sociala livet? Upplevs det finnas fysiska aspekter som indirekt påverkar det sociala livet? Studien utgick från kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer som hölls med sex respondenter. De sex respondenterna hade samtliga erfarenhet av minst sex månaders sammanhängande skiftjobb inom de senaste två åren. Intervjuerna bestod av öppna frågor kring uppfattningar, reflektioner och känslor om arbetstider samt om socialt stöd och fritid. Datan transkriberades och kodades vid analys. Det var tydligt att respondenterna jämförde sina arbetstider med normativa arbetstider. En positiv aspekt som upplevdes var sammanhängande ledighet, medan en negativ aspekt var begränsad möjlighet till socialt liv. De skiftande arbetstiderna upplevdes bidra till trötthet och minskad energi till umgänge med närstående. Möjlighet att påverka arbetssituation och socialt stöd upplevdes minska den negativa inverkan på det sociala livet medan lågt inflytande för arbetstagare och brist på socialt stöd uppfattades stärka negativ inverkan på det sociala livet.

Nyckelord: Skiftarbete, arbetstider, socialt liv, socialt stöd

Abstract

The purpose of this study was to examine the perception of shiftworkers schedule and what impact it has on their social life. Further issues that the study examine is what perceived advantages and disadvantages exist in the social perspective and what seems to strengthen or mitigate the impact on their social life. How do shiftworkers portray dealing with their working hours in relations to their social life? Is there any physical aspects that collateral effects the social life? The study is based on a qualitative method with semistructured interviews. Six respondents participated all with experience from a minimum of six months of continuous shiftwork within the last two years. The interviews consisted open questions regarding perception, reflections and feelings about working hours as well as social support and leisure. The collected data was transcribed and encoded during analysis. Respondents compared their working hours with the normative working hours and found the consistent leisure to be positive. The negative aspects which was presented was the limited possibility of a social life. The shifting working hours were experienced contributing to fatigue and reduced energy to socialize with other people. The ability to influence the work situation and social support reduced the negative impact on their social life, while low influence for workers and lack of social support was perceived to strengthen the negative impact on social life.

Keywords: Skiftwork, working hours, social life, social support

Innehållsförteckning

Inledning	1
<i>Bakgrund</i>	1
<i>Tidigare forskning</i>	1
<i>Definition</i>	3
<i>Teorier</i>	3
<i>Syfte</i>	7
<i>Frågeställning</i>	7
Metod	7
<i>Avgränsning</i>	8
<i>Respondenter</i>	9
<i>Genomförande</i>	9
<i>Bearbetning av data</i>	10
<i>Förförståelse</i>	11
<i>Etiska aspekter</i>	12
Resultat	12
<i>Skiftarbetets karaktär</i>	13
<i>Arbetstider</i>	16
<i>Socialt liv</i>	20
<i>Förhållningssätt till jobbet</i>	23
Diskussion	27
<i>Resultatdiskussion</i>	27
<i>Metoddiskussion</i>	35
<i>Förslag till vidare forskning</i>	37
<i>Slutdiskussion</i>	37
Referenser	39
Bilaga	42

Inledning

Denna uppsats handlar om skiftarbete och på vilket sätt de som arbetar skift uppfattar att denna arbetsform har en inverkan på deras sociala liv.

Bakgrund

I Sverige år 2016 arbetade ungefär en femtedel av den arbetsföra befolkningen skift, vilket motsvarar cirka en miljon människor (Statistiska centralbyrån, 2016). Detta innebär dels att det är en väldigt stor mängd människor som jobbar skift och dels att övriga fyra femtedelar av arbetsföra befolkningen inte gör det. Med utgångspunkt från detta kan sägas att skiftarbete skiljer sig från det som anses vara normal arbetstid. Normen i vårt samhälle är att arbeta dagtid under veckodagar och vara ledig kvällar, nätter och helger. Detta innebär att skiftarbeters arbetstider tenderar att krocka med sociala aktiviteter. Eftersom skiftarbete berör väldigt många människor i Sverige och innefattar viktiga yrkesgrupper för samhället är det av stor relevans att undersöka skiftarbeters upplevelser och känslor kring sina arbetstider i relation till det sociala livet.

Tidigare forskning

En översiktsrapport om skiftarbete från stressforskningsinstitutet på Stockholms Universitet (Kecklund, Ingre & Åkerstedt 2010) framkommer att det finns många studier kring hur den fysiska hälsan påverkas av skiftarbete och vilka de fysiska aspekterna av att arbeta i skift är. Rapporten behandlar 22 sidor kring sjukdomar och fysisk hälsa i relation till skiftarbete medan en sida behandlar "sociala effekter". Dock poängteras att den sociala effekten är viktig. Sammanfattning om sociala effekter baserat på befintlig forskning i rapporten, informerar om att de flesta studier visar att oregelbundna arbetstider medför vissa sociala störningar, framförallt för kvinnor och småbarnsföräldrar. Exempel på sociala aktiviteter som beskrivs drabbas är utbildning och föreningsliv. (Kecklund, Ingre & Åkerstedt 2010). En studie publicerad av Kecklund & Åkerstedt, 2016 hade syftet att undersöka vilka problem som karaktäriseras av scheman i skiftarbete. Studien är representativ för människor som inte arbetar dagtid i Sverige. Samtliga deltagande fick frågan huruvida en speciell arbetstid orsakade stora problem i livet. Deltagarna tillfrågades också om vilka konsekvenser arbetsscheman hade gällande trötthet, sömn och socialt liv. Studiens resultat visar att vissa arbetspass upplevs mer problematiska än andra. Mest problematiskt var kategorin arbetspass planerade med kort varsel, på nästa nivå kommer

skift med mindre än elva timmars ledighet mellan. Vidare följer delade skift som innebar paus från arbetet på minst en och en halvt timme, övertid på minst tio timmar per vecka samt nattarbete (vilket innebär minst fyra timmars arbete mellan 24:00 och 06:00). Resultatet i denna studie visade att de som orsakade pass planerade med kort varsel att bli mest problematiska var huvudsakligen de negativa sociala effekterna. De pass med högst elva timmars ledighet mellan skiften påverkade istället främst sömn negativt. Men den trötthet som det innebär orsakade sociala svårigheter. Dessa resultat menar Kecklund och Åkerstedt utmanar och ifrågasätter de nutida föreställningarna om att fysiska hälsoaspekter är de mest problematiska inom skiftarbete eftersom denna studie visar att negativa sociala konsekvenser upplevs viktigare än fysiskt hälsorelaterade (Kecklund & Åkerstedt, 2016).

En annan studie bland skiftarbetare gjordes i Norge (Haugene Ljoså & Lau, 2009). Där undersöktes det sociala livet och familjelivet för oljearbetare. Dessa oljearbetare jobbade dels utomlands under längre perioder (oftast två veckors intensivt arbete följt av fyra veckors ledighet), och dels i treskift vid arbete nära kusten. Undersökningen berörde också hur oljearbetarna hanterade upplevd problematik i relation till sociala livet och familjelivet genom coping strategier och lotus of control. Resultatet visade att det endast var ett fåtal som var missnöjda med den tid som de fick till sig själva, partner, nära familj, vänner och familj dvs sitt sociala liv. Skillnader i uppfattningen visade sig delvis bero på individuella faktorer och dels på skiftens upplägg. Studien lyfter vikten av coping strategier samt att det vore positivt med mer ledighet för de som arbetar skift inom oljeindustrin. Resultatet visade inte en hög grad av upplevd problematik kring skiftarbete kopplat till sociala relationer och familjeliv. Det visade istället att många upplevde tillräckligt med tid för umgås med partner, familj och vänner. Dock skilde sig resultatet mellan de som jobbade kustnära i jämförelse med de som jobbade utomlands. De som arbetade kustnära med treskift upplevde sämre förhållanden att få tid till sig själv och tid med partner, familj, barn och vänner i jämförelse med dem som arbetade utomlands. (Haugene Ljoså & Lau, 2009).

Människan är en social varelse som identifierar sig med och lever i relation till andra människor och kan genom den sociala tillhörigheten motiveras och må bra (Ryan & Deci, 2002). Den forskningsrapport som inledelsevis beskrivs är en sammanställning av befintlig forskning och fördelning av information kring fysisk påverkan och sociala effekter skiljer sig mycket. Detta visar att forskning kring psykosociala hälsoeffekter är begränsad. Mot bakgrund av det

studerar denna uppsats det området. Mer specifikt behandlar denna studie skiftarbetares egna upplevelse av sitt sociala liv i relation till arbetstiderna, det vill säga vilken inverkan skiftarbetet har i deras sociala liv. Detta beskrivs vidare genom teorier som presenteras efter definitioner och kommer tillsammans med tidigare forskning och resultat behandlas i diskussionen.

Definition

Två begrepp är återkommande; skiftarbete och socialt liv. Nedan definierar vi vad dessa begrepp innebär i denna uppsats.

Skiftarbete. I denna uppsats definieras skiftarbete i enlighet med arbetsmiljöupplysningen som beskriver skiftarbete som arbete olika tider på dygnet, ofta i ett arbetslag enligt ett rullande schema. (Arbetsmiljöupplysningen, u.å.).

Socialt liv. Med socialt liv syftar denna uppsats på: Sociala relationer och sociala aktiviteter. Detta beskrivs av folkhälsomyndigheten innefatta: Sociala nätverk, socialt stöd, socialt sammanhang, integrering och socialt kapital samt socialt deltagande i aktivitet. (Folkhälsomyndigheten, 2016).

Teorier

Self determination theory. Enligt Self determination theory påverkas motivation av tre faktorer:

1. Känsla av kompetens
2. Självbestämmande
3. Social meningsfullhet

Teorin utvecklades av Deci och Ryan under början av 80-talet (Deci & Ryan, 2002). Teorin uppstod när de undersökte vad yttre faktorer såsom belöning och straff hade för effekter på den inre motivationen hos människor. Inom teorin delas motivation upp i inre motivation, yttre motivation och amotivation. Den som är amotiverad har inte för avsikt att genomföra något, eftersom den inte upplever att det kommer bidra till något positivt eller önskvärt. Inre motivation är känslan att vilja göra något som kommer från individen själv, individen upplever det som roligt eller intressant. Om det finns stark inre motivation tenderar människan att känna

tillfredsställelse med vad människan gör, oavsett vad andra tycker om det. Yttre motivation är istället motivation som bygger på yttre påverkan det vill säga faktorer utom individen som på olika sätt bidrar till att motivera individen att genomföra något. Några exempel på yttre motivationsfaktorer är betyg, ekonomisk kompensation eller andras åsikter och uppfattningar. (Deci & Ryan, 2000a). Anledningen till varför andras åsikter och uppfattningar spelar roll enligt teorin är att människor vill känna social meningsfullhet och tillhörighet (Deci & Ryan, 2002). Inre motivation är mer självbestämmande än yttre motivation (Deci & Ryan, 2002). Enligt Deci och Ryan (2002) visar forskning att motivation som grundar sig i självbestämmande jämfört med kontrollerad motivation som uppstår från yttre faktorer bidrar till bättre relationer i sociala grupper, mer effektivt arbete samt bättre hälsa och välmående.

Yttre motivation delas inom Self determination theory upp i fyra olika varianter med olika grad av självbestämmande. Dessa fyra är; extern reglering, introjekterad reglering, identifierad reglering och integrerad reglering. Extern reglering menas ha lägst självbestämmande där det som görs sker enbart då personen får en yttre belöning eller agerar på omgivningens krav. Introjekterad reglering handlar om uppfattningar individen har fått från sin omgivning. Ett exempel vore att en individ gör någonting på grund av oron för vad som annars kommer hända, eller för att individen vill uppfattas som duktig av omgivningen. Tredje nivån är identifierad reglering. I denna nivå har individen identifierat sig med de uppgifter den skall göra eller den sociala grupp som individen tillhör. Ett exempel kan vara att leva sig in i sin yrkesroll, eller tycka att ens arbetsuppgifter stämmer överens med ens egna uppfattning om att dessa är behövliga eller värdefulla. Fjärde och sista nivån är den integrerade regleringen. Denna räknas som den yttre motivation som ligger närmast inre motivation eftersom individer i denna nivå tar till sig de värderingar som råder på arbetsplatsen och ser dem tillslut som sina egna. (Deci & Ryan, 2000b).

Fear of missing out. Översatt till svenska; rädsla för att missa något. Przybylski (2013) definierar Fear of missing out som “pervasive apprehension that others might be having rewarding experiences from which one is absent” (s. 1841) och menar att teorin karaktäriseras av att individer som upplever Fear of missing out vill hålla sig ständigt ajour med vad andra människor gör (Przybylski, Murayama DeHaan & Gladwell, 2013). Fenomenet har fått sin benämning och ökad uppmärksamhet i samband med studier av mänskligt beteende på sociala

medier. Genom sociala medier ökar vår möjlighet att visa upp och ta reda på vad andra människor gör. Fear of missing out kopplas ofta till Self determination theory eftersom denna teori menar att social meningsfullhet, identifiering och tillhörighet är av stor vikt för en människas motivation till att genomföra något (Conlin, Billings & Averset, 2016). Inom Self determination theory menar forskare att människor inte bara drivs av att vara delaktiga i en grupp människor utan också av att ha starka relationer med medlemmarna i gruppen. (Deci & Ryan, 2002).

Fear of missing out syftar också till rädslan av konsekvenserna av att missa till exempel en fest, konsert eller lektion. Ett exempel på en sådan konsekvens kan vara utanförskap som kan uppstå genom att andra pratar om någonting som en själv har missat och att den egna delaktighet i konversationen därför blir begränsad (Conlin, Billings & Averset, 2016).

Socialt stöd. World Health Organization (1998) definierar socialt stöd som ”That assistance available to individuals and groups from within communities which can provide a buffer against adverse life events and living conditions, and can provide a positive resource for enhancing the quality of life.” (s.20).

Det finns olika modeller inom socialt stöd. En av dessa, The buffering model innebär att det sociala stödet är ett skydd specifikt från de skadliga effekterna av vad stressiga situationer kan framkalla. En annan modell, Main effect model syftar till socialt stöd för individer generellt sett utan upplevda stressiga situationer. Båda dessa teorier har belägg för att bidra till välmående (Cohen & Willis, 1985).

Det finns olika kategoriseringar av socialt stöd, följande har berörts i forskning flertal tillfällen: strukturellt och funktionellt stöd (Cohen & Willis, 1985) samt emotionellt och instrumentellt stöd (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau, 1975). Det strukturella stödet kan förklaras som en existerande relation mellan två individer, ett exempel på detta är ett gift par (Cohen & Willis 1985). I ett strukturellt sammanhang där individer har någon slags relation med varandra inom sammanhanget, finns ett strukturellt socialt stöd. Exempel på en social struktur kan vara en arbetsplats (Beehr, 1996). Det kan även vara mer specifikt likt en arbetsgrupp där individerna som jobbar är nära kollegor (Cohen & Willis 1985). Funktionellt socialt stöd innefattar en prestation (exempelvis positiv feedback och stärka någons självbild genom att visa acceptans) eller information av något slag som kan bidra till att klara situationer som uppstår

(instruktioner eller hjälp med att klara en arbetsuppgift). Inom det funktionella stödet innefattas det emotionella sociala stödet som syftar till att överföra positiva emotioner genom att lyssna och låta individen berätta om sina känslor. En studie från Beehr och Glazer inom självrapportering kring socialt stöd visar på att funktionellt stöd kan visas genom att uttrycka att en människa är lätt att prata med. Beehr och Glazer problematiserade i denna studie att slutsatser om hur människor på mest effektiva sätt kan agera för att finnas till på rätt sätt är vaga (Beehr & Glazer, 2001).

Inom samma område (emotionellt stöd) ville en studie undersöka huruvida kommunikation i en viss riktning kan påverka det sociala stödet. Tre grupper kommunicerade på tre olika sätt: 1) Positiva aspekter om jobbet, 2) Negativa aspekter om jobbet, 3) Vardagliga händelser utanför jobbet. Alla dessa tre utgångspunkter indikerade på att det bidrog till bra emotionellt stöd. De positiva aspekterna bidrog till ett positivt tankesätt, de negativa aspekterna fungerade i terapeutiskt syfte och de neutrala diskussionerna distraherade arbetstagarna från arbetsstress (Beehr, King, King, 1990; Beehr, Jex, Stacy, Murray, 2000). Det som visade sig ha starkast korrelation med funktionellt socialt stöd var den positiva kommunikationen (Beehr et al., 1990) och den visade sig också ha mest effekt mot de individuella konsekvenserna av stress (Beehr et al., 2000), samt ge mer effekt än generellt socialt stöd (Beehr et al., 1990).

Ytterligare en kategori inom socialt stöd är det instrumentella stödet. Enligt Beehr och Kaufmann (1986) anses detta visas i form av hjälp, vilket kan innebära att individen får uppbackning att klara en uppgift med hjälp av en annan individ eller dess kunskap. Inom denna form kan resursen innebära hjälp psykiskt, materiellt, finansiellt eller hjälp i form av användbar information.

Socialt nätverk kan bidra till välmående genom att höja en individs egenvärde och psykisk stabilitet, men det finns inget som styrker att det kan utnyttjas i en stressad situation. Vad som kan underlätta en stressad situation är en viss resurs av socialt stöd. Social interaktion är därmed inte tillräckligt utan det krävs exempelvis att en individ kan hjälpa till med att lyssna på problem eller bistå med hjälp genom olika sätt (Cohen & Wills, 1985).

Det sociala stödet är en tillgång för att motverka stress i arbetslivet och strains (individens upplevelse av stress, som kan uttrycka sig fysiskt och psykiskt). Med rätt stöd för en arbetstagare kan negativa upplevelser skapade av stress minskas, som tidigare nämnt inom The

buffering model. Socialt stöd kan utspela sig på skilda vis som exempelvis vänlighet, respektfullhet och hjälpsamhet individer emellan (Beehr, 1995).

För att kunna lösa ett problem långsiktigt krävs det att dessa steg uppfylls: individen som ska ge socialt stöd måste veta vad problemet är, ha de färdigheter som krävs för att kunna lösa det och vara benägen att hjälpa till. Det är dessutom viktigt att mottagaren är redo för hjälp för att det ska finnas möjlighet för det sociala stödet att inverka. Källan av resursen påverkar huruvida effektivt det sociala stödet är. Ur ett arbetsperspektiv berörs ofta chefer, arbetskollegor och utomstående (familj och vänner). Chefer har enligt forskning visat sig ha mest effekt mot de individuella faktorerna påverkade av arbetsstress (Beehr, 1995).

Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur skiftarbete upplevs ha en inverkan i det sociala livet. Fokus ligger på vad skiftarbetare själva känner och upplever för att synliggöra fenomenet ur skiftarbetares perspektiv och generera ökad förståelse och medvetenhet som eventuellt kan förbättra möjligheterna att skapa bra förutsättningar för skiftarbetare och arbetsgivare i organisationer som innefattar skiftarbete.

Frågeställning

Vår huvudfrågeställning är: Hur upplever skiftarbetare att deras arbetsschema har en inverkan på deras sociala liv? Denna frågeställning är vår utgångspunkt vid insamling och analys av data. Frågeställningen är neutral och därmed öppen för både negativa och positiva upplevelser/uppfattningar från respondenterna. Övriga frågeställningar som uppsatsen behandlar är: Vilka upplevda för- och nackdelar med skiftarbete finns ur ett socialt perspektiv? Vad tycks förmildra eller förstärka inverkan? Hur beskriver skiftarbetare att de hanterar sina arbetstider i relation till sociala livet? Finns det fysiska aspekter som indirekt påverkar det sociala livet?

Metod

Uppsatsen bygger på en kvalitativ studie innehållande semistrukturerade intervjuer. Vi började med att göra en övergripande research i forskning inom området skiftarbete eftersom vi var intresserade av detta. Då insåg vi att kunskap och forskning rörande sociala effekter var begränsad. Vi bestämde oss för att undersöka och beskriva känslor, reflektioner och

uppfattningar bland skiftarbetare gällande arbetstider i relation till de sociala livet. Utifrån syftet anpassade vi sedan vår forskningsansats och tyckte att en kvalitativ ansats var bäst lämpad. Vi ville gå på djupet med några få personer snarare än att samla kvantitativ data och därför valde vi att genomföra semistrukturerade intervjuer. Vi använde oss av en utarbetad intervjuguide (se bilaga) som utgångspunkt för intervjuerna som berörde fyra huvudteman och frågor kopplade till dessa teman. Frågorna berörde teman; uppfattning kring arbetstider, reflektioner och känslor kring arbetstider, socialt stöd och fritid. Syftet med de semistrukturerade intervjuerna var att få rik och fyllig data genom att förstå deltagarnas uppfattningar och reflektioner. Enligt Bryman (2011) är semistrukturerade ett verktyg för att nå kvalitativ data. Öppna frågor ger respondenterna chansen att beröra aspekter som intervjuare eventuellt inte själva tänker på, dessutom minskar dessa slags frågor risken att påverka respondenterna genom särskilda formuleringar eller ordval i frågorna (Bryman, 2011). Med bakgrund av detta valde vi att använda oss av öppna frågor i intervjuerna. Intervjuerna gjorde det möjligt för oss att ställa följdfrågor och respondenterna kunde berätta sina upplevelser utförligt.

Avgränsning

Vi har valt att avgränsa uppsatsen till att behandla de sociala effekterna av skiftarbete. För att på ett bra vis lyfta de upplevelser som våra respondenter beskriver, visar vårt resultat också vad respondenternas skiftarbete har för karaktär, förhållningssätt till detta, fysiska aspekter som upplevs indirekt ge sociala effekter, hur ledig tid med skiftschema spenderas, samt beskrivning av hur socialt stöd kan se ut i arbetsliv och privat. Vi har också valt ett medarbetarperspektiv vilket innebär att vi inte tar upp arbetsgivarperspektivet. Däremot anser vi att information som framkommer i vår studie är av relevans för arbetsgivare i organisationer där skiftarbete förekommer eftersom det kan öka förståelsen för medarbetarna och för hur arbetsgivare på bästa sätt kan stärka arbetstagarnas motivation och skapa förutsättningar som underlättar för arbetstagarna att ta tillvara på det sociala livet. Vår kravprofil på respondenterna är att de under senaste två åren skall ha jobbat minst sex månader skift sammanhängande. Anledningen till kravet gällande att ha jobbat skift minst sex månader är för att deltagarna ska ha jobbat tillräcklig tid för att ha bildat sig en ordentlig uppfattning. Anledningen till att de ska ha jobbat skift inom senaste två åren var för att vi i denna undersökning såg en risk i att deras

uppfattning förändrats eller att de glömt av hur de känt när de arbetade skift om det hunnit gå längre tid.

Respondenter

Vi intervjuade sex personer som arbetar skift i nuläget eller som har arbetat skift i minst sex sammanhängande månader under de senaste två åren. Respondenterna jobbade inom olika branscher (reception, transport, sjukvård, industri och lager/logistik). Vi såg det relevanta i att undersöka individer från olika branscher för att undvika att uppfattningarna var kopplade till en specifik arbetsplats eller bransch snarare än skiftarbetets karaktär. Vårt fokus ligger på arbetstiderna och relationen till det sociala livet och därför är arbetsplatsen eller arbetsuppgifterna inte en central del för syftet i undersökningen. Däremot är det viktigt att ha i åtanke att dessa faktorer kan ha påverkat hur en respondent beskriver sina upplevelser om arbetstiderna. Arbets schemat skiljer sig åt för alla respondenter men alla arbetar i skift enligt den definition vi anger i inledningen. Vi använde oss av ett bekvämlighetsurval då det fanns tillgängliga personer i vår närhet utifrån den avgränsning vi gjort. Deltagarna är samtliga från våra egna sociala nätverk, men inte direkt närstående till oss. Vårt mål var att intervju sex personer som stämde överens med vår avgränsning och vi fick kontakt med fem av sex deltagare genom att fråga personligen om de var intresserade av att delta i vår studie. Den sjätte deltagaren fick vi tag på genom en kurskamrat med en kontakt som jobbade skift. Vi ser både fördelar och nackdelar med vårt urval, vilka vi presenterar närmare i metoddiskussionen.

Genomförande

När vi tagit fram intervjufrågor testade vi att intervju en person som stämde med vår avgränsning gällande skiftarbetare, men exkluderades i studien på grund av att denna person var en nära vän till en av oss. Vi testade intervjun med denna personen för att se om frågorna fungerade i praktiken och utifrån detta justerade vi och förbättrade våra formuleringar. Framförallt öppnade vi upp frågorna mer och skapade områdesteman. Intervjuerna genomfördes i ett grupprum på psykologiska intuitionen och pågick mellan 25-40 minuter. Samtalen spelades in med en Iphone som inte används i dagligt bruk och kunde förvaras säkert inför transkriberingen. Vid sparandet av inspelningar döptes dem inte till namn utan till "respondent 1-6" för att inte intervjuerna skulle kunna härledas till personen som intervjuades. För att

säkerställa anonymiteten för deltagarna dokumenterade vi inte deras namn någonstans utöver deras underskrift för medgivande att delta i intervjun. Den av oss som inte hade någon social koppling till respondenten genomförde intervjun huvudsakligen. Den andra var på plats och kunde ställa följdfrågor vid önskan. Anledningen till detta var för att minska eventuell påverkan som kunde förekomma av det faktum att intervjupersonen hade viss social koppling till respondenten. Detta informerade vi respondenten om innan vi startade intervjun för att inge trygghet till respondenten. Under intervjuerna försökte vi upprepa kärnfulla ord som sades för att få respondenterna att definiera innebörden och berätta mer ingående vad de menade. Denna metod beskrivs i “Handbok i kvalitativa metoder” (Ahrne och Svensson, 2015). Vi bad också respondenterna reflektera, beskriva och exemplifiera.

Bearbetning av data

Efter insamling av data, transkriberade vi intervjuerna ordagrant. Vi transkriberade tre intervjuer vardera. Intervjuerna var mellan 25 och 40 minuter långa och motsvarade i transkript cirka åtta till tolv sidor. Innan transkriberingen påbörjades kom vi överens om format för transkribering och på vilket sätt vi skulle markera om till exempel tystnad eller skratt uppstod. Detta gjorde vi för att uppnå konsekvent transkribering trots att vi delade upp intervjuerna. För att veta hur vi skulle gå tillväga vid transkriberingen använde vi oss av “Handbok i kvalitativa metod” skriven av Ahrne och Svensson, 2015. När transkribering var genomförd bytte vi underlag med varandra och läste flertalet gånger genom den sammanlagda texten för att bilda oss en första helhetlig uppfattning. Anledningen till varför den som transkriberat intervjun inte skulle tolka materialet själv var för att vi ville ha två olika synvinklar på den data vi samlat in. I nästa skede skrev vi nyckelord som motsvarade enheter av kärnfullt innehåll från transkriberingen. Inledningsvis skrev vi korta kommentarer snarare än nyckelord. Dessa bearbetade vi sedan för att omvandla till nyckelord eller kortare meningar. Vidare samlade vi alla nyckelord från samtliga intervjuer i ett dokument och delade upp i teman. För att göra det överskådligt för oss delade vi upp nyckelorden utefter färg för ett visst tema. När vi slutfört detta insåg vi att de teman som vi tagit fram behövde bearbetas och justeras. Anledningen var att vi fick fram teman som delvis överlappade varandra. Det som var problematiskt med många teman var att det blev tvetydigt och intetsägande. För att komma fram till en lösning skrev vi då ut samtliga nyckelord och klippte ut nyckelorden i små remsor. Vi skrev sedan ner våra olika förslag på teman på olika

kuvert och provade oss fram hur vi skulle fördela nyckelorden. Vi justerade och anpassade teman efter det som kändes relevant utifrån nyckelorden. Slutligen kom vi fram till att ha fyra stora delar (teman) och inom de olika delarna följer tre-fem mindre grenar inom det större temat. Efter att ha delat in samtliga nyckelord i dessa tema och undergrenar skapade vi en struktur i hur de fyra delarna skulle presenteras. Vi kom då fram till att det fanns en mening i att presentera delarna i viss ordning och döpte därefter delarna till 1, 2, 3, och 4. I denna kronologiska ordning presenteras de sedan i resultatet. Poängen med ordningen av huvuddelarna är den att första temat är mer kartläggande kring struktur och format i skiftarbetet och del 2 går in mer på arbetstiderna och uppfattning/jämförelse av arbetstiderna sinsemellan i relation till normer, umgänge, rutiner och dygnsrytm. Vidare i del 3 kommer vi djupare in på kopplingen till det sociala livet genom sociala relationer, det sociala på arbetsplatsen samt hur ledig tid används. Den sista delen är den mest reflekterande och det passar bra att ha den sist eftersom förståelsen för de reflektioner som görs i del 4 blir bättre med insikten om del 1-3 först. Del 4 handlar om förhållningssätt till jobbet. Det berör motivation, tidsperspektiv, strategi, uppoffring och känslor och innefattar huvudsakligen det förhållande och den uppfattning som respondenterna har kring skiftarbetets inverkan i dennes sociala liv. Vid längre citat redovisade vi vilket nummer respondenten som citeras har för att visa att resultatet belyser alla sex respondenter. Däremot vid kortare citat eller flytande text redovisade vi inte numrena på respondenterna, för att vi ville öka anonymiteten och skapa bättre flyt i texten.

Förförståelse

Vi ingick i denna studie med viss förförståelse. För att få så hög grad av genomskinlighet som möjligt redovisar vi den. En av oss har arbetat skift i två år. Vi har båda läst och hört om skiftarbete i media, samt har närstående som arbetat skift. Vi genomförde innan studien en övergripande research för att förstå hur vetenskapen kring det ser ut och insåg då att området behöver ökad kunskap och förståelse. Vår uppfattning var gemensamt att det finns en skillnad mellan att arbeta skift och att arbeta normal arbetstid, framförallt kopplat till fysiken eftersom vi inser att det inte följer människans biologiska klocka. Vi var båda mest informerade om de fysiska aspekterna, och var mindre införstådda i de sociala. Förförståelsen inom det sociala var begränsad till den egna erfarenheten som en av oss har genom två års skiftarbete och vi förväntade oss olika uppfattningar från olika personer. Med denna information ville vi förtydliga

att vår förförståelse var negativt laddad, både ur ett socialt och ett fysisk perspektiv. Detta berörs även i metoddiskussionen.

Etiska aspekter

Det första vi gjorde innan inspelning och intervju var att informera om våra etiska aspekter och informera om att allt deltagande är frivilligt och att det är okej att avbryta utan förklaring när som helst. De fick sedan signera ett samtycke. Våra frågor berörde respondenternas sociala liv, innefattande privatliv och känsloliv. Våra frågor syftade inte till svar innehållande information som klassificeras som typiskt känslig, såsom sexualitet, etnicitet, religion eller sjukdom. Däremot kunde vi inte veta med säkerhet om det trots detta skulle komma på tal i ett intervjusammanhang, eftersom vi ställde öppna frågor. Därför bestämde vi att om sådant material kom upp vid intervjun skulle det tas bort ur presentationen av resultat. Inför intervjustart klargjorde vi för respektive respondent att om personuppgifter av sådan karaktär: Etnicitet, politiska åsikter, religion, filosofisk övertygelse, hälsa, sexualliv eller uppgifter om lagöverträdelse skulle komma på tal skulle det uteslutas från uppsatsen. Eftersom vi inte ville begränsa deras svar eller få dem att undvika vissa ämnen berättade vi även att det självklart var okej att beröra dessa områden men att det inte skulle presenteras i resultatet. När vår uppsats är avslutad kommer inspelade intervjuer att tas bort från enheten. Vi klargjorde för respondenterna att de var anonyma i uppsatsen och att vi inte skulle ställa faktafrågor som skulle kunna synliggöra vem dem är (till exempel kön och ålder) eftersom det inte var nödvändigt för vårt syfte med studien. Efter genomförd intervju försäkrade vi oss återigen om att de inte ångrat sig utan att vi tilläts använda den insamlade datan i form av intervjun med dem. Vi tillfrågade dessutom om det var okej att vi använde oss av citat, det är dock inga citat som kan härledas till någon av respondenterna personligen.

Resultat

Vårt resultat är indelat i fyra övergripande teman. Inom varje tema finns olika delar. Detta för att strukturera och successivt lyfta fram och redovisa de upplevelser och reflektioner som framkommit under intervjuerna av respondenterna.

Skiftarbetets karaktär

Struktur. Samtliga sex respondenter jobbar på olika arbetsplatser och följer olika varianter av scheman. Fyra respondenter har jobbat eller jobbar inom kategorin treskift där ett rullande schema skiftar från dag, kväll och natt. Två respondenter jobbar inom kategorin tvåskift, ena respondenter jobbar dagspass och kvällspass medan andra respondenter jobbar dagspass och nattpass (båda dessa passen är tolvtimmarspass). En respondent med treskift och en respondent med tvåskift jobbar enbart helg (i nuläget) på grund av studier. En av respondenterna får jobba extra mycket nattpass på grund av erfarenhet. Respondenterna har olika förutsättningar i sin arbetssituation, det som är gemensamt är just skiftarbetet. Vissa respondenter har varierande aktivitet på arbetet under dygnets gång, medan andra har samma aktivitet oavsett tid på dygnet. En respondent anger att byten i schemat sker ofta och ibland även med kort varsel.

Omställning. Då arbetstiderna skiftar mellan dygnets alla timmar med rullande schema upplever de flesta respondenter en svårighet i att ställa om från en tid till en annan. Mer specifikt upplevs omställningen mellan skiften ta lång tid och påverka sömnen negativt och det i sin tur bidra till trötthet. Respondent två berättar:

Sömnen blir minimal samtidigt som man vill kunna göra så mycket som möjligt på lördagen. Men det blir självklart lidande när alla andra kan göra massa saker. Det optimala vore att man skulle somna klockan nio på kvällen vilket aldrig händer en lördagkväll, men det är ju det som man borde göra eftersom klockan kommer att ringa klockan 05 dagen efter.

Samma respondent nämner att det i regel endast blir tre timmars sömn under omställning inför ett nattpass. Det anses också vara problematiskt att finna en vanlig dygnsrytm efter nattpass. En av respondenterna som jobbar tvåskift, nämner att de olika passen bidrar till en bra variation som möjliggör att kunna sova ut varannan vecka. Vidare kan respondenterna prioritera annat framför sömnen vid omställning, detta berörs mer i del fyra. Citat nedan från respondent ett menar att det finns en tendens att vissa kollegor på arbetsplatsen inte har möjlighet att utnyttja den lediga tiden till fullo då den tiden behövs för omställning:

...så jag tror det att om man är ung och pigg så kan man ställa om på ett helt annat sätt än vad de äldre kan. Så, för många av de kollegor jag har, de tar friveckan till att ställa om rytmen till vad som komma skall sen. Och de får inte så mycket ut av den veckan, de återhämtar sig bara men som ung kan man liksom, då är man trött men man klarar av att vända samman och göra saker istället.

Inflytande. Respondenter kommer in på ämnen som har med ledarskapet att göra och lägger vikt vid att arbetsgivare bör vara lyhörda, tillgängliga på plats och öppna för förslag. En del av respondenterna har möjlighet att byta pass med kollegor, medan det är svårare för andra. Liknande skillnad finns kring möjlighet att få önska ledighet på specifika dagar. Respondent fyra delar med sig av sin frustration kring hur schemat kan ändras tätt inpå:

Då går jag till jobbet verkligen skitsur och kan vara kall mot vårt chefsstöd. För att visa att alltså jag vill inte. Men jag blir tvingad. Det skapar negativa känslor. Bara på ett sätt att man blir bytt från morgon till kväll en fredag. Det kan förstöra jättemycket och då vill man också visa det. Att man är missnöjd. Att jag har faktiskt planer, jag har ett liv utanför jobbet.

En respondent beskriver att på aktuell arbetsplats kan det ske plötslig inringning vid brist på personal. Respondenten upplever det väldigt irriterande och påfrestande när detta sker. Detta händer mot respondentens vilja och utan att vara schemalagd uppfattas det som ett tvång att jobba för att ställa upp för arbetskamrater som är på plats som annars kommer att få jobba underbemannade. Om ingen annan kan jobba finns det ingen möjlighet att påverka och extra pengar ger inte någon glädje när planer utanför jobbet förstörs menar denna person. En annan respondent (tvåskift utan helgjobb) har på frivillig basis möjlighet att jobba extra på helgerna vilket ses som positivt att inneha den möjligheten.

En uppfattning som majoriteten av respondenterna beskriver är att arbetsplatsens behov snarare än medarbetarnas behov styr arbets schemat och att det enligt våra respondenter inte finns någon möjlighet att påverka vilket schema som jobbas. Flertal respondenter nämner att arbetsgivaren bör vara lyhörd för dessa ståndpunkter och att det finns en önskan för mer sammanhängande schema med mindre skiften. Respondent två berättar:

Eftersom det finns, jag vet att det finns personer inom yrket, mina arbetskollegor, som bara vill jobba dag, och så finns det en del som bara vill jobba eftermiddag och så finns det en del som bara vill jobba natt. Då tycker jag att man kan på ett sätt ändå fördela arbetstiderna på de människorna som föredrar att jobba en tid och på grund av sin familj, sitt sociala liv med mera. Men det är ju oftast de som, de personerna som mig då, och alla andra som jobbar kortsiktigt inom det här arbetet, det är oftast vi som får de sämsta arbetstiderna och får de sämsta arbetsvillkoren.

Vidare menar nedanstående citat (beskriver hur det känns att börja 03:45) från respondent två att de som schemalägger inte själva utsätts att arbeta de specifika arbetstider som schemaläggs. "Ångest. Det är hemskt. De passen borde inte ens få finnas, alltså... De personerna som har bestämt de här tiderna, de jobbar inte de här tiderna själva. Så då jobbar man hellre natt".

Fysiska aspekter. De fysiska aspekterna tas upp från respondenterna och många nämner brist på energi och upplever att trötthet är ett stort problem. Konstant trötthet och saknad av ork är exempel på uttryck som tas upp i intervjuerna. Respondent fem säger: "Alltså oavsett vilken arbetstid man jobbar så är man konstant trött. Det finns liksom inget mellanting egentligen."

Återkommande bland våra respondenter är att nattpass känns mer påfrestande än att jobba dagpass. Det beskrivs vara svårt att somna om och varva ner och vissa respondenter tycker att det bidrar till att det äts mer vilket också påverkar sömnen negativt upplever dem. Respondent fyra nämner att det känns "oschysst" att jobba natt då det inte är tänkt att en människa ska äta på natten och sova på dagen samt att det enligt respondenten också finns större risk till sjukdom vid ett levnadssätt som detta. "Ja, alltså nätterna är det nog mest det att jag blir så himla trött. Jag gäspar typ redan innan jag ska börja jobba. Och då får jag ofta huvudvärk, lite ångest av att vara uppe tre på natten".

Vidare nämner flera respondenter att arbete schemalagd kvällstid och nattid gör att det upplevs enklare att träna. Det är färre personer på gymmet på förmiddagarna samt att energi att orka ta sig tid till träning finns det mer till innan ett arbetspass i jämförelse med energi efter ett arbetspass.

Arbetstider

Generell uppfattning om arbetstiderna. Att dagpass är att föredra framför kvällspass eller nattpass är något som återkommer i varje intervju. Anledningen till detta är enligt respondenternas uppfattning att det liknar mest den normativa arbetstiden (start någonstans mellan 7-9, avslut någonstans mellan 16-18) vilket förenklar möjligheten till rutiner och liknande privatliv som andra har. Dagtid menas vara bättre ur social synpunkt eftersom passen slutar tidigt och respondenterna får då jobbet överstökad så att resterande av dagen kan ägnas åt intressen och umgänge. Respondent sex ser positivt på dagpass "Finns inte många nackdelar med dagtid".

En negativ aspekt med förmiddagspass som tas upp är att vid skiftarbete börjar passen ofta tidiga morgnar (cirka 06:00), då de som arbetat natt ska avlösas. Detta medför emellertid att passen även slutar tidigt vilket uppskattas. Kvällar och nätter beskrivs som tuffare, speciellt under helger. Nätter kräver stor omställning och beskrivs som de minst önskvärda arbetstiderna. Argumenten syftar till att just treskift är negativt. Treskift innefattar en variation mellan morgnar, kvällar och nätter och en av respondenterna upplever att detta bidrar till stress och ohälsa. Respondent fyra talar för vikten av sammanhängande ledighet efter nattpass. Då blir känslan sammantaget bra, menar hen. Arbete under kväll och natt upplevs som mer krävande än arbete under dagtid eftersom andra människor (exempel på andra människor som våra respondenter anger är vänner, partner, familj men också generellt i samhället) äter middag och spenderar tid hemma. Missnöje med arbetstider menar några av våra respondenter vara så kännbart att det påverkar uppfattningen om jobbet i sin helhet.

"Under sommaren väger fördelarna över nackdelarna. Men resterande av år är det majoritet negativt". I detta citat syftar respondent ett på de sammantagna fördelarna och nackdelarna med skiftarbete vid treskift. Samma respondent förklarade att ju längre tid det går, desto mer känner hen av de negativa sociala effekterna. Att enbart jobba tvåskift (förmiddagar och kvällar) spekulerar vissa respondenter skulle vara betydligt bättre eftersom variation fortfarande finns men att den inte bidrar med den upplevda tuffa omställningen som sker vid treskift. Detta stämmer överens med en respondent som bytt från treskift till tvåskift och beskriver att hen uppfattar sig må bättre nu. Hen beskriver sig trivas bättre med den uppfattade livsstil av regelbunden sömn som tvåskift innebär jämfört med treskift.

Nätter ger ekonomiskt bättre utdelning enligt våra respondenter. Men de beskriver också en uppfattning om att nattjobb skapar ett allt eller inget. Detta allt eller inget förklaras av

respondenterna som att de antingen sover eller jobbar och därmed varken hinner eller orkar göra något annat. Det blir som en paus från det sociala livet, formulerar sig respondent fem. Allihop talar på olika sätt om hur upplevd meningsfullhet i själva yrket påverkar. De som trivs med sitt jobb upplever att när de väl är på jobbet släpps tankar kring det privata, vilket uppfattas underlätta arbetspassen. Medan de som enbart gör jobbet i syftet att tjäna pengar men ogillar arbetsuppgifterna spenderar tid på jobb med att fundera på vad andra människor som är lediga gör.

Arbetstiderna i relation till det normativa. Majoritet anger dagspass som mest fördelaktiga. Motiveringen till detta anges vara för att förmiddagspass stämmer mest överens med samhällets normer. Detta beskrivs på olika sätt av våra respondenter, några exempel på beskrivningar är: "Förmiddagen är det vanligaste", "man smälter bäst in när man arbetar förmiddag", "det faller sig naturligt", "De flesta gör det". Respondent sex förklarar hur hen inte trivs med att bryta det naturliga mönstret och har på senare tid vågat erkänna för sig själv att hen hellre vill göra som majoriteten gör. Respondent två beskriver hur hen äter frukost när alla andra äter middag. Vidare förklarar respondent ett varför dagspass är att föredra ur ett socialt perspektiv enligt egen uppfattning:

Det, ur det sociala perspektivet var det nog förmiddag som var det bästa. För då smälter man mer in i ja, alla svenskars vardag typ att man är hemma på kvällarna och får träffa dem man umgås med och sådär. För det var, till exempel när man jobbade eftermiddagar så såg man ju ingen typ, så vaknade man när folk var borta och kom hem när de sov och sen så gick man parallellt hela tiden.

Träning däremot görs lättare under dagen när andra arbetar och det är därför skönt att träna innan nattpass eller kvällspass, tycker flera respondenter. Det beskrivs från respondenterna att det då är lugn och ro på gymmet samt i matbutiker. På sommaren vid fint väder är uppfattningen, enligt respondent tre, att slippa de normativa tiderna positiv. Det finns chans att vara ute och göra saker innan jobbet, en chans som inte finns vid 8-17 arbete, konstaterar våra respondenter bland annat respondent tre.

Arbetstiderna i relation till umgänge. Ingen av våra respondenter har barn, och de angav ha svårt att föreställa sig ett familjeliv med skiftarbete. Respondent sex kommenterar det faktum att hen är ensam i sitt umgänge med att arbeta skift “Jag visste inte vad jag gav mig in på”. Vikten av att matcha arbetstider med sitt närmaste umgänge beskrivs av respondent fyra “kvällsvecka är negativ eftersom jag går om mina vänner, vi missar varandra.” samt av respondent sex “Jag har en kollega vars sambo också jobbar skift, hen trivs jättebra”.

Respondenter beskriver i intervjuerna att arbetstiderna ofta diskuteras på arbetsplatsen. Sällan med chefer, men kollegor emellan. Det beskrivs från en respondent skapa dålig stämning om det sker i termer av klagomål. En annan nämner att det är positivt eftersom det bidrar till att kollegor hjälps åt. Ett exempel som ges är om någon blir bjuden på bröllop en schemalagd helg. Då händer det att annan personal ställer upp och tar det passet. “De vet hur det känns och sitter i samma båt”, menar respondent fyra. Detta ser respondenten som mycket positivt, men poängterar också att det vidare krävs att cheferna tillåter och godkänner bytet av pass.

Vissa av respondenterna anger att det förekommit att arbetskollegor slutat med arbetstiderna som huvudsaklig anledning och att övriga anställda då varit medvetna om att arbetstiderna har varit till grund för beslutet eftersom den anställda som slutar själv berättat det. Ofta är det socialt relaterat menar respondent fyra och säger:

Åh, nä men asså det blir lite att man blir liksom lite, inte själv, men man känner sig lite, jobbar jag till exempel natt en lördag så är de ju inte alla som vill va med mig. För kan jag bara fram till nio. Liksom vad ska de göra sen? Ska de sitta själv resten av kvällen när jag gått sen? Bara för att jag skulle jobba. förstör deras lördag liksom. Då vill de hitta på annat kanske. Så det är just när man jobbar helg och natt som är tråkigt. Och man blir ensam. Faktiskt.

Det finns andra uppfattningar bland våra respondenter. Respondent tre beskriver friheten i förhållandet som egentiden ger. Det kan vara bra att vara ifrån varandra ibland menar hen. Telefon och facetime uppfattas som en möjlighet att vara social trots krockande arbetstider.

Dygnsrytm. Våra respondenter associerar ofta till dygnsrytm som en slags balans kring vaken och sovande tid. Vissa respondenter menar att skiftarbete, i synnerhet nattpass förstör

dygnsrytmen. Respondent fem beskriver det inte som förstörd dygnsrytm utan snarare som en annan dygnsrytm "Uppe när alla andra sover". Respondent sex ser individuellt på saken och menar att hen har problem med nätterna därför att hen inte anser sig vara en nattmänniska. Detta är anledning till att personen nu valt att söka nya jobb. En röd tråd i området dygnsrytm är beskrivning av trötthet och ojämn sömn. Några av respondenterna beskriver att dagarna sovs bort när de arbetar schemalagd nattid. En annan har för egen del konstaterat att det inte känns som samma sak att sova på dagen som på natten. Det upplevs svårt att pigga till trots flera timmars sömn och nedan citeras respondent fem:

Mmm, ja alltså det är väl mest det att när man jobbar nattpass mycket, det kan ju vara personligt. Men jag känner mig aldrig som en människa. Även om jag sover mycket på dagen. Jag kan inte riktigt motivera varför, men det är just känslan jag får.

Generellt av de respondenter som jobbar natt beskrivs det som nästan lite överkligt, vilket betonas både positivt och negativt. Respondent två upplever nattid negativt och nämner att "Viss nattid känns omänsklig". Respondent ett beskriver det som:

Alltså det blir på något sätt, även om det låter konstigt så känns det ju charmigt eller häftigt på något sätt när man sitter där men två andra kollegor liksom och ja, halv fem på natten så sitter man tillsammans och tar en kaffe liksom. Och förstår egentligen inte vad man gör där men man är där tillsammans och man kan snacka gött och ha roligt när man är där.

Rutiner. Det blev tydligt vid analys av datan att rutiner uppfattas viktigt av respondenterna. Detta eftersom rutin som begrepp uppkom i samtliga intervjuer. Fyra av respondenterna påtalar hur mycket de tycker om struktur och rutiner i sitt liv. De känner en stor saknad av detta i sitt liv som skiftarbetare. De jämför sig med människor som alltid jobbar samma tider varje vecka och förklarar att det är väldigt svårt för dem själva att ha rutiner eller regelbundna aktiviteter när arbetstiderna skiftar. Detta upplevs jobbigare om det uppkommer ändringar i schemat, i synnerhet om det sker plötsligt utan vidare framförhållning. Detta är något som inte drabbar alla skiftarbetare, men det förekommer i vissa branscher och framförallt händer

det om schemalagd personal blir sjuk. De respondenter som säger sig älska att planera och följa rutiner, trivs mindre bra med de skiftande arbetstiderna. Övriga två respondenter ser på variationen som positiv, dessa två jobbar endast tvåskift. Respondent tre säger "Det finns fördelar och nackdelar med alla arbetspass, men jag uppskattar variationen". Dock tillägger hen att uppfattningen troligtvis skulle förändras om tvåskiftet blev till treskift, eftersom hen tidigare arbetade treskift och trivdes inte med det. Variationen i sig upplevs både positivt och negativt beroende på respondent. Två respondenter tror att det beror på den egna personligheten. "Jag vill ha det normala, det som de flesta har", säger respondent sex, medan respondent tre tycker att samma rutiner är tråkigt. "Det är kul att livet kastas om lite."

Socialt liv

Sociala relationer. Vi frågade respondenterna hur förståelsen för skiftarbetet bland deras närstående såg ut. Svaren var de samstämmiga. Följande är exempel på hur respondenterna återgav förståelsen från omgivande medmänniskor "Närstående förstår", "Aldrig något problem med förståelse från de närmsta", "familjen är rätt förstående", "Familjen stöttar alltid", "Jag har förstående vänner", "Mycket socialt stöd, vissa är imponerade av hur jag orkar". Samtliga respondenter upplever att förståelsen och stödet från deras närmaste medmänniskor är viktigt och bidrar till att de mår bra. Respondent tre säger också att det bidrar till motivation:

Jag tycker att det sociala stödet alltid är viktigt. Oavsett om det kommer från vänner eller familj. När man har det jobbigt så behövs det ju att någon finns där, man behöver den här extra puschen eller extra drivkraft som man själv inte alltid har för att man ska orka.... Ja men orka gå till jobbet och orka finnas till när man inte alltid känner att man har det.

Däremot kan det sociala stödet skapa skuld känslor poängterar respondent sex "Så jag kände mig dum att säga nej fast att jag inte kunde hjälpa det. Och då kände jag att all annan tid vill jag verkligen träffa dem".

Om närstående visar sitt stöd och sin vänskap genom att säga att de är ledsna över att inte träffa respondenten eller uttrycker nedstämdhet kring att respondenten missar ett firande kan det skapa en känsla av otillräcklighet hos en av respondenterna. Detta beskriver respondent fyra i

följande citat “Ibland förstår dem inte att jag tar illa upp när de säger att det är tråkigt att jag inte kan komma. De menar väl, men det förvärrar för mig”.

Respondent ett beskriver ett stort stöd bland såväl vänner som familj och att utan det vore det svårare. Men samma respondent berättar också att familjen oroar sig ibland, främst för respondentens hälsa. Och då händer det att respondenten inte vill vara ärlig med hur hen känner för att inte bidra till ökad oro. Flertalet av våra respondenter upplever att hur stor förståelsen än är, återstår faktumet att antalet tillfällen som respondenterna träffar vänner eller deltar i sociala aktiviteter blir lägre vid skiftarbete än tidigare. För att exemplifiera hur denna uppfattning beskrivs citerar vi respondent fyra:

“I slutändan är det jag som drabbas. Visst att vänner tycker de är synd att man missar deras fest och de blir aldrig sura utan tycker att man är duktig. Men det är jag som missar festen och uteblir från det roliga”.

Flera av respondenterna menar att deras närstående är villiga att anpassa sig, en anledning till det tror respondent fyra beror på att hens yrke har hög legitimitet. Dock upplever respondenterna att de själva i slutändan anpassar sig till störst del.

Socialt på arbetsplatsen. Den sociala situationen på arbetsplatsen varierar stort mellan våra respondenter eftersom ingen av dem arbetar på samma ställe. I synnerhet skiljer det sig mest för den av respondenterna som arbetar själv. Ensamarbete under natten beskrivs av respondenten inte som en positiv kombination, varför personen vid tillfället som vi intervjuade hen har sagt upp sig för att byta jobb. För majoriteten av respondenterna finns det utrymme för social gemenskap på arbetsplatsen. Respondent ett påpekar att arbetstiderna spelar en roll i detta “Vi har en gemenskap bland kollegorna och sammanhanget förstärker detta. Vi sitter i samma båt”. Samtidigt beskrivs flertal av arbetsplatserna som grupperade. Inom mindre grupper kan kollegor prata om det mesta och känna sig avslappnad och få utbyte kring tankar och funderingar. Men respondent två säger “Det är inget man går och pratar om. Enbart i närmsta kretsen”. Personen syftar då till lite mer personliga känslor och uppfattningar kring exempelvis arbetstiderna.

På några arbetsplatser finns kompisgäng som umgås även privat, respondent fem berättar att arbetsplatsen arrangerar “after work”, men att få av skiftarbetarna deltar eftersom deras

arbetstider varierar. Den respondent som överlag trivs bäst med skiftarbete, beskriver en bra sammanhållning på arbetsplatsen där många av kollegorna samåker. En annan beskriver särskilt hur nattpassen kan bli roliga eftersom den kollektiva tröttheten gör att personal har lätt för skratt. Överlämningar mellan ett skiftlag och ett annat kan ge utrymme för dialog, men respondent sex säger "Efter nattpass är jag ofta trött, frustrerad och rastlös. Då blir jag inte den trevligaste att träffa det första man gör på morgonen".

De respondenter som beskriver en god social stämning på arbetsplatsen tror att det kan spela roll att många där är i samma ålder. En person nämner också att det sociala som finns på arbetsplatsen troligen minskar behovet att vara social på fritiden/träffa människor under ledig tid. En respondent som trivs gör reflektionen att det sociala som finns för personen på arbetsplatsen, minskar behovet av att träffa någon på fritiden.

Ledig tid. Det framgår av respondenterna att skiftarbete innebär en del ledig tid. Hur den lediga tiden är förlagd varierar beroende på schema, men ofta förekommer fridagar mitt i veckan och i samtliga fall innebär det lediga dagar inför nattpass och lediga förmiddagar inför kvällspass. Denna lediga tid benämns av samtliga respondenter som positiv. Till exempel upplevs personliga ärenden såsom frisörbesök, storhandling av mat och dylikt enkelt. Eftersom många andra jobbar är det lugnt och skönt på gymmet och ingen kö i butikerna, förklarar en respondent. Någon nämner att den lediga tiden är användbar för att röja undan ärenden vilket frigör tid åt sociala aktiviteter när dessa uppkommer. Några respondenter beskriver hur den lediga tiden passar utmärkt för matlagning, promenader, individuella sporter etc, medans det framgår i någon intervju att regelbundna aktiviteter såsom lagsport eller föreningsliv är svår genomförbart. En respondent beskriver hur en i hans lag missade träningar så ofta att det inte var någon idé att fortsätta spela i laget.

Den mest gemensamma faktorn till hur ledig tid spenderas är måendet. Majoriteten av respondenter anger att de känner sig orkeslösa och "sega" under sina fridagar. Det uttrycks på bland annat följande vis av respondent sex "Orkar inte socialisera mig på dagen vid nattpass", respondent tre "Väl ledig, då bara sover jag", respondent fyra "Det blir lätt ensamt och jag orkar inte göra en massa saker".

Men alla respondenter har inte samma uppfattning. Respondent ett säger: "Jag är pigg och ung, så jag kan utnyttja friveckan och faktiskt göra saker. Andra återhämtar sig".

Några respondenter återger hur arbetstiderna kräver förberedelse och omställning, vilket gör att ledig tid inte upplevs ledig. Många respondenter anser att viss tid är mer värdefull än annan att vara ledig på och nedan säger respondent sex i förhållande till detta "Bara för att jag är ledig en tisdag betyder det inte att jag kan kompensera för en missad lördagskväll, eftersom ingen annan är ledig då".

Ett par respondenter är väldigt nöjda med de lediga dagarna. De upplever att tiden är tillräcklig och anser att det är upp till var och en att göra det bästa av den. Alla respondenter uppfattar att skiftarbete innebär mer sammanhängande ledighet som kompensation för de skiftande tiderna än vad ordinarie arbetstid innebär. Denna lediga tid uppskattas av samtliga av de respondenter som intervjuats. Det beskrivs vara ett argument för att stanna inom skift. En respondent kallar sig lat och hemmakär och trivs med det. Respondent fem säger att hen ofta går hem och bara chillar "Det är mysigt att få lov och bara titta på tv ibland".

Det beskrivs också hur en del av respondenterna bokar upp sin lediga tid för att sedan inse att energi inte finns till att vara så aktiv som det var tänkt. Vidare kan det upplevas stressande att inte få ut så mycket som en vill av den lediga tid som finns. Då är det bra med tydliga och inplanerade aktiviteter tycker respondent två, för är det tydligt och inplanerat kommer det att prioriteras beskriver hen.

Förhållningssätt till jobbet

Motivation. Lönen är en stark motiverande faktor till att jobba skift och respondent fem jobbar gärna nattpass för att få ut mer lön. Respondent ett:

Just i och med att jag jobbade bara ett år så tror jag ändå att det var positivt för att lönen man får i relation till hur mycket ansträngning och uppoffring man gör är, tror jag var värt det. För det är så pass mycket mer i lön än vad man annars hade kunnat få för samma ansträngning.

Föregående citat härleds till respondent ett som just nu studerar som huvudsaklig sysselsättning och det visar på att kortsiktigheten och lönen gör skiftarbetet möjligt. Likt detta citat har tre andra respondenter lyft samma aspekt, att det är möjligt att jobba skift förutsatt att det är ur ett kortsiktigt perspektiv. En respondent som ser långsiktigt på arbetet nämner att pengarna inte är

motiverande för extrapass om det krockar med någon inplanerad aktivitet i privatlivet. En annan av de respondenter som ser arbetet långsiktigt trivs jättebra på jobbet och har inte behov för mer ledig tid. Respondent ett uppfattar att det är "dålig stämning" på arbetsplatsen och att det finns en önskan om skift-förändring från arbetstagare men en ovilja från arbetsgivaren. Det här upplevs minska motivationen till att engagera sig i jobbet.

Tidsperspektiv. Här redovisas mer specifikt uttrycken som respondenterna gjorde kring sina tidsperspektiv i förhållande till jobbet. Majoriteten av våra respondenter tänker sig dessa jobb kortsiktigt och nämner att det är tillfälligt arbete som inte kan vara tänkbart i framtiden för att negativa konsekvenser överväger. En respondent nämner också att arbetsuppgifterna är av sådan enkel karaktär att det inte är tillräckligt motiverande för att stanna långsiktigt. En annan respondent nämner att det gäller att vara inställd på nackdelarna men att acceptera dem för stunden och inte fastna under en längre period. Vidare uppfattar en respondent att skiftarbete leder till bitterhet. Vad gäller de olika arbetstiderna tar två respondenter upp att förmiddagar och dagpass är bättre i längden och att arbetstiderna spelar olika roll beroende på stadie i livet. Respondent två citeras nedan:

Kortsiktigt så gör pengarna att det är värt det, långsiktigt så fungerar det inte för kroppen utan man stänger av och det är jättemånga på mitt jobb som har gått in i väggen och mår psykiskt dåligt utav att jobba treskift.

Strategier. Under intervjuerna framkommer det hur respondenterna gör för att kombinera jobb med privatliv. Många lyfter vikten av planering och flexibilitet. Flera av respondenterna upplever planering som viktigt för att kunna nyttja den lediga tiden och två av respondenterna säger sig ofta ha planerat veckor i förväg. Det krävs enligt respondenternas uppfattning också anpassning för att se till att sömnen är tillräcklig för att ha energin till att jobba de tider som finns, framförallt inför natt. En av respondenterna köper ofta hämtmat för att hinna sova ordentligt, då främst inför att jobba kväll. Flexibiliteten innefattar att kunna ställa om för skiften och kunna anpassa sig till sitt umgänge och hur de jobbar. En respondent upplevde att umgänge fungerade bra då vännerna var arbetslösa eller studerande. Vidare lyfter en respondent hur det krävs ansträngning för att orka aktivera sig socialt efter ett dagpass.

Uppoffring. Vad gäller strategier upplevs det gå hand i hand med uppoffring, här beskrivs djupare hur respondenterna tolkar att de behöver bortprioritera saker i livet på grund av att de är skiftarbetare. Alla respondenter nämner generellt att jobbet bidrar till att de missar saker, och att mycket därför handlar om att välja vad som ska prioriteras. På följande sätt beskriver respondent två det:

Ibland så har man dåliga dagar då man sover mindre, och då måste man prioritera sömnen för att man har en tuff vecka framför sig på jobbet. Om man ska jobba flera nätter i rad och måste ha en sammanhängande sömn, då får man ibland bortprioritera vissa grejer.

Uppfattningen bland respondenterna är att mycket planering krävs och respondenterna upplever en avsaknad av möjlighet till spontanitet. Respondenterna förklarar att de ibland offerar sömn för att umgås med vänner och familj, i synnerhet kopplat till helgen. Respondent ett säger:

Ibland gjorde man ju sådana här dumma uppoffringar att man ändå följde med på något och sen så fick sova två timmar och sen så jobba tolv timmar dagen efter och då mådde man inte jättebra men det, så, hade man jobbat vanligt så hade man aldrig ens övervägt att göra en sådan uppoffring men det gjorde man i och med att jobba så konstigt och missade en massa grejer.

Respondenterna lyfter också att vila och sömn ska prioriteras och vid sådana tillfällen kan de missa delaktighet och gemenskap. ”Tråkigt”, ”jobbigt”, ”känner mig dum och får dåligt samvete”, ”sociala livet blir lidande”, ”störigt” och ”begränsande” är uttryck från respondenterna som kopplas till känslan att missa aktiviteter på grund av jobbet eller för att prioritera vila i förmån till kommande jobbpass. En av respondenterna fruktar för att få veta vilket datum en fest kommer att äga rum, för att det eventuellt kan vara samma helg som en schemalagd helg. En annan respondent nämner att vid tidigare dagsjobb var det möjligt att umgås på kvällarna men att det inte finns utrymme för det nu och att det blir betydligt mindre sociala aktiviteter även om vännerna är förstående. Vidare lyfter en respondent att det är okej kortsiktigt men kommer

troligtvis leda till en känsla av utanförskap om det pågår en längre tid och att vänskap kan gå förlorad på grund av att det inte finns tid eller möjlighet att umgås.

Två respondenter nämner att det upplevs jobbigt och bidrar till dåligt samvete att ofta behöva tacka nej till inbjudningar. En av respondenterna vill lägga all sin lediga tid på familj och vänner och uttrycker att det kan leda till att inte se till sitt egna bästa. På detta tema nämner ytterligare respondent att sociala aktiviteter går före det fysiska välmåendet många gånger. Vidare nämner respondent två hur orken inte räcker till för att underhålla sitt sociala liv:

...kan ses innan jobbet eller du kanske till och med hinner ses efter jobbet, så orkar du inte det. Du är trött och trötthet är väl egentligen ingenting man ska skylla på men kroppen tar stryk. Man orkar inte. Det blir som en ond spiral... Det handlar väl inte om att det är något fel på mitt sociala liv i sig, men det blir såklart lidande, och i och med att det blir lidande kanske folk tar avstånd, att man inte har den tiden att avsätta till kompisar och familj som man vill eller kan. Det är det det handlar om. Jag tycker det är arbetstiderna som förstör.

Vad gäller att umgås nämner en del av respondenterna att det inte anser det vara värt att umgås en liten stund innan eller efter jobbet på grund av trötthet eller av anledningen att de kommer behöva avbryta aktiviteten mitt i. Det kan upplevas jobbigare att vara på plats för att sedan gå därifrån, än att inte vara på plats överhuvudtaget. Respondent fyra beskriver det på följande vis ”Det är till exempel middag, det är vin och allt sådant där, så måste man gå därifrån klockan nio. Jag får liksom hoppa över den trevliga biten.”, ”Det är lite deppigt att sticka till jobb när folk, ja, när folk börjar det roliga liksom.”

Känslor. Respondent sex har nyligen bestämt sig för att byta jobb på grund av att det liv som respondenten upplever skapas av att jobba skift inte känns optimalt för respondenten. Hen beskriver sina känslor som följande:

Det kan jag säga att jag har ingen direkt dålig känsla inför en jobbvecka oftast för att de är mer luftigt eller vad man ska säga. Jag har ofta sovmorgon eller så. De är väl mer när jag är mitt uppe i det som jag kan få lite panik eller känna mig inlåst.

Denna respondent beskriver sig själv som en känslomänniska och har under intervjun också flertal gånger förklarat missnöje med situationen kring de arbetstider som finns. Respondent två nämner att ”kropp och psyke tar stryk” av att arbeta skift. En annan respondent upplever att fritiden inte känns fri och att arbetstiderna framkallar ångest. Det som också är en återkommande faktor är trötthet och känslan av att aldrig bli utvilad trots många timmars sömn. En respondent tar upp att skiftarbetet gör att hen tränar mer och att det borde bidra till bättre välmående men att det faktiskt inte gör det då på grund av de arbetstider som finns. Någon nämner avundsjuka i jämförelse med andra och en annan att det inte känns legitimt att klaga på arbetstiderna för att det är så pass mycket ledighet som ingår i schemat. I förhållande till andra lyfter en respondent hur det kan kännas som att förstöra andras kväll genom att endast kunna vara med och umgås ett fåtal timmar en lördagskväll.

Sammanfattningsvis går det att utläsa utifrån respondenternas beskrivningar av upplevda känslor att arbetstiderna i skiftarbete är en källa till många olika känslor. Däribland ensamhet, frustration, skuld, avundsjuka och oro. Men också frihet, variation, glädje över lättförtjänta pengar och bekvämlighet.

Diskussion

Resultatdiskussion

Alla skiftarbetare som intervjuats av oss har haft olika arbetsscheman och det verkar vara en påverkande faktor till de upplevelser kring fördelar och nackdelar som varierar mellan respondenterna för det sociala livet. De arbetstider som har gällt är treskift och tvåskift samt olika tider på dygnet fördelat. Framförallt har de som jobbar treskift lyft att omställningen från ett skift till ett annat är påfrestande och problematisk i synnerhet när det kommer till sömnen. Många av respondenterna upplever att konsekvensen av detta blir missad tid med nära och kära. Här visar vårt resultat att trots lång och sammanhängande ledighet är det inte alla som kan eller har ork att utnyttja den lediga tiden för att umgås med sin familj och vänner, utan tiden mellan skift krävs för återhämtning. Detta kan kopplas till den information som framgår i stressforskningsinstitutets sammanställande rapport, där vissa grupper beskrivs drabbas hårdare än andra (Kecklund, Ingre & Åkerstedt 2010).

Vad gäller arbetssituationen i sig och huruvida det finns möjlighet till inflytande av önskad ledighet eller önskad arbetstid skiljer sig svaren åt. Resultatet visar tydligt att det till största delen är arbetsgivaren som bestämmer i slutändan. En respondent känner stor frustration över att kunna bli inringd på kort varsel och arbetsgivaren verkar inte ta vidare hänsyn till de känslor som respondenter beskriver och förmedlar. Denna person känner dock ett krav att ställa upp för sina kollegors skull. Utifrån Self determination theory (Deci & Ryan, 1985) kan det här förklaras utifrån inre motivation. För respondenten känns det viktigt att inte låta kollegorna få lida av att det är brist på personal, och därför låter respondenten inte det hända genom att uppoffra sin lediga tid för att ställa upp för arbetskamraterna. Här verkar arbetskollegorna ha förståelse för varandra och det tycks finnas en stöttande kultur på arbetsplatsen. Den inre motivationen bidrar till bättre relationer i de sociala grupper som finns och här kan det kopplas till de arbetskollegor som ställer upp för varandra. I detta fall väger inte de extra pengarna upp för frustrationen över att missa tid med närstående. Detta resultat stämmer överens med den studien genomförd av Kecklund och Åkerstedt (2016) som påvisar att arbetspass planerade med kort varsel upplevs mest problematiska kopplat till negativa sociala effekter.

En form av socialt stöd är det instrumentella stödet som innebär hjälp av någon form (Beehr & Kaufmann, 1986). I denna situation är denna hjälp stöd från en kollega som hoppar in och jobba på kort varsel vid brist på personal. Detta exempel beskriver ett bristfälligt socialt stöd från arbetsgivaren eftersom ingen ansvarig visar hänsyn genom att lyssna och vara lyhörd på hur personal uppfattar situationen. Det var inte bara en respondent, utan flera, som tog upp ämnet om huruvida chefen eller arbetsgivaren har förståelse för arbetstagarna och de schema som finns. Många av respondenterna upplever att de inte har något att säga till om gällande arbetsschemat och att det är negativt. Flexibilitet som krävs för omställningen av skiften, framförallt treskift, är energikrävande för arbetstagarna. Det verkar som att det finns en önskan från de flesta att skiften bör vara färre och ledigheten mer sammanhängande. Arbetsgivaren bör vara mer lyhörd för att få arbetstagarna att må bättre och trivas bättre, eventuellt finns det då en chans att arbetstagarna kan tänka sig en mer långsiktighet inom yrket vilket skulle gynna arbetsgivarna. Mer ingående om respondenternas kortsiktiga perspektiv diskuteras längre fram.

Vårt resultat visar att våra respondenter uppfattar att skiftarbete påverkar den fysiska hälsan en hel del. Våra respondenter anger att de har svårt för att varva ner och somna. De känner sig ständigt trötta vilket tycks passivisera dem och göra dem mer instängda hemma

eftersom de inte orkar aktivera sig. Sömn är en primär faktor och därför förstår vi att det forskats mycket kring just skiftarbete och sömn. Resultatet i denna studie visar också att tröttheten inte bara påverkar fysiken utan även möjligheten för arbetstagarna att använda ledig tid för sociala ändamål.

Vad gäller arbetstider finns det en enighet om att dagspass är det mest fördelaktiga passet på grund av att det förenklar vardagslivet och ger mer tid för vänner/familj/partner samt fritidsaktiviteter. Jobb under kvällar och nätter gör att respondenterna missar tid med nära och kära och får dem att jämföra sig med andra som äter middag hemma när de själva är på jobbet. I resultatet framkommer missnöje med dessa arbetstider. Många nämner att fördelarna med att jobba dagtid är möjligheten att umgås med vänner, partner och familj när arbetsdagen väl är gjord. Vid kvällspass eller nattpass sker eventuellt umgänge innan avklarat arbete vilket visar sig i vårt resultat inte medföra samma känsla. Vid intervjuerna framkommer det att en stor del av respondenternas liv är deras nära och kära och de flesta känner att de har bra med socialt stöd hemifrån. Det är viktigt då det sociala stödet hemifrån kan vara en viktig del för att motverka stress och strains i arbetslivet (Beehr, 1985). Däremot kan det diskuteras huruvida det sociala stödet framkommer till vardags om det inte finns tid för att umgås. En respondent nämner att det är "allt eller inget" under en jobbperiod och att det då blir det paus för det sociala livet. Det här visar på hur isolerad en arbetstagare som jobbar skift kan känna sig från omvärlden och det vardagliga sociala stödet kan därmed utebli.

När det gäller variationen av arbetstider menar en respondent att den är uppskattad vid tvåskift mellan passen dagtid och kvällstid. Att jobba kvällstid gör att respondenten inte kan spendera tid med sin sambo varannan vecka men det upplevs av hen vara skönt med paus från varandra ibland. De olika veckorna bidrar till att det inte enbart är samma rutiner som råder och den variationen upplevs som positiv.

De som trivs med sitt jobb släpper det privata när de är på plats och det här kan tänkas förklaras genom den identifikation en person känner med sitt arbete. De kan fokusera på det som ska göras och känna att det är meningsfullt. De som jobbar med ett kortsiktigt perspektiv för att tjäna pengar tänker ofta på vad deras omgivning gör just i stunden. Enligt Przybylski (2013) kan en individ uppleva Fear of missing out vid missade sociala aktiviteter, och i vår studie verkar det som att respondenterna kan uppleva detta då en del av dem inte fokuserar på jobbet när de jobbar utan snarare vad de missar i det sociala livet under tiden de är på plats.

En respondent nämner att en kollega har en partner som också jobbar skift och att det fungerar bra. Resultatet visar att en viktig faktor för optimalt socialt liv i kombination med skiftarbete upplevs vara hur skiftarbetarens närmsta umgänge ser ut. De respondenter vars vänner och familj var tillgängliga samma tider som den skiftarbetande var ledig på grund av till exempel arbetslöshet, studier eller skiftarbete upplevde ökade möjligheter att umgås. Däremot för dem vars tider krockar med samtliga närstående tycks den enda möjliga utvägen bli att sluta, vilket i resultatet beskrivs ha hänt. Detta visar på att skiftarbete inte fungerar för alla. Enligt resultatet är följaktligen arbetstider som matchar närståendes fördelaktig.

En av respondenterna lyfter att en nära vän jobbar annorlunda tider än respondenten själv och att de ofta går om varandra. De har istället kontakt via telefon och sociala medier och kan därav ha samma kontakt som de brukade ha innan de arbetade olika tider. Det är ett sätt som fungerar för dem att underhålla sin relation och det kan vara en möjlig strategi som leder till att det sociala stödet upprätthålls och att vänskapen fortsätter att fungera trots att de inte alltid har möjlighet att ses i person. Dagens tekniska möjligheter underlättar för umgänge trots olika dygnsrytmer och distans men något att ifrågasätta är om det fungerar för alla och om teknisk interaktion kan mätas med fysisk interaktion. Vårt resultat visar en intressant aspekt när det kommer till frånvarande i nära relationer. Några respondenter beskriver det som bra för möjlighet till egentid medan andra tycker det är jobbigt att vara ifrån till exempel sin partner vissa veckor. Alla människor hanterar sina liv på olika sätt och det är märkbart i resultatet att det som kan ses som positivt från en respondent kan vara negativt för någon annan. Med detta som utgångspunkt kan det antas vara en bra idé att reflektera kring personliga egenskaper, det sociala behovet och övriga förutsättning vid åtagande som involverar skiftarbete.

Vissa yrkeskategorier kräver bemanning dygnet runt (exempelvis sjukvård) och det är därför omöjligt att anpassa tider till enbart dagtid eller individuella önsningar. De av våra respondenter som arbetar nätter, ansåg nattpassen som tuffast. Samtidigt fanns det en respondent som delgav att andra kollegor trivs med det och föredrar att jobba nattskift framför övrig arbetstid. Respondenten tyckte att dessa kollegor skulle få möjlighet att jobba endast natt för både deras egna skull och även för att underlätta gentemot de kollegor som inte vill jobba natt. Av tidigare forskning däremot framkommer det att det finns hälsorisker med nattarbete (Kecklund, Ingre & Åkerstedt 2010) och det är därmed förståeligt varför arbetsgivare väljer att inte schemalägga arbetstagare på endast nattetid, utan fördelar dessa pass mellan kollegor i

treskift. Vi tycker dock det är viktigt att poängtera att arbetsgivare bör försöka skapa bästa möjliga förutsättningar på arbetsplatser där nattpass är ett måste. Förslag som uppkommer i resultatet är mer sammanhängande ledighet och färre skiftbyten. Dessa förslag uppfattas förbättra förutsättningar vid skiftarbete genom ökad möjlighet för sociala aktiviteter samt minskat behov för omställning.

En respondent beskriver sin känsla när de jobbar natt, att de kan dricka kaffe och prata på och ha det kul på jobbet. Här visar det på att dessa kollegor kan utbyta vardagliga konversationer som gör att det distraherar dem från jobbet. Vardagliga konversationer ses som en form av socialt stöd (Beehr, King, King, 1990; Beehr, Jex, Stacy, Murray, 2000) och detta kan säkerligen bidra till att det underlättar känslan av att jobba, även om det är mitt i natten när "alla andra" sover. Utanförskapet blir en slags gemenskap. En annan respondent lyfter att kollegorna på arbetsplatsen ger en social möjlighet och därav finns inte samma starka behov till att träffa vänner på fritiden.

En människas sociala liv består ofta av sociala relationer. Genom sociala relationer upplever människor socialt stöd. Våra respondenter beskriver alla att de möts av stöd från familj och vänner gällande sina arbetstider, trots att de bryter mot normerna. Stödet beskrivs i form av beröm och beundran, pepp, tillgänglighet för samtal och utbyte av känslor och upplevelser samt förståelse när arbetstider begränsar respondenternas möjligheter att träffas. En annan respondent talar om drivkraften som det ger att veta att ens närstående tycker att hen är duktig och arbetsam. Hen beskriver det sociala stödet som en mental push när orken rent fysiskt inte finns till. Våra respondenter beskriver det sociala stödet som viktigt för dem och säger att det bidrar till att de mår bra och orkar genomföra jobbet trots att det känns tufft ibland. Detta stämmer väl överens med tidigare teorier om socialt stöd, exempelvis i "The buffering model" som Beehr (1995) menar på att socialt stöd fungerar som ett typ av skydd för individen att skadas av stressiga situationer. Detta kan kopplas med att några av våra respondenter menar att de inte skulle klara jobbet om det inte vore för det sociala stödet. Några av respondenterna beskriver kvällspass som tuffast med anledningen att de då träffar sina närstående minst. Några av respondenterna nämner att de får dåligt samvete när deras nära och kära uttrycker ledsamhet över det faktum att deras tidsschema inte matchar. Detta kan öka känslan av stress för individen, att inte kunna räcka till, och det i sin tur är den motsatta effekten till vad socialt stöd är. Det här kan då kopplas till

bristande socialt stöd, även om respondenterna upplever att det ändå finns en förståelse i deras närhet.

En intressant aspekt i resultatet är att många av våra respondenter beskriver sitt förhållningssätt till jobbet som kortvarigt. De ser skiftarbetet som en kortsiktig insats med avsikt att sedan gå vidare och arbeta med annat. Frågor som är relevanta att ställa i sammanhang med tidsperspektivet är om det stöd som respondenterna upplever från familj och vänner skulle sett annorlunda ut i längden? Skulle deras familjer fortfarande vara positivt inställda till att de arbetade skift? Skulle vännerna ha förståelse för att de uteblir från deras exempelvis födelsedagsfirande, middagsbjudningar med mera om och om igen? Våra respondenter har generellt uppfattningen om att de negativa sociala effekterna som de upplever är hanterbara kortsiktigt, men att de ur ett längre perspektiv skulle vara för stora för att vara värda arbetet.

Sammantaget tolkar vi detta som att mycket av det respondenterna känner är i relation till andra människor. En förklaring till detta hittar vi i Social determination theory där Deci och Ryan (2002) menar att människor inte bara vill känna tillhörighet till en grupp, utan också vill skapa starka band med gruppernas medlemmar. För att uppnå detta känner människor av varandra och tycks enligt vårt resultat må sämre om de upplever att de försvagar relationerna istället för att stärka dem. Det här kan uppkomma exempelvis genom att någon missar en fest hos en vän som uttryckligen säger att den tycker det är tråkigt att det blir på det viset.

Några av respondenterna beskriver skuld känslor när vänner och familj måste anpassa sig efter dem. Skuld känslorna och det dåliga samvetet tror vi beror på en känsla av otillräcklighet. Denna känsla av otillräcklighet kan vara ett skäl till att alla respondenter också beskriver att de för egen del anpassar sig väldigt mycket och offerar både sömn och personliga ärenden för att kompensera sina närstående och vara delaktiga i den utsträckning de går. Respondenterna beskriver hur de ofta fick välja mellan att sova ut, vila och förbereda sig inför nattpass eller strunta i sitt behov av att sova och istället träffa vänner eller familj.

Ett annat skäl till personlig uppoffring kan vara Fear of missing out som karaktäriseras av oro för att missa givande upplevelser och därför bli utanför (Przybylski, 2013). Som skiftarbetare missas redan ledig kvälls- och helgtid och respondenterna tycks därför inte känna att de har "råd" att missa mer än absolut nödvändigt. Vi tror att de personliga uppoffringarna tar på krafterna och kan vara en bidragande faktor till respondenternas uppfattning om ständig trötthet. En respondent

talat också om kompensation till sina närmaste för uteblivna tillfällen att träffas och menar att de missade tillfällena måste ersättas, vilket kan vara stressande.

Enligt vår mening är det viktigt att lyfta fram arbetsplatsen som möjlighet för socialt stöd. Socialt stöd och sociala relationer handlar nämligen inte enbart om privat tid och relationerna utanför arbetet. Socialt stöd ses som en tillgång för att motverka stress och öka välmående. Det sociala stödet kan utspela sig på skilda vis men Beehr (1995) ger vänlighet, respektfullhet och hjälpsamhet individer emellan som exempel. Detta kan ske på arbetsplatsen. Strukturellt stöd enligt Cohen och Willis (1985) på en arbetsplats kan innebära att medarbetarna får möjlighet att samtala med varandra och bygga relationer. Exempel på detta är hur en respondent i resultatet anger att hen får tid på arbetsplatsen att småprata med kollegorna, samt när en annan respondent upplever att skiftlaget kan skratta ihop under natten, trots trötthet.

Efter genomgång av resultatet anser vi att ledarskap och organisationens struktur är viktigt för att underlätta för de som arbetar skift eftersom många av respondenterna kom in på ämnet ledarskap och struktur utan att vi tog upp det. Den av våra respondenter som uppgav må sämst var arbetstagaren som jobbade ensam, och de respondenter som vidare upplevde stress och missnöje på arbetsplatsen var de med låg grad av självbestämmande där chefer inte uppfattades ta hänsyn till medarbetares önskemål och känslor kring arbetstiderna. Detta kan också kopplas till Self determination theory som menar att motivation bygger på känsla av kompetens, självbestämmande och social meningsfullhet (Deci & Ryan, 1985). Med låg grad av självbestämmande där medarbetarna själva inte kan påverka exempelvis sin schemaläggning blir motivationen lägre. Motivation inom Self determination theory leder enligt Deci och Ryan (2000a) till välmående och den mest positiva motivationen är den som kommer inifrån (inre motivation). Inre motivation är känslan av att vilja göra något som inte beror på yttre faktorer, utan genom den egna viljan och drivkraften. De flesta av våra respondenter var främst motiverade av yttre faktorer i synnerhet ekonomisk kompensation, lön. Detta är ytterligare en faktor som vi tror påverkar respondenternas upplevelse av sitt arbete i helhet. Vi anser att en rimlig fråga att ställa är om vårt resultat skulle se annorlunda ut om respondenterna valt yrke utifrån inre motivation och att yrket sedan var av sådan karaktär att det sker i skift, till exempel poliser som drömt länge om att bli poliser och sedan äntligen får arbeta som det.

Vidare kan vi uppfatta utifrån vårt resultat att organisationer kan och bör öka sin kunskap om de sociala effekter som skiftarbete har och skapa en struktur som på olika sätt underlättar för

skiftarbetare att få socialt stöd från kollegor och chefer och därigenom må bättre. Vi tror också att förutsättningarna för att må bra med de arbetstider som skiftarbetare har är individuella. Ett exempel på detta är hur ledig tid helst spenderas.

En generellt upplevd nackdel vid skiftarbete i vårt resultat är trötthet, och en generellt upplevd fördel är ledig tid mellan skift. Genom intervjuerna har det framkommit att fysisk hälsa spelar roll för hur den lediga tiden kan spenderas. Om du är pigg och frisk kan du enligt våra respondenter utnyttja din lediga tid i större grad än om du är trött. Vi tror att det krävs mer energi av vissa för att ställa om mellan olika tider och rubba dygnsrytmen än för andra. Många av respondenterna angav att de var väldigt trötta under ledig tid och fick därför inte ut mycket mer än vila, återhämtning och förberedelser av den lediga tiden. Många upplever att skiftarbete försummar vardagliga rutiner och att det finns en avsaknad av detta i deras liv. Här jämför de sig med andra som jobbar "normala" tider. Skiftarbete verkar fungera bättre för de som gillar variation än för de som trivs med regelbundenhet och rutiner. Till exempel fanns i vårt resultat respondenter som var väldigt nöjda med de lediga dagarna och upplevde att de kunde göra det bästa av dem. Troligtvis spelar fritidsintresse en stor roll. Regelbundna aktiviteter eller aktiviteter som involverar andra människor har vi förstått genom vårt resultat är svåra att syssla med som skiftarbetare, medan intressen som utförs ensam såsom promenader, individuella sporter, trädgårdsskötsel, läsa böcker, se på tv etcetera är enklare. Detta tror vi kan göra att människor som trivs ensamma och har fritidsintressen som utförs själv trivs bättre med skiftarbete än de som gärna har regelbundna aktiviteter såsom lagsport och föreningsliv. Ett exempel är en respondent som kallar sig för hemmakär och lat och trivs bra med det. Troligtvis är det här också något som kan variera mellan olika perioder i livet. Samma människa kan passa för skiftarbete en viss period av sitt liv och inte passa för det en annan. Det är dessutom rimligt att tro att olika sätt att hantera skiftarbete är olika framgångsrika.

I vårt resultat framkommer att respondenterna har strategier för att hantera sina arbetstider. Två tydliga tillvägagående är flexibilitet och planering. Genom flexibilitet och planering blir kombinationen mellan arbete och socialt liv effektivare och det sociala livet bättre enligt våra respondenter. Men en reflektion som några av dem gjorde var också att det krävs ork, vilja och ansträngning för detta. Utifrån resultaten kan vi tänka oss att det blir till fördel för de som har familj och vänner med liknande arbetstider och återigen kan vi se hur skiftarbetare kan hantera det sociala livet utifrån individuella förutsättningar. På samma vis kan vi tro att känslor

uppfattas olika starka hos olika individer beroende på hur livet i övrigt ser ut. Vi uppfattar utifrån respondenternas beskrivningar att arbetstiderna i skiftarbete är en källa till både positiva och negativa känslor. Däribland ensamhet, frustration, skuld, avundsjuka och oro. Men också frihet, variation, glädje över lättförtjänta pengar och bekvämlighet. Många faktorer kan säkerligen påverka vilka känslor som blir mest kännbara för var och en skiftarbetare. Till exempel hur schemat är uppbyggt, trivsel med arbetsuppgifter, arbetskollegor och arbetsmiljö i övrigt samt allmänt fysiskt och psykiskt välmående. Troligen bidrar också trötthet till att personer kan bli känsligare. För att undvika att skiftarbetare gör uppoffringar som förvärrar trötthet bör arbetsgivare underlätta möjligheten till ett fungerande socialt liv.

Metoddiskussion

Det är viktigt att förstå att mycket kan påverka ett forskningsresultat. Vi ser kritiskt på vår egna studie i vissa aspekter som presenteras följande. Den kravprofil vi använde vid urval kan vara till nackdel eftersom sex månader är en kort period. Risken som fanns med de personer i vår avgränsning var att de endast såg skiftarbetet ur ett kortsiktigt behov. Det här stämmer överens med resultatet som visar på att fyra av sex deltagare endast såg detta arbete som kortsiktigt. Om respondenterna istället exempelvis hade jobbat minst fem år skulle det kunna bidragit till ett annorlunda resultat påverkat av huruvida vilket tidsperspektiv de hade haft. Uppfattningar och känslor kring det sociala livet hade kanske sett väldigt annorlunda ut.

Eftersom respondenterna jobbade på olika jobb och inom olika branscher kan det te sig vara otydligt kring vikten av hur de specifika arbetstiderna och arbetssituationen i sig påverkade uppfattningen kring det sociala livet. Det kan vara problematiskt att ha utgått från olika branscher och arbetsplatser men det var ett aktivt val vi gjorde då vi ville kunna utesluta att den största påverkande faktorn inte skulle vara den specifika arbetsplatsen.

Genom bekvämlighetsurvalet kände någon utav oss fem av sex respondenter sedan innan. Vi bör ha i åtanke att respondenterna möjligtvis har gett medgivande att delta för att göra oss en tjänst. Därav kan frivilligheten vara tvivelaktig, vilket är en bristande faktor ur ett etiskt perspektiv. Ytterligare faktorer som är problematiska i att känna personen vid en intervju kan vara att det blir känsligare för respondenten att berätta detaljerad information kring upplevelser, känslor och reflektioner gällande sig själv och sitt privatliv. Vidare kan det, ur annan synpunkt, ha varit till fördel om respondenten känt sig mer bekväm och trygg med en intervjuare som är

bekant sedan tidigare. Den eventuella trygghet kan ha bidragit till mer personliga och ingående svar.

Vi vill också benämna det faktum att vi har en mycket begränsad erfarenhet av att hålla i intervjuer. Detta kan ha påverkat vår studies validitet genom risken att vi påverkat våra respondenter ofrivilligt. Det var märkbart efter första respondenten hur vi skulle följa upp frågorna på ett bättre sätt för att få mer utförliga svar och även se till att medföra tid för reflektion till respondenterna. För varje genomförd intervju kändes det bättre och mer naturligt. Efter att ha lyssnat på intervjuerna samt ha transkriberat dem var det tydligt att det fanns tillfällen när en fråga ställdes i en viss riktning vilket är problematiskt eftersom vi vill vara objektiva och inte påverka våra respondenter.

Med reliabilitet i åtanke ser vi kritiskt på att det inte var samma person som intervjuade alla sex respondenter. Anledningen till varför vi valde att göra hälften vardera var för att den personen som inte hade någon koppling till respondenten skulle vara den som höll intervjun och göra det så opartiskt som möjligt. Vi utgick från samma intervjuguide vilket vi tror skapar en bra reliabilitet trots ovan nämnda kritik och vi tillät också att varandra att ställa följdfrågor.

Vid bearbetning av datan och specifikt när vi använde oss av ordrensor för att dela in nyckelord i tema fanns det vissa ord eller meningar som hade klippts ur kontexten. Det här ansåg vi vara problematiskt eftersom det är viktigt att veta i vilken kontext en viss mening har sagts. Den transkriberade texten var sparad och därav fanns det möjlighet för oss att leta upp i vilken kontext en viss del var utplockad från, vilket vi gjorde för att säkerställa att vi inte baserade vår indelning på personlig uppfattning.

Vi ser delvis kritiskt på bredden i vårt resultat. Vi tror i efterhand att det vore bättre och tydligare med färre frågeställningar att undersöka, och därför att resultat med mer specifikt fokus.

Slutligen ser vi kritiskt till det att vi haft en förförståelse, vilket kan ha påverkat vår tolkning av data. Eftersom vi tidigare hade en negativ syn kan det också påverkat huruvida vi presenterat data och även diskuterat kring ämnet. För att minska risken har vi presenterat vår förförståelse och båda två har även bearbetat texten flera gånger om. Vi har även ifrågasatt och diskuterat med varandra under tiden när vi sammanställde den data som presenteras i uppsatsen.

Förslag till vidare forskning

För vidare forskning vore intressant att jämföra skiftarbetare som jobbar tvåskift i förhållande till arbetstagare som jobbar treskift. I denna uppsats syns det märkbar skillnad på trivsel mellan en av de som jobbar tvåskift i förhållande till dem som jobbar treskift, vilket får oss att tro att det kan vara relaterat till hur skiften är uppdelade.

Majoriteten av våra respondenter hade en kortsiktiga inställning till sitt skiftarbete. Detta tror vi kan ha präglat deras upplevelse och därav vårt resultatet. Vi anser därför att det vore intressant att också intervjua människor som faktiskt varit verksamma med skiftarbete i långa perioder för att undersöka om upplevelsena då skiljer sig från våra respondenter, samt om det sociala stödet förändras över tid.

Slutdiskussion

Inledningsvis i uppsatsen beskriver vi den sammanfattande informationen om sociala effekter som finns i stressforskningsinstitutets rapport. De sociala effekterna beskrivs orsakar viss social störning. Denna uppsats bidrar med ökad kunskap om hur dessa sociala störningar upplevs utspela sig i form av inverkan i relationer och påverkan i hur ledig tid spenderas. Resultatet ger också närmre beskrivning av hur upplevelser av dessa sociala störningar ser ut i form av känslor och motivation. Resultat av vad som upplevs minska alternativt förstärka negativ inverkan kan vara bra utgångspunkt för vidare forskning. Avslutningsvis kan resultatet sammanfattas vi med utgångspunkt i de inledande frågeställningarna. Vårt resultat beskriver skiftarbetets karaktär som omväxlande. Skiftarbetet beskrivs innebära mer ledig tid än vad som upplevs finnas vid normal arbetstid. Samtidigt upplevs den lediga tiden i vårt resultat vara svår att utnyttja fritt, dels då det beskrivs finnas ett stort behov av återhämtning och vila, och dels då ledig tid inte sammanfaller med majoriteten av andra människors lediga tid. Ledig tid upplevs spenderas mest fördelaktigt med individuella aktiviteter snarare än föreningsliv, men om ledig tid spenderas ensam bidrar den inte till socialt stöd varför ett större behov av socialt stöd i arbetslivet kan upplevas. Vissa av respondenterna i vår studie hanterar arbetstiderna i kombination med socialt liv genom flexibilitet och planering. Andra genom uppoffringar i form av till exempel utebliven sömn eller utebliven social delaktighet. Andra mår bättre med ett kortvarigt förhållningssätt till arbetet och motiverar sig med extra pengar som belöning. Vilka upplevda för- och nackdelar med skiftarbete finns ur ett socialt perspektiv? De huvudsakliga

fördelarna som framkommer i vårt resultat är den sammanhängande ledigheten som skiftscheman ofta innebär. En nackdel är den begränsade möjligheten till socialt liv vilket beskrivs i form av behov av återhämtning, arbete vid tider så familjemedlemmar och vänner är lediga. Det kan dock konstateras att upplevelser kring skiftarbetets för och nackdelar skiljer sig åt mellan människor beroende på olika förutsättningar. Dels då skiftarbetets scheman kan se olika ut, dels då personliga egenskaper såsom förmåga att ställa om och vara flexibel, önskan om struktur och rutiner, samt socialt behov (möjlighet till socialt stöd) en roll. Vissa fysiska aspekter upplevs indirekt påverka sociala effekter eftersom fysiska förutsättningar upplevs avgöra möjligheten att utnyttja ledig tid och få socialt stöd. Den som påverkas fysiskt vid omställning mellan pass, har inte samma möjlighet att vara aktiv i sociala relationer och sociala aktiviteter. Detta tycker vi motiverar ökad forskning om koppling mellan de många fysiska aspekter som finns vetenskapligt presenterade och sociala effekter. Resultatet i denna studie antyder också på att en faktor för upplevda för och nackdelar är hur det sociala livet ser ut. Exempelvis hur arbetstiderna matchar med närståendes arbetstider, vilket socialt stöd som finns i privatlivet och på arbetsplatsen, vilka fritidsintressen en eftersom dessa fungerar varierande bra i relation till skiftarbetets tider. Med detta vill vi lyfta att precis som i vissa tidigare studier bland andra studien av norska oljearbetare (Haugene Ljoså & Lau, 2009) visar resultatet att inte alla individer ser skiftarbete som socialt problematiskt. Vad som tycks förmildra eller förstärka upplevd inverkan, kan utifrån dessa respondenter förstås att inflytande i organisationen och motivation till arbetet kan ha förstärkande eller förmildrande inverkan på positiva och negativa uppfattningar om skiftarbete. I sammanhang där skiftarbetare inte ges möjligheten att göra sin röst hörd, inte får ta ledigt vid behov eller välja arbetspass utifrån det individuella behovet tycks uppfattningarna vara mer negativa. Vidare tycks inre motivation, där en individ uppfattar arbetsuppgifter som meningsfulla, skapa en bättre förutsättning för trivsel inom skiftarbetare.

Avslutningsvis vill vi vara särskilt noga med att poängtera att det inte går att göra generaliseringar utifrån vårt resultat och slutsatser då dessa slutsatser grundar sig på subjektiva upplevelser från respondenterna. Istället tror vi att vårt resultat och dessa slutsatser kan bredda förståelse och medvetenhet kring skiftarbetets inverkan i det sociala livet. Denna typ av medvetenhet kan vara positiv för såväl människor som planerar att arbeta skift samt arbetsgivare i organisationer där skiftarbete förekommer.

Referenser

- Arbetsmiljöupplysningen (2017) Skiftarbete. Hämtad 20 november 2017 från arbetsmiljöupplysningen: <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/amnen/skiftarbete>
- Ahrne, G och Svensson, P. (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber
- Beehr, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Rutledge.
- Beehr, T. (1996). *Basic Organizational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Beehr, T., & Glazer, S. (2001). A cultural perspective of social support in relation to occupational stress. Emerald Group Publishing Limited,. 1, 97-141. doi: 10.1016/S1479-3555(01)01011-3
- Beehr, T., Jex, S., Stacy, B & Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(4), 291-405. Hämtad från http://www.jstor.org/stable/3100323?seq=2#page_scan_tab_contents
- Beehr, T., & Kaufmann, G. (1986). Interactions between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-566. Doi: 10.1037/0021-9010.71.3.522
- Beehr, T., King L., & King D. (1990). Social support and occupational stress: talking to supervisors. *Journal of Vocational Behaviour*, 36(1), 61-81. doi:10.1016/0001-8791(90)90015-T
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.). Stockholm: Liber
- Caplan, R., Cobb, S., French, Jr., Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). *Job demands and worker health: Main Effects and Occupational Differences*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics*, 27 (1),9-16. doi:10.1016/0003-6870(95)00047-X
- Conlin, L., Billings, A., Averset, L. (2016). Time-shifting vs appointment viewing: the role of fear of missing out in Television consumption behaviors. *Communication & Society*, 29(4) doi:10.15581/003.29.4.151-164
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*.

- New York: Plenum Press.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68-78
doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Deci, E., & Ryan, R. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Deci, E., & Ryan, R. (Red.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press
- Folkhälsomyndigheten (2016). *Syfte och bakgrund till frågorna i nationella folkhälsoenkäten – Hälsa på lika villkor*. Hämtad 14 januari 2018 från:
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/globalassets/statistik-uppfoljning/enkater-undersokningar/nationella-folkhalsoenkaten/syfte-bakgrund-fragorna-hlv.pdf>
- Haugene Ljoså, C., Lau, B. (2009). Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life – a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 22(4).
Doi:10.1186/1745-6673-4-22
- Kecklund, G., Ingre, M., & Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet - en uppdatering av aktuell forskning* (Stressforskningsrapport nr 322). Hämtad från http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport_322.pdf
- Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2016). What work schedule characteristics constitute a problem to the individual? A representative study of Swedish shift workers. *Applied Ergonomics*, 59, 320-325. Doi: 10.1016/j.apergo.2016.09.007
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S., & Austin, W (Red.), *Psychology of intergroup relations* (s. 112-159). Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W. G. Austin & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations*. (s. 33-47) Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Przybylski, A., Murayama, K., DeHaan, C., Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and

behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. doi: 10.1016/j.chb.2013.02.014

Statistiska centralbyrån (2016). Andel som arbetar skift eller schema 2016. Hämtad 9 oktober 2017 från Statistiska Centralbyrån:

www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ulf-silc/pong/tabell-och-diagram/sysselsattning/andel-som-arbetar-skift-eller-schema-2016/

World Health Organization (1998). Health Promotion Glossary. Hämtad 6 oktober 2017 från World Health Organization:

<http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf>

Bilaga

Uppfattning

Berätta lite om ditt jobb och dina arbetstider.

Har du någon arbetstid som du föredrar?

Varför tror du det är så?

Om vi vänder på det, finns det arbetstid du inte föredrar?

(Exempel på följdfråga: Hur kommer det sig?)

Hur ser kopplingen ut mellan dina arbetstider och ditt sociala liv?

När är de till fördel? Beskriv, ge gärna exempel.

Berätta om när de kan vara till nackdel?

(Exempel på följdfråga: Hur känner du då?)

Överväger fördelarna nackdelarna?

(Exempel på följdfråga: På vilket sätt upplever du detta? Vilket känns viktigast för dig?)

Reflektioner

Reflektera lite kring vårt samtal.

Vilka känslor väcks?

Vad tycker du om att jobba i skift?

Om du jämför med andra arbetstider, vad tänker du då?

Hur skulle du säga att ditt sociala liv ser ut nu till skillnad från tidigare?

(Exempel på följdfråga: Vad tror du det beror på? Trivs du? Vad saknar du? Exemplifiera)

Socialt stöd

Känner du att dina närmaste medmänniskor har förståelse för dina arbetstider?

På vilket sätt uppfattar du detta?

Hur viktigt är det sociala stödet för dig (om hen är osäker, förtydliga; bland vänner, hemifrån)?

Hur ser det ut på arbetsplatsen, berätta lite. Gemenskap?

Pratar ni ibland kollegor om sådant som detta vi pratar om idag?

Fritid

Hur ser din fritid ut? På vilket sätt har dina arbetstider en roll i detta, tror du?

(Exempel följdfråga: Finns det möjlighet för att göra det du önskar? Trivs du med ditt sociala liv?)

Beskriv och ge gärna exempel)

Känns tiden tillräcklig?

(Exempel följdfråga: Hinner du ställa om? Är det användbar tid? Känns det värdefullt?)