

PEDK21: Kandidatuppsats, 15 HP

Seminariedatum: 2023-01-13

# Obekväma arbetstider och dess påverkan på industriarbetares välmående

---

En fenomenologisk undersökning om hur medarbetare som arbetar obekväma arbetstider upplever sitt välmående utifrån återhämtning, work-life balance och lärande

**Marina Hultén & Tova Zanton**

---

Handledare  
Mai Lundemark



## **Abstract**

<b>Arbetets art:</b>	Kandidatuppsats inom arbetslivspedagogik 15 högskolepoäng
<b>Sidantal:</b>	45
<b>Titel:</b>	Obekväma arbetstider och dess påverkan på industriarbetares välmående
<b>Författare:</b>	Marina Hultén & Tova Zanton
<b>Handledare:</b>	Mai Lundemark
<b>Datum:</b>	2023-01-09

**Sammanfattning:** Syftet med denna uppsats är att undersöka hur medarbetare upplever att deras obekväma arbetstider påverkar deras välmående i utifrån tre invarianta teman; återhämtning, work-life balance samt lärande. Uppsatsen präglas av ett medarbetarperspektiv på ett stort industriföretag där fyra medarbetare har intervjuats. Två medarbetare arbetar konstant natt och två stycken arbetar tvåskift, det vill säga varannan vecka förmiddagspass och varannan vecka eftermiddagspass. Som komplement till de fyra medarbetarintervjuerna intervjuas även en HR-praktiker på företaget för att få ytterligare en infallsvinkel på fenomenet. Utifrån syftet utformades två frågeställningar, och för att svara på frågeställningarna antog vi en fenomenologisk ansats. För att komma åt medarbetarnas upplevelser och HR-praktikers syn på fenomenet välmående användes semistrukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod. Vårt teoretiska ramverk består således av det som framgick av intervjupersonerna vara det mest centrala utifrån de invarianta aspekterna återhämtning, work-life balance samt lärande. I analys- och diskussionskapitlet integreras den empiriska datan och det teoretiska ramverket och diskuteras. De fynd som gjorts är utmärkande då intervjupersonerna i många avseende motsätter sig teorier. I analysen och diskussionen konstaterade vi att upplevelsen av välmående utifrån aspekterna överlag är positiv. Samtidigt som den generella upplevelsen från medarbetarna var positiv, visade det sig även att skiftarbetarna och nattarbetarna hade olika upplevelser. Med bakgrund av de fynd vi gjort, avslutas uppsatsen med förslag till framtida forskning, där vi menar på att framtida forskning inte bör studera obekväma arbetstider i stort, utan studera de olika varianterna av obekväma arbetstider.

**Nyckelord:** Nattarbete, skiftarbete, obekväma arbetstider, välmående, återhämtning, sömn, work-life balance, lärande, fenomenologi.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Bakgrund	7
1.3.1 Arbetstider	7
1.3.2 Definition av obekväma arbetstider	8
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Disposition	8
<b>2. Metod</b>	<b>9</b>
2.1 Kvalitativ metod	9
2.2 Fenomenologi som metodansats	9
2.3 Urval	11
2.4 Genomförande	12
2.4.1 Semistrukturerade intervjuer och intervjuguide	12
2.4.2 Intervjuerna	13
2.4.3 Transkribering av intervjuer	14
2.4.4 Bearbetning av datamaterialet	14
2.5 Kvalité	17
2.5.1 Tillförlitlighet och äkthet	17
2.5.2 Generaliserbarhet	19
2.5.3 Kritisk reflektion av källor	19
2.5.4 Etiska ställningstaganden	21
2.6 Metoddiskussion	22
<b>3. Resultat</b>	<b>24</b>
3.1 Intervjupersonernas upplevelser av obekväma arbetstider	24
3.2 Välmående	25
3.2.2 Work life balance	26
3.2.3 Återhämtning	27
3.2.3.1 Sömn	27
3.2.3.2 Raster	28
3.2.4 Lärande	29
3.2.4.1 En lärande miljö och individens egna vilja att lära	29
3.4.4.2 Tid för lärande	30
3.4.4.3 Arbetsrotation	31
<b>4. Teori</b>	<b>32</b>
4.1 Välmående	32
4.1.2 Work-life balance	32
4.1.2.1 Work-life balance bland skiftarbetare	33
4.1.3 Återhämtning	34

4.1.3.1 Sömn	34
4.1.3.2 Raster	35
4.1.4 Lärande	35
4.1.4.1 Formellt och informellt lärande	36
4.1.4.2 Sömnbrist och dess effekt på inläring	36
4.1.4.3 Att skapa en lärande miljö och individens egna vilja att lära	36
4.1.4.4 Tid för lärande	37
4.1.4.5 Arbetsrotation	38
<b>5. Analys och diskussion</b>	<b>39</b>
5.1 Intervjupersonernas upplevelser av deras obekväma arbetstider	39
5.2 Välmående	40
5.2.2 Work-life balance	40
5.2.3 Återhämtning	42
5.2.3.1 Sömn och raster	42
5.3 Lärande	44
5.3.1 Att skapa en lärande miljö och individens egna vilja att lära	44
5.3.2 Tid för lärande	46
5.3.3 Arbetsrotation	47
<b>6. Avslutande reflektioner</b>	<b>48</b>
6.1 Slutsats	48
6.2 Framtida forskning	49
<b>Referenslista</b>	<b>50</b>
Bilaga 1 - Intervjuguide Medarbetare	53
Bilaga 2 - Intervjuguide HR-praktiker	56
Bilaga 3 - Informerat samtycke	57

# 1. Inledning

*“VD, styrelse och ägare måste börja intressera sig för hur de anställda mår. Personalfrågorna måste få minst samma utrymme hos ledningen som finans- och marknadskapitalfrågorna. Det bör leda till att arbetslivet blir friskare.” (Tom Ahlgren, 1999, 1)*

Vi lever i en värld där många branscher och verksamheter baseras på dygnet-runt produktion. En konsekvens av detta är att arbetsgivare behöver förlägga deras medarbetares arbetstider på kvällar, tidiga morgnar, nätter och helger, det vill säga på obekväma arbetstider. Exempel på sådana branscher är sjukvården, ordningsmakten, transportföretag, kollektivtrafiken och industriverksamheter. Ur Arbetsmiljölagens AFS 2015:4 (2016) kan man läsa att obekväma arbetstider riskerar att störa den naturliga dygnsrytmen, påverka sömnen på ett negativt sätt och öka risken för ohälsa. Detta kan leda till extrem trötthet, koncentrationssvårigheter och mindre ork till att genomföra det man vill och önskar när man är ledig. Om detta fortgår under en längre tid, finns det stor risk att drabbas av allvarliga hälsoproblem.

Vi vill således argumentera för att *välståndet* kan påverkas hos medarbetare som arbetar obekväma arbetstider. Därför anser vi att det är intressant att undersöka ifall det forskning påvisar om obekväma arbetstider är något som medarbetare på vårt valda industriföretag också upplever. Utöver industrimedarbetarnas upplevelser, menar vi att området är intressant att undersöka på grund av mängden olika branscher som berörs. Detta gör att vår uppsats inte bara ger nytta för människorna och företaget som studien baseras på, utan bidrar även till samhällsnytta. I begreppet *välstånd* har vi valt att inkludera aspekterna *återhämtning*, *work-life balance* samt *lärande*, då vi anser att samtliga aspekter har en korrelation till *välståndet*.

Work-life balance, det vill säga balansen mellan arbete och fritid menar Corinna Brauner, Anne M Wöhrmann, Kilian Frank & Alexandra Michel (2019) kan påverka *välståndet* då anställda som arbetar obekväma arbetstider ofta går miste om tid som normalt används till privatlivet. Detta skriver Chad J Pearson (2015) kan resultera i att människor som arbetar obekväma arbetstider ofta upplever social isolering och nedstämdhet. Således anser vi att work-life balance kan relateras till *välstånd* då forskning påpekar att bristen på detta kan leda till negativa konsekvenser. Eftersom författarna dessutom argumenterar för att just anställda som arbetar obekväma arbetstider är i en mer sårbar situation gällande att uppnå work-life balance, är det intressant att undersöka om även deltagarna i denna studie upplever svårigheter med att uppnå work-life balance med bakgrund av deras arbetstider.

Obekväma arbetstider kan även påverka individens kognitiva förmåga (Fateme Dehghani, Farideh Golbabaie, Fariborz Omid Seye & Abolfazl Zakerian, 2019). Anställda som arbetar obekväma arbetstider får en påverkad sömncykel, vilket kan leda till nedsatta fysiska- och psykiska funktioner i kroppen. Konsekvensen av detta kan bli att individens inlärningsprocess försämras. Studien av Dehghani et al. (2019) gjordes på ett bilindustri företag med 80 stycken

deltagande som arbetar obekväma arbetstider. Resultatet visade att nattarbetares prestationsförmåga kan reduceras med cirka 10% på grund av sömnbrist, och om sömnbristen fortgår dagen efter kan prestationsförmågan sänkas till ytterligare 30%. Dehghani et al (2019) uppger också att 62% av de deltagande skiftarbetarna att de led av olika sömnproblem. Med bakgrund av detta anser vi därför att det intressant att undersöka om medarbetare på vårt studerade företag upplever att lärandet blir lidande till följd av den eventuella sömnbristen som kan uppstå.

Dehghani et al. (2019) argumenterar också för att behovet att återhämta sig är större för personer som arbetar obekväma arbetstider. Hur stort återhämtningsbehov du har, avgörs i största mån av vilken belastning du utsätts för, både i arbetet och på fritiden. (Institutionen för stressmedicin ISM, 2022) Med detta i beaktning kan man anta att återhämtningsbehovet är större för personer som arbetar obekväma arbetstider, då detta kan innefatta en större belastning än dagtidsarbete. Vi anser därför att återhämtning är en intressant aspekt att undersöka, både i relation till välmåendet men även i relation till lärandet, då återhämtningen kan tolkas vara en central del för lärande.

Ur ett personalvetarperspektiv anser vi att ämnet är av hög relevans att studera, då man som HR-praktiker kan ha ett stort inflytande i att påverka välmåendet hos medarbetare som arbetar obekväma arbetstider. Vi vill med detta även knyta an till citatet i uppsatsen inledning. Genom att ge samma utrymme till personalfrågor, som för finans- och marknadskapitalfrågor, kan detta resultera i ett friskare arbetsliv. Ett friskare arbetsliv borde vara något alla strävar efter. Vårt valda ämne kan kopplas till det strategiska HR-arbetet med Human Resources Development (HRD) (David Mankin, 2009). HRD är ett samlingsbeteckning för olika aktiviteter och processer där syftet är att utveckla mänskliga resurser för framtiden (Mankin, 2009). Vi menar att arbetet med att främja och säkerställa välmåendet hos medarbetare som arbetar obekväma arbetstider är relevant ur ett HRD perspektiv.

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur medarbetare upplever att deras obekväma arbetstider på ett stort industriföretag påverkar deras välmående i relation till återhämtning, work-life balance samt lärande. Uppsatsen utgår från ett medarbetarperspektiv, men inkluderar även en verksam HR-praktiker på företaget för att få ett bredare perspektiv. Därmed kommer frågeställning två inte beröra hur HR-praktikern upplever välmåendet i relation till dessa aspekter, då hen inte kan uttala sig om medarbetarnas upplevelser av välmående. Istället är syftet att komma åt hennes syn av dessa tre aspekter.

### **Frågeställningar:**

1. Hur upplever medarbetarna sitt välmående utifrån aspekterna återhämtning, work-life balance och lärande i relation till deras obekväma arbetstider?
2. Hur ser HR-praktikern på återhämtning, work-life balance och lärande hos medarbetare som arbetar obekväma arbetstider?

## 1.3 Bakgrund

Den industriella revolutionen inleddes i Sverige på 1970-talet och tydliggör en övergång från jordbrukssamhället till industrisamhället (Fridholm Merike, Magnusson Lars, & Isacson Maths, 1984). Till en början resulterade industrialiseringen främst i en effektivisering inom textilbranschen, men snabbt därefter började även fabriker inom industrin att effektiviseras (Steven M. Beaudoin, 2003). Att kunna belägga både arbetare, material och verktyg under ett tak var en anledning till industrins effektivitetsframgång (Beaudoin, 2003). En annan faktor som framgången vilar på, är möjligheten till belysning i fabriken. Detta gör att man inte behöver anpassa sig till att enbart kunna arbeta i dagsljus, utan kan ha arbetare i fabriken alla tider på dygnet. Detta i sin tur var startskottet för skiftarbetets framväxt (Henrik Agren, 2002) Sedan dess har mängder av branscher och företag dragit nytta av dygnet-runt arbetstiderna som industriella revolutionen bidrog till. Ett av alla dessa företag är det företag som denna studien baseras på.

Studien baseras på ett stort och välkänt industritillverkningsföretag av bildelar. Fabriken har totalt 1700 personer anställda som arbetar obekväma arbetstider. Av dessa arbetar 261 stycken konstant helgskift, 387 stycken konstant natt och 1052 stycken tvåskift. Med tvåskift menas att man varierar mellan morgonpass och kvällspass. De obekväma arbetstiderna inkluderar följaktligen dygnets alla tider, både vardagar och helger. Fabriken är därmed igång dygnet runt, och stannar inte sin produktion mer bortsett från högtider, utvalda röda dagar samt tre veckor på sommaren. På organisationen arbetar det nio HR-praktiker och två arbetsmiljöingenjörer.

### 1.3.1 Arbetstider

Institutionen för stressmedicin, (2022) skriver att arbetstider har en stor inverkan på hälsan, och med detta i beaktning kommer upplevelsen av medarbetarnas arbetstider vara något som behandlas i uppsatsen. Vilka arbetstider som föredras är väldigt individuellt, och alla individer innehar olika förmågor att hantera arbete på olika tider (Vårdförbundet, 2021). Därav menar vårdförbundet (2021) att det är av stor vikt att medarbetarna i den mån det går, får vara delaktiga i vilka arbetstider de har. För att uppnå ett optimalt resultat för både medarbetaren och organisationen, är det av central vikt att medarbetare och chefer samarbetar om arbetstiderna. Vad gäller arbete med obekväma arbetstider, skriver Åkerstedt (1978) att ständigt nattarbete är fördelaktigt i relation till skiftarbete med olika arbetstider. Vid ständigt nattarbete är man mer omställd till samma dygnsrytm och de problem med trötthet som kan uppstå med obekväma arbetstider anses därmed vara mindre vid nattarbete än vid tvåskift. Även Muecke (2005) skriver om ämnet, och menar att arbete som baseras på tvåskift är sämre än konstant natt, då tvåskift medför större dygnsstörningar och ett krav på att behöva ändra dygnsrytm varannan vecka.

### **1.3.2 Definition av obekväma arbetstider**

Obekväma arbetstider kan följa tre tidskategorier, där den första kategorin är när arbete utförs vardagskvällar mellan klockan 18:00 - 24:00. Den andra kategorin är vardagsnätter mellan klockan 24:00-07:00 och den tredje kategorin är arbete under lördagar och söndagar (Fortnox, 2022). De medarbetare som arbetat tvåskift på företaget har uppgett att dem under förmiddagsveckorna arbetar 06:00-14:06 och på eftermiddagsveckorna arbetar de 14:00-23:00. Nattarbetarna uppgav att deras arbetstider är förlagda mellan 22:54-06:00. Således infaller skiftarbetarna under den första tidskategorin, och nattarbetarna under den andra tidskategorin. De fyra medarbetarna som deltagit i denna uppsats arbetar därmed obekväma arbetstider enligt ovanstående definition.

## **1.4 Avgränsningar**

Välmående som begrepp är komplext och innehar många aspekter. I denna studien har vi valt att göra en avgränsning av välmående till aspekterna återhämtning, work-life balance samt lärande. Organisationen innehar specifika karaktäristiska drag, vilket medför att den åtskiljs från andra organisationer. Ett exempel på ett sådant karaktäristiskt drag är dygnet-runt produktion, vilket medför att studiens resultat inte kan tillämpas på organisationer som baserar sin verksamhet på enbart dagtid. De tre aspekter studien fokuserar på, påverkas i hög utsträckning av vilken organisation det är, och vad organisationen gör för att tillgodose samtliga aspekter för sina medarbetare. Studiens resultat påverkas således inte bara av vårt urval, utan även av den valda organisationen. Detta är ytterligare en faktor som gör att studiens svar inte går att generalisera till andra organisationer, även de organisationer som innehar obekväma arbetstider. Studien har därmed avgränsats till intervjupersonernas upplevelser av välmående i relation till obekväma arbetstider och det är enbart denna grupp vi kommer uttala oss om. Samtliga intervjupersoner arbetar på olika avdelningar, och en avgränsning görs därmed till dessa avdelningar. Även om vi intervjuat en verksam HR-praktiker i samma organisation, avgränsas uppsatsen till ett medarbetarfokus och inte ett organisatoriskt perspektiv, då studiens fokus är medarbetarnas upplevelser. Slutligen finns det många former av obekväma arbetstider, men i denna studie har en avgränsning gjorts till nattarbete och tvåskift.

## **1.5 Disposition**

Vi har i denna uppsats valt att frånga en klassisk uppsatsdisposition. Anledningen till detta är för att uppsatsen tar utgångspunkt i fenomenologin, vilket är en forskningsmetod som baseras på en induktiv ansats. Därmed presenteras resultatkapitlet innan teorikapitlet, då det teoretiska materialet utarbetades efter att resultatkapitlet var färdigställt. Vi ansåg därmed att det skulle underlätta för läsaren att följa samma tillvägagångssätt som uppsatsen framkommit på.



## 2. Metod

Detta avsnitt presenterar den valda metoden för uppsatsen samt den forskningsansats som studien baseras på. Vi har valt att först beskriva kvalitativ forskning samt vår forskningsansats mer ingående för att underlätta för läsaren att förstå vilka utgångspunkter och riktlinjer vår metodansats vägleder oss till. Avsnittet kommer även behandla urval, genomförande och kvalitetsmässiga överväganden. Slutligen förs en avslutande metoddiskussion.

### 2.1 Kvalitativ metod

Enligt Martyn Denscombe (2018) bör man använda kvalitativ metod när syftet är att göra djupa beskrivningar av ett fenomen och när man vill skapa förståelse för det man vill undersöka. För att komma på djupet och kunna göra detaljerade beskrivningar innefattar kvalitativ forskning ofta ett mindre antal personer. Intervjupersonernas uppfattningar, tolkningar och erfarenhet är de primära fokuset. Eftersom vår studie eftersträvar att beskriva hur medarbetare upplever fenomenet välmående i relation återhämtning, work-life balance och lärande, samt hur en verksam HR-praktiker ser på dessa aspekter, ansåg vi att det var ett lämpligt val att basera studien på en kvalitativ metod.

Även Alan Bryman (2018) diskuterar kvalitativ metod, och menar i enlighet med Denscombe (2018) att kvalitativ metod fokuserar på mänskliga upplevelser och uppfattningar av den sociala verkligheten. Denna sociala verklighet benämns som *interpretivism*, vilket är ett vetenskapligt perspektiv och kan beskrivas som en syn på kunskap där både tolkning och förståelse innehar centrala delar. Detta paradigm kan därmed symbolisera en kunskapsteoretisk ståndpunkt. De interpretivistiska paradigmet utgår i första hand från individen, där målet är att nå en begriplig bild av individens tolkning av världen. Kvalitativ forskning har därmed sin ontologiska utgångspunkt i att kunskap är subjektiv och att det inte finns en objektiv sanning. Även om det finns en objektiv värld, kan vi människor inte nå fram till den. Vilken syn man har på kunskap och världen, kommer påverka vår syn på hur kunskap nås. (Bryman 2018). Detta resulterar i att vår syn på kunskap inte behöver vara densamma som för andra. Med detta i beaktning är vi införstådda med att det finns flera olika sätt att tolka hur obekväma arbetstider upplevs påverka välmåendet. Vi kan således inte nå en objektiv sanning, utan sanningen kommer skildras olika beroende på vilka personer som är involverade i studien.

### 2.2 Fenomenologi som metodansats

I följande uppsats har vi tagit avstamp i den fenomenologiska metodansatsen. Som tidigare nämnts anses kunskap vara subjektiv i kvalitativ forskning. Inom fenomenologin anses kunskap och den relevanta verkligheten vara på ett sådant sätt som respondenten upplever den (Steinar Kvale, 1997). Fenomenologisk ansats är en kvalitativ metodansats som är applicerbar när man vill undersöka individers uppfattningar och erfarenheter av ett specifikt fenomen (Denscombe 2018). Med ovanstående beskrivning anser vi att denna metodansats lämpar sig för vår uppsats.

Fenomenologin menar på att människor konstant tolkar sin omvärld och att dessa tolkningar av vardagen är viktiga att studera för att förstå olika fenomen (Fejes & Thornberg, 2019). Fenomenologin vill återge individers autentiska erfarenheter, och för att kunna göra detta är intervjuer en vanlig datainsamlingsmetod, då forskaren kan få en djupgående förståelse för deltagarnas upplevelser och erfarenheter. Fejes & Thornberg (2019) refererar i sin bok till Husserl, en tysk filosof som anses vara grundaren till fenomenologi. Utifrån Husserl skriver Fejes & Thornberg (2019) att det är av betydande vikt att forskaren måste utelämna sina egna kunskaper, förutfattade meningar och fördomar under forskningsprocessen, detta begrepp benämns som *epoche*.

Utgångspunkten i fenomenologi enligt Fejes & Thornberg (2019) är att utgå från de empiriska materialet, då det ligger till grund för att komma åt essensen i människors erfarenheter och upplevelser. Essensen enligt Fejes & Thornberg (2019, s.149) beskrivs som ”*det oföränderliga i fenomenet, det som gör saken till det den är, sakens väsen.*” Följaktligen kommer vi försöka hitta essensen hos fyra medarbetare på ett stort industriföretag som arbetar obekväma arbetstider. Den empiriska utgångspunkten i fenomenologin som nämndes ovan, benämns som induktion, och är ett centralt förhållningssätt i fenomenologin. I den induktiva ansatsen ligger empirin till grund för teorin, och forskaren ska således inte ha bildat hypoteser eller skapat sig en teoretisk uppfattning innan datainsamlingen, då det är utifrån datainsamlingen forskaren gör generella slutsatser. Det är således viktigt att förhålla sig till epoche så att materialet kan analyseras fördomsfritt. I den induktiva ansatsen är man mycket hängiven till empirin, där den insamlade datan visar vägen för resterande forskningsprocessen. (Fejes & Thornberg 2019).

Fejes & Thornberg (2019) skriver att slutsatser inom forskning som har en induktiv ansats alltid är föränderliga och inte faställande. Med detta menas att nya intervjuer och observationer som genomförs kan komma att motsätta datainsamlingen och slutsatserna, därför kan resultaten av forskning som utgår från en induktiv ansats aldrig ses som absoluta. I fenomenologin och i den induktiva ansatsen är det av stor vikt att lämna tidigare kunskap, erfarenheter och fördomar utanför forskningsprocessen och låta empirin vara talande. Detta benämns även som *bracketing* (Taylor Fischer, 2009) och innebär att forskaren måste sätta egenintressen, tidigare erfarenheter och fördomar inom “parentes” under studiens gång för att enbart låta det empiriska materialet vara i fokus. Forskarens uppdrag i fenomenologin är således att presentera datainsamlingen så nära originalet som möjligt, det vill säga endast skriva om individernas upplevelser och erfarenheter (Fischer, 2009). Denscombe (2018) menar att forskaren behöver ha god kännedom och befinna sig nära datan för att sedan kunna analysera materialet. Detta medför en risk med att forskaren kan inneha svårigheter med att skildra verkligheten utan att bli påverkad av sin egen subjektivitet. Forskarens egna värderingar, identitet, bakgrund och den tidigare förståelsen för de fenomen som ska undersökas får således en avgörande betydelse för resultatet och för vilka slutsatser som sedan görs i analysen.

Fejes & Thornberg (2019) argumenterar i linje med vad Denscombe (2018) skriver, nämligen att det är osannolikt att fullständigt lyckas bortse från sin förståelse, och därför kan man hävda att forskare sällan kan vara helt induktiva. Även fast uppsatsen har en induktiv utgångspunkt kan man i enlighet med Fejes & Thornberg (2019) och Denscombe (2018) även påstå att uppsatsen har deduktiva inslag. Deduktion innebär att man skapar hypoteser och teorier innan datainsamlingen, där syftet istället är att testa sin hypotes till teori (Fejes & Thornberg, 2019). Trots den induktiva ansatsen, hade vi en hypotes innan studiens början att nattarbetarna skulle vara negativt inställda till hur deras arbetstider påverkar välmåendet. Vi hade även en hypotes om att skiftarbetarna skulle vara mer positivt inställda till sina arbetstider då deras arbetstider efterliknar mer "normala" arbetstider.

## 2.3 Urval

Inledningsvis gällande urval, formulerades urvalskriterier för de medarbetare vi önskade intervjua i vår uppsats. Vårt första och allra främsta kriterium var att de skulle arbeta obekväma arbetstider. Anledningen till att detta var ett primärt kriterium var för att det är av väsentlig betydelse för att kunna svara på vårt syfte och våra frågeställningar. Vi hade även som kriterium att medarbetarna skulle vara en del av den operativa kärnan, alltså de som jobbar i produktionen på industriföretaget, då det främst är medarbetarna i produktionen som arbetar obekväma arbetstider på företaget.

Beträffande urval har vi gjort ett icke-sannolikhetsurval som enligt Denscombe (2018) är vanligt vid mindre kvalitativa forskningsprojekt där forskarna på något sätt är involverade i bestämmandet av urvalet. Vid ett icke-sannolikhetsurval kan man använda sig av olika varianter av urval, men vi har i denna uppsats använt ett subjektivt urval som enligt Denscombe (2018) innebär att forskarna handplockar personer som de anser har relevanta kunskaper och erfarenheter inom ämnet. Vi har haft en påverkan på urvalet på så sätt att vi själva har mailat vår önskade organisation och även gjort ett medvetet val av vem vi kontaktade som grindvakt, det vill säga en verksam HR-praktiker på företaget. Anledningen till att vi vände oss till en HR-praktiker på företaget, var för att vi hoppades på att hen kunde ge oss tillgång till passande intervjupersoner. Detta visade sig vara en lyckad strategi då HR-praktikern i sin tur hänvisade oss vidare till två medarbetare som båda arbetar natt. Dessa två nattarbetare blev därmed två av våra totalt fyra medarbetarintervjuer.

I intervjun med HR-praktikern frågade vi även om valet av de två nattarbetarna var ett strategiskt val eller ett slumpmässigt val. HR-praktikern berättade då att hen hade kontaktat medarbetarnas chef som i sin tur valde ut två nattarbetare som även är lagledare över avdelningen. HR-praktikern ansåg att det var ett mycket bra val av deras chef då dessa medarbetare har lång arbetslivserfarenhet inom företaget samt att de har en tydlig överblick av produktionen då dem är lagledare. Man kan således konstatera att valet var strategiskt utifrån nattarbetarnas chef, samt att HR-praktikern även bekräftade att det var lämpliga deltagare.

Våra deltagare som arbetar tvåskift har vi själva kontaktat, då vi hade vetskap om att dem arbetar obekväma arbetstider på industriföretaget. Vi ansåg att det var positivt att inte bara ha nattarbetare som intervjupersoner. Genom att inkludera ytterligare en variant av obekväma arbetstider skapas nyanseringar i uppsatsen, samt motiverar vår fenomenologiska metodansats, som innebär att hitta likheter bland olikheter. Olikheterna i vår uppsats är följaktligen att medarbetarna arbetar olika obekväma arbetstider. Nackdelar att ha i beaktning gällande subjektivt urval enligt Louis Cohen, Lawrence Manion & Keith Morrison, (2018) är att forskaren har ett bestämmande i urvalsprocessen. Detta kan ge en selektiv bild av det man vill undersöka, vilket resulterar i att urvalet inte blir lika representativt. Men med bakgrund av bristande insyn och kontakter inom företaget var det svårt att hitta fler intervjupersoner som hade kunnat resultera i en mer representativ bild.

## 2.4 Genomförande

I följande avsnitt kommer vi presentera uppsatsens genomförande innefattande semistrukturerade intervjuer, tillvägagångssätt för datainsamling samt transkribering av datan. Avslutningsvis beskrivs hur datamaterialet har analyserats där Giorgis fenomenologiska analysmodell används.

### 2.4.1 Semistrukturerade intervjuer och intervjuguide

De empiriska materialet är inhämtat genom intervjuer med fyra medarbetare på ett industriföretag samt med en HR-praktiker som är verksam i samma företag. Eftersom vår uppsats baseras på fenomenet välmående, ansåg vi att semistrukturerade intervjuer var det lämpade för att kunna undersöka vårt fenomen och våra aspekter på djupet. Detta ansåg vi i enlighet med Cohen et al. (2018) var det mest lämpliga datainsamlingsinstrumentet, då semistrukturerade intervjuer utgår från att intervjuaren ställer öppna frågor utifrån förutbestämda teman. Detta menar Cohen et al. (2018) ger intervjupersonen möjlighet att reflektera över fenomenet, samtidigt som de kan vara med och styra intervjun. I denna studie är de förutbestämda fenomenet som ska undersökas välmående. När intervjuguiden skapades hade vi en förståelse för välmående, vilket gjorde att vi frågade in till olika områden som vi ansåg påverka välmåendet. Dessa områden var återhämtning, work-life balance och lärande. Cohen et al. (2018) lyfter att nackdelen med att ha semistrukturerade intervjuer är att respondenterna kan komma in på ämnen som inte är relevanta för studiens syfte. Fördelarna är däremot övervägande, då det ger fördjupade svar, samtidigt som de kan generera ny kunskap och nya perspektiv. Detta ökar chansen att komma nära *essensen*, vilket är i enlighet med vår forskningsansats. Även Kvale (1997) argumenterar för att använda semistrukturerade intervjuer vid en fenomenologisk studie, och menar att detta ger ett privilegierat tillträde till intervjupersonernas upplevelse av de fenomen som ska studeras.

Cohen et al. (2018) menar att en intervjuguide ska utformas, där man ska formulera om forskningsfrågorna till intervjufrågor. Vi utformade två olika intervjuguides (se bilaga 1 & 2), en till medarbetarna och en till HR-praktikern, med bakgrund av att vi hade olika intressen av intervjuerna med medarbetarna respektive HR-praktikern. Vad gäller medarbetarna var vi intresserade av deras upplevelser och erfarenheter av välmående i utifrån återhämtning,

work-life balance och lärande i relation till deras obekväma arbetstider. För HR-praktikern låg intresset istället i hur hen ser på återhämtning, work-life balance och lärande för medarbetare som arbetar obekväma arbetstider. Utformningen av intervjuguiden består överlag av breda huvudfrågor som är kopplade till vårt förutbestämda fenomen och följs därefter av följdfrågor. Dock var det ett medvetet val att inte ha för många bestämda följdfrågor, utan vi ville ha en stor frihet i att kunna ställa följdfrågor beroende på vad intervjupersonen svarade. Ordningen på frågorna var inte strikt bestämda, utan anpassades utifrån vad respondenten kom in på i deras svar, därför frångick vi våra intervjufrågor vid flera tillfällen då intervjupersonerna nämnde andra intressanta saker som vi ville gräva vidare i och fråga mer om. Ett exempel på detta är avsnittet om *individens egna vilja att lära*, (avsnitt 4.2.4) då detta var något vi inte hade några intervjufrågor om i intervjuguiden, men som samtliga intervju personer lyfte som en viktigt aspekt gällande lärande på företaget. Därmed var detta inte något vi tänkte skriva om, men som ändå fick ta plats i vår uppsats.

Vid utförandet av intervjuguiden använde vi oss av de rekommendationer Bryman (2018) presenterar, där han lägger vikt vid att förklara hur viktigt det är att lägga tid på att utforma intervjufrågorna. Frågorna ska inte vara ledande och ska vara enkla att förstå innebörden av. Ett exempel där vi hade Brymans (2018) rekommendationer i beaktning är frågorna om work-life balance. Vi var intresserade av att ta reda på hur intervju personerna relaterade välmående till work-life balance, och förklarade därför begreppet innan vi ställde frågor om work-life balance. Man bör inte ta för givet att detta är ett begrepp som är vedertaget och som alla vet om. Intervju personen kan då börja fundera på sitt svar direkt, istället för att börja fundera på vad work-life balance innebär.

## 2.4.2 Intervjuerna

Cohen et al. (2018) skriver att det är fördelaktigt att använda uppvärmningsfrågor inledningsvis för att skapa en trivsamt och öppen intervjumiljö för att intervju personen ska känna sig bekväm. Ett exempel på en uppvärmningsfråga vi använder oss av är: "*Kan du berätta lite mer om dig själv?*" samt, "*Vilka övergripande arbetsuppgifter har du?*" I mittendelen av intervjun ställdes utforskande frågor som fokuserade på våra valda teman, där vi försökte nå respondenternas upplevelser och erfarenheter om fenomenet. Cohen et al. (2018) lyfter att det är vanligt att man avslutningsvis frågar intervju personen om hen vill komplettera eller korrigera något. Detta var något vi valde att göra i samtliga intervjuer, och medförde att alla respondenter upprepade information de tidigare i intervjun sagt. Detta kan ge oss skribenter en indikation på vad intervju personen anser vara extra viktigt.

Intervjuerna beräknades att ta mellan 45-60 minuter, och efter att alla intervjuer genomförts kunde vi konstatera att alla intervjuer varade ungefär 45 minuter. På grund av de geografiska avståndet mellan oss och deltagarna, valde vi att genomföra samtliga fem intervjuerna på distans, via telefonsamtal. Cohen et al. (2018) menar att det är fördelaktigt vid distansintervjuer att använda en plattform som respondenten är bekväm med. Samtliga intervju personer föreslog att hålla intervjuerna på telefonsamtal, vilket vi inte hade några invändningar mot då vi ville tillgodose en bekväm intervjusituation.

### 2.4.3 Transkribering av intervjuer

Samtliga intervjuer spelades in med respondenternas godkännande. Respondenterna gav sitt godkännande både genom de informerade samtycket (se bilaga 3) som skickades ut via mail innan intervjuerna, samt att vi innan intervjuernas start återigen säkerställde att det var okej att intervjun spelades in. Anledningen till att vi spelade in intervjuerna var för att vi sedan skulle kunna transkribera dessa. Mats Alvesson (2011) skriver att man med fördel bör transkribera intervjuerna, då detta kommer att underlätta när man sedan ska tolka materialet. Cohen et al. (2018) argumenterar också för fördelarna med att transkribera intervjudatan, och menar att man på detta sätt kan få fram viktiga ordagranna detaljer, som annars inte hade framkommit. Det blir således mycket lättare att bearbeta datan, utforma citat samt jämföra datan från de olika intervjuerna med varandra. Cohen et al. (2018) skriver även att vid transkribering börjar analysen av datan, vilket resulterar i att analysprocessen underlättas vilket kan skapa en mer omfattande och djup förståelse för det empiriska materialet. Nackdelar med att transkribera som presenteras av Cohen et al. (2018) är att inspelningen kan hämma respondenten att inte våga berätta allt man vill säga. Detta försökte undvikas genom att förtydliga syftet med att spela in intervjun, och tydliggöra att inspelningen kommer att raderas efter uppsatsens skrivits klart. Alla transkriberingar genomfördes inte samtidigt, utan gjordes successivt i nära anslutning till att en intervju hade slutförts. För att inte riskera att göra misstag och gå miste om information lades mycket tid på att noggrant lyssna på inspelningen. När transkriberingarna var färdiga påbörjades databearbetningen.

### 2.4.4 Bearbetning av datamaterialet

En central del i den fenomenologiska forskningsmetoden är bearbetning och analys av upplevelserna av de studerade fenomenet, då syftet med analysen är att hitta fenomenets essens, det vill säga det mest essentiella av fenomenet. En välkänd och välanvänd analysmetod för fenomenologiska studier är Grigoris analysmetod som baseras på fem steg. Analysmetoden är fördelaktig att använda vid mindre omfattande datainsamlingar, och är med detta i beaktning den analysmetod som använts i denna studie. (Fejes & Thornberg, 2018)

Det *första steget* i analysprocessen enligt Fejes & Thornberg (2018) består av att göra en övergripande bedömning av helhetsbetydelsen av de transkriberade intervjumaterialet. På detta sätt ökar möjligheten att få en bättre uppfattning av det huvudsakliga innehållet. För oss innebar detta att materialet lästes igenom upprepade gånger för att få en uppfattning om respondenternas upplevelser och om materialet ansågs vara användbart. Om materialet inte är begripligt eller inte fokuserar på den utforskade upplevelsen, det vill säga välmåendet, anses materialet inte vara användbart. Den text om inte uppfyllde dessa två kriterier sorterade vi ut.

I det *andra steget* läses texten mer noggrant för att sedan kunna bryta ner texten i mindre delar. Fejes & Thornberg (2018) skriver att syftet är att hitta meningsbärande enheter, vilket kan vara flera meningar, delar av meningar eller fraser. Varje meningsbärande enhet ska inneha relevans för fenomenet som undersöks och innebära något nytt. Syftet med detta är att påvisa olika perspektiv och synvinklar av det utforskade fenomenet, för att i ett senare stadie

kunna använda dessa vid kommande analysarbete. För att tillgodose de andra steget gav vi varje intervju varsin färg. När vi sedan läste igenom transkriberingarna, strök vi över de meningsbärande enheter som vi ansåg var centrala för upplevelsen av fenomenet med den färg som hörde till intervjun. För att tydliggöra exemplifieras en meningsbärande enhet i figuren nedan:

<b>Fråga:</b> När du arbetade dagtid, upplevde du att du hade mer eller mindre balans mellan jobb och fritid då?
<b>Meningsbärande enhet:</b>
<b>Intervjuperson:</b> Ska jag vara riktigt ärlig så var det nog mer balans när man jobbade dagtid, för man var med utvilad när man vaknade. Man var piggare, kroppsligt, det går inte att komma ifrån det. Balansen var bättre när man hade dagtid. Däremot, balansen mellan arbete och fritid vid skiftarbete, det är skit. På förmiddagsveckan är det okej, då har man eftermiddagen och kvällen fri. Men på eftermiddagsveckan, då är balansen riktigt dålig då man knappt hinner vakna innan man ska arbeta.

Figur 1:1

Till det tredje steget, analyseras de meningsbärande enheterna och knyts an till varandra och till de sammanhang de ingår i (Fejes & Thornberg, 2018). Enheterna bryts således ner i ännu mindre delar, för att sedan kunna jämföras med varandra. Fejes & Thornberg (2018) poängterar att det är av betydande vikt att man reflekterar över både den implicita samt den explicita betydelsen. Den explicita betydelsen är det som sägs rakt ut, medan den implicita betydelsen exempelvis kan vara liknelser och metaforer. Därefter transformerar man vardagliga långa beskrivningar till kortare och mer specificerade beskrivningar. Eftersom de meningsbärande enheterna inte tillhör forskaren, skrivs de om så att det står i tredje person.

Meningsbärande enhet:	Omskrivning:
Ska jag vara riktigt ärlig så var det nog mer balans när man jobbade dagtid, för man var med utvilad när man vaknade. Man var piggare, kroppsligt, det går inte att komma ifrån det. Balansen var bättre när man hade dagtid. Däremot, balansen mellan arbete och fritid vid skiftarbete, det är skit. På förmiddagsveckan är det okej, då har man eftermiddagen och kvällen fri. Men eftermiddagsveckan, då är balansen riktigt dålig då man knappt hinner vakna innan man ska arbeta.	IP. X menar att balansen är bättre vid dagstidsarbete än vid nattarbete pga mer utvilad. Skiftarbete bidrog till sämre balans, främst eftermiddagsveckorna pga lite fritid.

Figur 1:2

Det fjärde steget (Fejes & Thornberg, 2018) framställs fenomenets situerade struktur, där meningsbärande enheter som har liknande innehåll förs samman, och sådant som avviker

sorteras bort från materialet. De meningsbärande enheter som endast förekom i en intervju tog vi således bort. Det är av stor vikt att information inte blir snedvriden eller förändrar sitt innehåll i processen av att göra innehållet ännu mer komprimerat och specifikt. Detta steg görs även för att undvika upprepningar samt irrelevanta uttalanden om de studerade fenomenet.

I det *femte steget* analyseras de situerade beskrivningarna för att sedan kunna fastställa vilka centrala teman som framträder. Fejes & Thornberg (2018) skriver att arbetet med att analysera fram dessa centrala teman är en process som sker hela tiden under steg tre - fem. Därefter utförs en eidetisk reduktion, vilket innefattar en arbetsprocess där syftet är att hitta vilka teman som *inte* skiljer sig åt, vilket även benämns som invarianta teman. Dessa teman anses vara *essensen* av fenomenet och är därmed de väsentliga och avgörande för fenomenet som studeras. Således urskiljs även de teman som varierar och som skiljer sig åt, vilket anses vara fenomenets existens, och anses därmed inte vara relevant att ha kvar. Figuren nedan exemplifierar hur en meningsbärande enhet förändras till en omskrivning för att sedan resultera i essensen. För att hitta essensen i våra valda fenomen, har samtliga fem steg bearbetats på detta sätt.

Meningsbärande enhet	Omskrivning	Essens
Ska jag vara riktigt ärlig så var det nog mer balans när man jobbade dagtid, för man var med utvilad när man vaknade. Man var piggare, kroppsligt, det går inte att komma ifrån det. Balansen var bättre när man hade dagtid. Däremot, balansen mellan arbete och jobb vid skiftarbete, det är skit. På förmiddagsveckan är det okej, då har man eftermiddagen och kvällen fri. Men eftermiddagsveckan, där är balansen riktigt dålig då man knappt hinner vakna innan man ska arbeta.	IP. X menar att balansen är bättre vid dagstidsarbete än vid nattarbete pga mer utvilad. Skiftarbete bidrog till sämre balans, främst eftermiddagsveckorna pga lite fritid.	<i>Bäst balans vid dagtidsarbete. Bra balans vid nattarbete. Sämst balans vid skiftarbete.</i>

Figur 1:3

Fejes & Thornberg, (2018) presenterar även Giorgis *sjätte steg*, vilket är slutgiltig verifiering av fenomenets essens. Detta steget utgår från att intervjupersonerna verifierar de fenomenologiska forskningsresultatet för att kontrollera att de slutsatser som har dragits stämmer överens med intervjupersonernas upplevelser. Detta steget kan ses som en komplementär datainsamling, och om det skulle tillkomma någon ny intressant kunskap



ska denna tas med under de redovisade resultatet. På grund av tidsbrist hade vi inte möjlighet att genomföra det sjätte steget.

## 2.5 Kvalité

I detta avsnittet kommer vi redovisa vilka kvalitetsaspekter som vi tagit hänsyn till. Vidare påvisas vilka etiska överväganden som gjorts för att värna om våra deltagares identitet och integritet. Avsnittet avslutas med en metodreflektion.

### 2.5.1 Tillförlitlighet och äkthet

Vid en kvalitativ studie är det viktigt att man är medveten om de kvalitetsaspekter som finns och ständigt reflekterar över dessa. Bryman (2018) refererar till Lincoln och Guba som presenterar två alternativa kvalitetskriterier, och förklarar att man i kvalitativa studier bör använda sig av begreppen *tillförlitlighet* och *äkthet* istället för validitet och reliabilitet. De argumenterar för att använda dessa begrepp istället då kvalitativa studier, i kontrast till kvantitativa studier, medför en svårighet i att mäta validiteten och reliabiliteten. Exempelvis är det i vår studie väldigt svårt att mäta validiteten i intervjudatan, det vill säga om studien mäter det den avser att mäta, då studien baseras på individers uppfattningar. Därav kommer vi i vår kommande diskussion om studiens kvalité att använda oss av de begrepp Lincoln och Guba argumenterar för, då tillförlitlighet och äkthet har ett bredare tankesätt (Bryman, 2018). Viktigt att understryka är att trots att namnet på begreppen skiljer sig åt, har de samma utgångspunkt.

Lincoln och Guba förklarar i boken skriven av Bryman, (2018) att begreppet *tillförlitlighet* innehar fyra delkriterier och dessa är; överförbarhet, trovärdighet, pålitlighet samt möjlighet att styrka och bekräfta. *Överförbarhet* innefattar möjligheten att tillämpa resultatet i vår studie på en annan kontext och i ett annat sammanhang. De skriver att det är svårt för kvalitativa studier i stort att uppnå överförbarhet, men genom att inneha många detaljerade beskrivningar ökar överförbarheten. Lincoln och Guba menar att det inte är upp till skribenten av studien att avgöra om studien är överförbar till andra liknande kontexter, utan det är upp till läsaren att avgöra det. De andra delkriteriet, *trovärdighet*, syftar till att skribenterna till studien ska kunna tillförsäkra att de som redogörs i studien är korrekt och träffsäkert.

Även Denscombe (2018) skriver om trovärdighet, och menar att det är svårt i kvalitativa studier att bevisa att studien är träffsäker. Däremot kan skribenten på olika sätt övertyga läsaren om att data sannolikt är korrekt och träffsäkert. Han presenterar ett sätt att göra detta på, vilket är att dela med sig av resultatet för de deltagare som varit med i studien. Deltagarna får då en möjlighet att kontrollera om skribenternas tolkningar och beskrivningar stämmer överens med vad de syftade på. Denscombe (2018) skriver att man med fördel kan använda sig av respondentvalidering, vilket är ytterligare ett sätt att öka trovärdigheten. Detta innebär att man återkopplar till deltagarna för att säkerställa att rätt tolkning gjorts. I studien har vi därför varit noggranna med att inte dra egna tolkningar vid funderingar, istället har vi

kontaktat deltagarna om det är något vi undrar över och önskar ha förtydligat. På detta sätt kan träffsäkerheten styrkas eller förbättras av deltagarna till studien. Ytterligare ett sätt att öka trovärdigheten är genom att använda grundad data. Denscombe (2018) förklarar detta som när fynden baseras på empirisk data, vilket innebär att slutsatserna man drar har förankring i empirin.

Kriteriet om *pålitlighet* (Bryman, 2018) bygger på att skribenterna ska kunna argumentera för, och beskriva de tillvägagångssätt som använts och de beslut som tagits under studien. Genom att påvisa detta kan andra forskare granska dessa val och göra en bedömning över tillvägagångssättet. Med detta kriterium i beaktning har vi lagt stor vikt vid att redovisa och motivera samtliga faser av uppsatsen. Således har en motivering redovisats för valet av metodansats, datainsamlingsmetoder samt analysmetoder för att läsaren ska öka förståelsen över studiens process och resultat. Vi har även motiverat samtliga processers relevans i förhållande till studiens syfte och frågeställningar. Slutligen, kriteriet att *styrka och bekräfta* enligt Bryman, (2018) innefattar att forskaren bör vara medveten om att forskarens egna värderingar och åsikter kommer att påverka studien. Att vara införstådd i detta är en förutsättning för att undvika att påverkan ska ske. Detta kriterium har försökts tillgodose genom att inte ställa ledande frågor som baseras på våra egna uppfattningar och förutfattade meningar.

Bryman (2018) presenterar olika delkriterier man bör resonera över för att kunna föra ett resonemang om *äkthet*. De första delkriteriet innefattar om studien ger en *rättvis bild* av de uppfattningar och åsikter som framkommer hos deltagarna. I studien har detta tillgodosetts genom att samtliga intervjuer utgår från samma teman, vilket gör att vi får ta del av alla deltagares upplevelser välmående utifrån återhämtning, work-life balance och lärande. Vidare har samtliga perspektiv tagits i beaktning och bearbetas, där ingen deltagares uppfattning har ansetts vara viktigare än någon annans.

Två andra kriterier som presenteras av Lincoln och Guba i Bryman, (2018) är *ontologisk autenticitet* samt *pedagogisk autenticitet*. Ontologisk autenticitet innefattar huruvida studien hjälper deltagarna att få en bättre bild av den sociala miljö och den sociala situation som de är verksamma i. Studien kan sägas uppnå ontologisk autenticitet på så sätt att vi under intervjuerna ger deltagarna möjlighet att reflektera över den sociala situation de är verksamma i. Detta var något som uppdagades under flera av intervjuerna, då respondenterna vid flertalet frågor till en början inte visste vad de skulle svara. Däremot, efter att de hade funderat och reflekterat över sina erfarenheter och upplevelser kunde de svara på frågan. Vi vill argumentera för att de på så sätt kan öka sin förståelse för den sociala miljö de är verksamma i. Lincoln och Guba (Bryman, 2018) beskriver pedagogisk autenticitet som ett delkriterium som skall medverka till att deltagarna får en ökad förståelse för andra personers uppfattningar om den sociala miljö de är verksamma i. Detta uppfylls på så sätt att samtliga deltagare kommer att få tillgång till uppsatsen, och kan på så sätt ta del av andras uppfattningar och syn på den sociala miljö de är verksamma i. Förståelsen kan således öka ytterligare av att både HR-praktiker samt medarbetare intervjuas, då detta ger en bredare bild

än om endast medarbetare hade intervjuats. Eftersom vår uppsats publiceras offentligt, finns det även möjlighet att fler individer i liknande sociala situationer kan ta få ett kunskapsutbyte av uppsatsen.

De fjärde- och femte delkriteriet av äkthet är *katalytisk autenticitet* och *taktisk autenticitet* enligt Lincoln och Guba (Bryman, 2018). Dessa omfattar möjligheten för deltagarna att förändra sin situation, eller möjligheten att vidta åtgärder som i sin tur kan resultera i förändring. Huruvida detta kriterium tillgodoses i vår studie är svårt att avgöra, men vi vill argumentera för att detta är möjligt då samtliga deltagare kommer ta del av uppsatsen och de slutsatser vi presenterar.

### **2.5.2 Generaliserbarhet**

En aspekt som är viktig att ha i beaktning vid kvalitativa studier är att forskningsresultatet inte går att generalisera till andra kontexter (Bryman, 2018). Vid användandet av semistrukturerade intervjuguider, förändras intervjuerna och situationen inför varje intervjutillfälle och olika perspektiv och svar kommer presenteras beroende på vem det är som intervjuas. Dessutom är det vid kvalitativa studier vanligt att ett mindre antal personer ingår som urval, vilket även detta påverkar möjligheten att generalisera studien till andra sammanhang skriver Bryman, (2018). Denscombe (2018) menar också att generaliserbarheten även påverkas när urvalet är ett icke-sannolikhetsurval då forskaren är involverad i urvalet. Med detta i beaktning är vi skribenter införstådda med att vårt resultat inte går att generalisera till mer än den kontext som den har skapats i. Dessutom baseras vår studie på en enda organisation, vilket gör det allt svårare att generalisera till en bredare kontext och till andra företag.

Fejes & Thornberg (2019) lyfter att det är möjligt att öka generaliserbarheten för kvalitativa studier genom att göra en analytisk- samt situerad generalisering. Analytisk generalisering innebär att man gör en bedömning för att avgöra i vilken mån resultatet från studien kan antas ge vägledning i vad som kommer hända i en annan liknande situation. Möjligtvis kan resultatet från vår studie anses ge vägledning i något avseende i en liknande kontext. Exempelvis på andra avdelningar på industriföretaget. Situerad generalisering skriver Fejes & Thornberg (2019) innebär att generaliseringen inte går att förutse, och att man bör vara sensitiv för de specifika situationer när studiens resultat kan användas i andra situationer. Trots att man kan anta att det möjligtvis går att genomföra en analytisk- samt situerad generalisering, är vi medvetna om att urvalet endast representerar sig själva och inget annat.

### **2.5.3 Kritisk reflektion av källor**

När texter och uppsatser likt denna ska skrivas, är det viktigt att reflektera över vilka källor som används. Gällande våra val av tryckta källor, har vi delvis använt oss utav tidigare kurslitteratur, och allra främst har den tidigare kurslitteraturen applicerats på metoddelen. De övriga tryckta källorna har vi med våra nyckelord sökt efter i sökmotorerna Lubsearch och LUBcat och sedan lånat böckerna på bibliotek. Lubsearch har utöver att hitta böcker även använts för att hitta relevanta vetenskapliga artiklar. Alla artiklar har filtreras utifrån olika

aspekter, bland annat utifrån academic journal samt peer-reviewed, vilket innebär att artiklarna är granskade av andra forskare innan publicering. Vi har ytterligare filtrerat med att enbart få upp artiklar som är skrivna på engelska och svenska, då det är språk vi behärskar. Sökord som bland annat har använts *well-being in shift-work*, *work-life balance*, *work-life balance in shift-work*, *sleep-schedule among shiftworkers and nightworkers*, *återhämtning*, *tid för lärande*, *sleep-deprivation effects on learning*.

För att säkerställa att källorna är adekvata och tillförlitliga har vi i vår uppsats utgått från Torsten Thuréns & Jack Werners (2019) källkritiska begrepp, vilka är äkthet, tidssamband, oberoende och tendensfrihet. *Äkthet* syftar till att källan ska vara det den utger sig för att vara, och inte vara förfalskad. För att säkerställa äkthet använde vi oss som ovan nämnt enbart av trovärdiga sökmotorer som Lubsearch och LUBcat, samt att all tryckta källorna är lånade av universitets bibliotek som är ett tillförlitligt förlag. Ytterligare att uppfylla äkthet har vi vid osäkerheter sökt upp författarna och deras bakgrund för att försäkra oss om att författarna är pålitliga. Det andra källkritiska begreppet, det vill säga *tidssambandet* innebär att källan ska vara aktuell för nutiden. Risken att använda sig av äldre källor kan innebära att dem tappar sin relevans med tiden. Detta var ett kriterium som i vissa aspekter var svårare att tillgodose då vissa av våra källor har publiceringsår med minst 20 år tillbaka i tiden. Vi ansåg dock att de äldre källorna trots allt varit användbara då även nutida källorna har bekräftat de äldre källorna, vilket påvisar att dem har en relevans för nutiden. Eftersom vi dessutom varit induktiva i vårt tillvägagångssätt berörande att hitta teorier, upptäckte vi att de äldre källorna bekräftade vad våra intervjupersoner uppgav, vilket gör att tidssambandet kan anses få mindre betydelse i detta sammanhang. (Torsten Thuréns & Jack Werners 2019).

Det tredje kriteriet som Thurén & Werner (2019) nämner är *oberoende*, som implicerar hur beroende eller oberoende källan är av andra källor. Att enbart hitta förstahandskällor det vill säga är oberoende av andra källor, har i många avseenden varit svårt, då många källor hänvisar till andra forskare, författare och litteratur och blir därmed sekundära källor. Sekundära källor är återberättande av originalet vilket i vissa avseenden kan göra att texten tolkas på fel sätt vilket kan skapa missuppfattningar för läsaren. Vi har i uppsatsen använt oss av sekundära källor vilket vi förhåller oss kritiska till utifrån att den sekundära källan kan vara snedvriden från originalet. Däremot lyfter Cohen et al. (2018) att användningen av sekundära källor har sina fördelar. Sekundära källor innehåller vanligtvis mer data vilket kan göra att källan blir mer representativ då den har inhämtad data från olika källor som ökar validiteten, samt att utbudet av sekundära källor är större än förstahandskällor vilket resulterar i att man sparar tid menar Cohen et al. (2018). Så trots att vi är medvetna om att det finns en risk med sekundära källor känner vi oss trygga i att det de gett oss tillförlitlig teori. Det sista källkritiska begrepp enligt Thurén & Werner (2019) är tendensfrihet som innebär att källan inte ska ge en snedvriden bild av verkligheten. Här bör man således ifrågasätta vad författaren kan ha för motiv med det som skrivs. Gällande tendensfriheten har vi varit medvetna om att författare kan ha ett personligt intresse i som resulterar i att källan blir mindre objektiv. Å ena sidan anser vi att eftersom våra källor i många avseende har bekräftat varandra anser vi att tendensfrihet kan tillgodoses.

## 2.5.4 Etiska ställningstaganden

Denscombe (2018) betonar vikten av att reflektera över etiska övervägande när datainsamlingen innefattar intervjuer eller andra kvalitativa datainsamlingsmetoder som tillämpas på människor. Med bakgrund av att vår datainsamling baseras på intervjuer med människor, har det varit av stor vikt för oss att hålla god forskningsetik under hela uppsatsen, och varje val har noga övervägts. Inledningsvis upprättade vi ett informerat samtycke (se bilaga 3) som Cohen et al. (2018) menar på är av betydelsefullt gällande att hålla god forskningsetik. Ett informerat samtycke tar avstamp i autonomi, det vill säga deltagarnas rätt till frihet och självbestämmande. Det informerade samtycket bör även följa fyra principer. Dessa är *kompetens*, *frivillighet*, *fullständig information* och *förståelse*. Kompetensbegreppet innebär att om deltagarna får fullständig information kan dem ta ansvarsfulla beslut om deltagande eller inte. Frivillighet syftar till att individens deltagande är frivilligt under hela processen, vilket står i vårt informerade samtycke genom att vi skrev ut kontaktuppgifter till oss samt handledare om avhopp ville meddelas. Fullständig information skrevs ut i samtycket i den mån det gick, studien utvecklas ständigt och gör det därför omöjligt att skriva ut fullständig information så tidigt i processen. Förståelse innefattar att deltagarna ska ha förstått vad forskningen kommer att innebära. Utifrån de fyra principerna som Cohen et al. (2018) skriver om har vi inkluderat samtliga i vårt informerade samtycke.

Cohen et al. (2018) skriver även att forskare har ett stort etiskt ansvar i processen eftersom kvalitativ forskning ofta är av känslig karaktär, då man oftast undersöker individers egna upplevelser, erfarenheter och personliga åsikter. Eftersom det är detta vår studie baseras på, har principen "*Primum non nocere*" tillgodosetts under hela processen. Principen innebär att ingen får komma till fysisk eller psykisk skada av forskningen som genomförs (Cohen et al. 2018).

För att ingen ska komma till fysisk eller psykisk skada av uppsatsen har vi tagit olika försiktighetsåtgärder i beaktning för att skydda deltagarna. En försiktighetsåtgärd som har gjorts är att vi har anonymiserat intervjupersonerna. Anonymitet enligt Cohen et al. (2018) innebär att all information som kan avslöja deltagarnas identitet ska undanhållas, och därför har vi valt att utelämna all form av information om deltagarna och företaget för att undvika identifiering. Vi har övervägt ifall kön, ålder och arbetslängd skulle vara av väsentlighet att nämna för studien, men vi ansåg att det i vårt fall inte var av avgörande då vi undersöker upplevelser av välmående i relation till obekväma arbetstider. Ytterligare gjorde vi ett aktivt val att inte skriva ut någon information om företaget, för att göra identitets avslöjande av intervjupersonerna ännu svårare. Eftersom intervjupersonerna lyfter negativa aspekter om sin arbetsplats, som kan ses som känsligt, valde vi således att anonymisera deltagarna. Cohen et al. (2018) nämner att anonymitet kan vara svårt att lova, då det i praktiken kan vara svårt att tillgodose fullt ut, men vi vill påstå att vi gjort åtgärder som går i linje med anonymisering, då minimalt med information ges ut. Ytterligare en försiktighetsåtgärd som gjorts är att förhålla oss till konfidentialitet som enligt Cohen et al. (2018) innebär att all information om deltagarna hanteras med varsamhet och att den är oåtkomlig för obehöriga. Detta har

tillgodosetts på så sätt att ljudfilerna endast är tillgängliga för oss skribenter, samt att dem tillsammans med transkriberingarna kommer raderas vid kursens slut.

Trots åtgärderna för att skydda deltagarna vill vi lyfta reflektioner som påvisar de små risker det finns för deltagarna. Eftersom det är HR-praktikern som tillgodosett oss med två av fyra medarbetare, kan det komma innebära att hen kan utläsa vilken nattarbetare som sagt vad. HR-praktikern är medveten om nattarbetarnas identitet och medverkande, vilket gör det ytterligare motiverat att inte skriva ut namn, ålder eller annan information som kan tänkas identifiera vilken deltagare som sagt vad. Det finns även en tänkbarhet att nattarbetarna kan identifiera vem HR-praktikern är då vi inte vet hur mycket information deras chef har utelämnat angående vem HR-praktikern är. Med försiktighetsåtgärderna i beaktning anser vi att det är motiverat att risken för skada för deltagarna är liten.

## 2.6 Metoddiskussion

I helhet är vi nöjda över de metodologiska val som använts i uppsatsen. Vi upplevde att kombinationen av att inkludera medarbetare som arbetar olika typer av obekväma arbetstider gav en mer nyanserad datainsamling än om vi enbart hade fokuserat på medarbetare som arbetar samma typ av obekväma arbetstider. Vi anser även att det är positivt att våra intervjupersoner arbetar på olika avdelningar. Om alla intervjupersoner arbetade på samma avdelning, hade vi inte kunnat utesluta att det var avdelningen som påverkade intervjupersonernas svar. Å ena sidan kan man förhålla sig kritisk till ifall avdelningen som respektive medarbetare arbetar på kan påverka välmåendet utifrån våra valda aspekter mer eller mindre. Vi menar att avdelningarna kan ha olika förutsättningar för exempelvis lärandet, vilket i sin tur kan påverka medarbetarnas upplevelser. Dock har vi valt att inte fördjupa oss i vad avdelningarna har för betydelse för upplevelserna i vår uppsats, då fenomenologin inte heller är intresserad av att hitta orsakssamband.

Vårt val av metod för datainsamling, det vill säga semistrukturerade intervjuer, var även ett mycket lämpligt val för att få reda på hur medarbetarna upplever sitt välmående utifrån återhämtning, work-life balance och lärande i relation till sina arbetstider. Eftersom de semistrukturerade intervjuerna enligt Alvesson (2011) ger oss som intervjuare mer frihet under intervjusituationen att ställa följdfrågor samt för intervjupersonerna att vara öppna och mer fria i sina svar, fick vi stor mängd användbar data.

Enligt Alvesson (2011) måste man dock förhålla sig kritisk till intervjupersonernas motiv, alltså skall man inte anta att intervjupersonernas svar är oppriktiga. Intervjupersonerna kan vilja romantisera eller förvränga verkligheten, för att dem känner press från olika faktorer, exempelvis att göra chefen eller oss som intervjuare tillfreds. Sammanfattningsvis menar alltså Alvesson (2011) att man inte kan ta intervjupersonernas svar som sanningar utan att dem kan ha andra intressen eller vinningar på att svara på ett visst sätt, vilket är något som vi har tagit i beaktning. Intervjupersonerna kan även ha svårigheter att sätta ord på sina upplevelser och erfarenheter, alltså att språklig okunskap kan hindra personen i fråga att på ett tydligt sätt förklara vad hen menar (Alvesson, 2011). Eftersom vi dock använde oss av

semistrukturerade intervjuer kunde vi som intervjuare reagera på osäkerheter eller otydligheter och ställa följdfrågor så att respondenten fick möjlighet att utveckla och bli mer tydlig. Detta anser vi är viktigt då det säkerställer att man som intervjuare gör sitt allra yttersta för att förstå intervjupersonen, vilket gör att ingen information misstolkas och att svaren inte förvrängs i uppsatsen.

Alvesson (2011) påpekar också att intervjuaren har ett stort ansvar i intervjusituationen, där deltagarnas behov ska sättas i första hand. Detta skriver Alvesson (2011) kan beröra att intervjupersonen helst befinner sig i en miljö hen är trygg i, att dynamiken är bra och att omständigheterna runt omkring är passande för intervjun. För att tillgodose detta höll vi alla våra intervjuer på telefon, där intervjupersonen fick vara i sin valda trygga miljö vid intervjutillfälle. Att vi höll intervjuerna på telefon tror vi var positivt i den bemärkelsen att vi inte kunde döma personen utifrån andra externa faktorer som eventuellt pågick runt om intervjupersonen. Denscombe (2018) skriver att en övergripande nackdel med att inte ha fysiska intervjuer är att tekniska problem kan uppstå. Detta var dock inget som uppstod under våra intervjuer. Vi som intervjuledare var noga med att ha bra uppkoppling och sitta i tysta rum för att respondenterna skulle höra oss så bra och tydligt som möjligt.

En nackdel vi ser med telefonintervjuer är att vi däremot inte kunde tolka kroppsspråk och mimik, vilket kan vara väldigt talande. En annan nackdel med att inte kunna avläsa kroppsspråk och mimik, är att man inte kan se när den andre ska sluta eller börja prata. Detta kan leda till att man avbryter varandra och inte får flyt i samtalet. För att undvika detta var vi som intervjuare noga med att låta respondenten prata tills hen tystnade. Berörande dynamiken som Alvesson (2011) nämner, är vi medvetna om att det kan ha uppstått ett ojämnt maktförhållande eftersom vi var två intervjuare men endast en intervjuperson vid samtliga intervjutillfällen. Detta kan ha gjort intervjupersonen i fråga mer osäker samt känt sig i underläge. Vi var dock tydliga med att berätta att deras deltagande och deras upplevelser var värdefullt, så att det framgick att dem gjordes oss en enorm tjänst. Vi vill också argumentera för att bådadas närvaro vid intervjutillfällena gav uppsatsen och intervjuerna högre kvalitet. På grund av att vi båda deltog kunde vi ställa bättre följdfrågor och vara lyhörda på osäkerheter, detta för att inte gå miste om att få så välutvecklade svar som möjligt.

Angående vår metodansats anser vi att den fenomenologiska ansatsen har fungerat bra då vi anser att metoden gjort det möjligt att komma nära intervjupersonernas upplevelser. Vi vill dock lyfta vår medvetenhet om att vi har frångått den induktiva metodansatsen genom att på förhand bestämma vilka aspekter vi ansåg ingå i välmående. Vi som skribenter har en tidigare förförståelse för obekväma arbetstider samt att vi har erfarenheter från arbetslivet då vi själva arbetat obekväma arbetstider. Detta kan ha påverkat forskningsprocessen utifrån olika aspekter. En aspekt som vår förförståelse kan ha påverkat är utformning av intervjuguiderna och vilka frågor som ställdes där. I och med vår förförståelse kan frågorna ha blivit ledande trots att avsikten inte varit så. Vi vill påvisa vår medvetenhet kring detta, och att vi är kritiska till att vår förförståelse kan ha påverkat processen. Vi hade även en förförståelse och en idé av att återhämtning, lärande och work-life balance påverkar välmående, och eftersom studien avser att undersöka upplevelsen av dessa aspekter i relation till *obekväma* arbetstider, vilket

innehar en negativ klang, det vill säga att något är obekvämt, kom det naturligt att anta att intervjupersonernas upplevelser skulle vara mer negativa än positiva. Vidare har vi skribenter även studerat work-life balance och lärande under vår studietid på Lunds universitet, vilket ytterligare resulterat i att det finns förförståelse utifrån tidigare teorier. Med ovanstående beskrivning i beaktning finns det en motsättning i vår fenomenologisk ansats, då vi på förhand har valt ut att studera hur välmåendet påverkas utifrån aspekterna återhämtning, work-life balance samt lärande. Detta har bidragit till att intervjupersonerna inte beskriver sin upplevelse av välmående i stort, utan av våra tre valda aspekter. Vi är medvetna om detta och ser det som en brist i vår fenomenologiska ansats.

### 3. Resultat

I följande avsnitt kommer datan från intervjuerna att presenteras. Resultatet presenteras innan teoriavsnittet med anledning att ni läsare lättare ska förstå varför uppsatsens teorier har valts ut. Således kommer teoriavsnittet bli mer begripligt genom att presentera resultatet först då vi utifrån resultatet valt det teoretiska ramverk utifrån våra invariante teman återhämtning, work-life balance och lärande. I resultatet görs även en skildring mellan nattarbetarna och skiftarbetarna då deras arbetstider har olika karaktär. Eftersom vi valt att anonymisera medarbetarna kommer vi benämna de enligt följande nedan. HR-praktikern kommer benämnas som HR-praktikern då hen ska kunna urskiljas från de andra intervjupersonerna.

Nattarbetare:	Skiftarbetare:	HR-praktiker:
Nattarbetare: 1 - Lagledare	Skiftarbetare 1	HR-praktiker
Nattarbetare 2 - Lagledare	Skiftarbetare 2	

Tabell 1:4

#### 3.1 Intervjupersonernas upplevelser av obekväma arbetstider

För att rama in intervjupersonernas upplevelser av deras obekväma arbetstider, väljer vi att först presentera några citat som beskriver deras generella upplevelser. Något gemensamt för alla respondenternas svar är att de överlag är nöjda med deras arbetstider, trots att de kategoriseras som obekväma. Samtidigt som de är nöjda med sina arbetstider, uppgav samtliga medarbetare att dagtid hade varit de önskvärda arbetstiderna samt att ha samma arbetstider varje dag. Nattarbetare 2 förklarar hur hen upplever nattarbete och vad hen anser är bra arbetstider:

*Bra arbetstider för mig är när man jobbar samma tider, alltid. Till exempel nattarbete, då är det samma tider, du slipper ställa om. Natten är som dagtid, fast tvärtom. Däremot, att jobba tvåskift, ena veckan stiger du upp mitt i natten och den andra veckan kommer du hem mitt i natten. Jag tror faktiskt att jag inte hade mått så bra av att jobba tvåskift. Däremot hade jag nog mått ännu bättre om jag jobbat dagtid.*

Nattarbetare 1 är även nöjd med sina arbetstider. Hen uttrycker sig på följande sätt:



*Bra arbetstider är att jobba natten, jag är en kvällsmänniska och tycker inte om att gå upp tidigt på morgonen, jag skulle inte vilja gå tillbaka till tvåskift.*

Precis som nattarbetarna är även skiftarbetarna nöjda med sina arbetstider. Skiftarbetare 1 förklarar att hen aldrig har arbetat natt, men att hen inte hade velat göra det heller. Istället har hen trivts med de tider skiftarbete innebär, hen förklarar:

*Nu har jag ju aldrig haft natten, men natten är ju ännu värre för kroppen. Jag har alltid på något sätt föredragit skiftiderna, man får dock anpassa sig.*

När vi intervjuade HR-praktikern berättade hen att det mest eftertraktade skiftet på industriföretaget är nattarbete. Hen förklarade att tvåskiftet är grundskiftet, och att man sedan kan göra en intresseanmälan till att få arbeta natt. Hen förklarar vidare att de kommer in lite klagomål från medarbetare som arbetar natt, vilket hen tror är på grund av att de är oroliga för att behöva arbeta tvåskift om de belyser problem som uppstått som en konsekvens av nattarbetet. HR-praktikern medger att hen anser att bra arbetstider är dagtid, flextider, frihet under ansvar och möjligheten att kunna styra sina egna arbetstider. Hen förklarar vidare att detta är ett ouppnåeligt ideal i en produktionsverksamhet. Detta påvisas i följande citat:

*Väljer man att jobba hos oss inom produktion så är man även hårt styrd av de arbetstider som skapas utifrån dem behoven vi har.*

### **3.2 Välmående**

Välmående är det centrala tema i denna uppsats. Under intervjuerna framkom det att samtliga intervjupersoner beskriver deras uppfattning av välmående på ett sätt som går i linje med vad work-life balance innebär. Detta var något vi såg som väldigt intressant, då vi inte hade presenterat begreppet work-life balance för intervjupersonerna innan vi frågade vad välmående innebär för de. Alla intervjupersoner har en enad bild av vad välmående innebär för de, vilket citaten nedan talar för:

**Hr-praktiker:** *Välmående är att man mår bra i hela livet, inte bara i arbetslivet utan även privat, att man har en balans i livet.*

**Nattarbetare 2:** *Det är väl att känna harmoni. Inte bara med jobbet utan med allting runt omkring. Att det funkar hemma, att det funkar med vänner, med ungarna.. med allting. Då mår man bra om allt sånt fungerar.*

**Nattarbetare 1:** *Det är ju att orka med vardagen efter att man har jobbat, att man har kraft till det. Välmående är att man ska vara frisk.*

**Skiftarbetare 1:** *Det är jätteviktigt med välmående, och därför är det så viktigt att få återhämtning och vila.*

**Skiftarbetare 2:** *Att man mår bra, både i sitt privatliv och på sitt arbete, med sin arbetsmiljö. Att man trivs i sin vardag.*

### 3.2.2 Work life balance

Work-life balance, vilket på svenska innebär balansen mellan jobb och fritid, är ett utav det mest centrala och invarianta teman i denna uppsats.

Båda nattarbetarna var eniga om att nattarbetet har främjat deras work-life balance. De båda ansåg att det mest givande med nattarbetet är att de arbetar samma arbetstider. Nattarbetare 2 uppger att hen tycker att nattarbetet har gett mer tid över till familj och sociala sammanhang, och att det var den primära anledningen till varför hen sökte sig natten. Nattarbetare 2 uppger:

*När vi fick ett barnbarn ville jag kunna träffa hen oftare och därför sökte jag mig till natten, det var helt enkelt för att kunna vara mer med familjen jag sökte nattpassen. Sen är man ju fri varenda kväll, tex om man vill göra något ihop så är man helt ledig. Detta är en kontrast till två-skiftet där man varannan vecka är på arbetet på kvällarna.*

Båda nattarbetarna upplevde att nattarbetet inte hindrade de från att ha ett socialt liv, utan att nattarbetet gav de mer tid till familj och socialt umgänge. När de vaknar på dagen slutar oftast övriga familjemedlemmar jobbet, vilket gör att man hamnar i symbios med övriga familjemedlemmar. Båda intervjupersonerna uppger även att nattarbetet inte hindrade de från att göra det de vill på sin fritid.

I kontrast till nattarbetarna upplevde skiftarbetarna att deras arbetstider i vissa bemärkelser begränsade deras work-life balance. Båda skiftarbetarna upplevde att förmiddagsveckorna främjade work-life balance men att det under eftermiddagsveckorna var mycket svårt att få en bra balans. Skiftarbetarna nämnde att man får göra ansträngningar för att hinna träffa familjen under eftermiddagsveckorna, som att exempelvis stiga upp tidigare på morgonen för att hinna träffa familjen innan de går iväg till skola och arbete. Båda skiftarbetarna uppger att eftersom arbetstiderna inte var konstanta var balansen mellan arbete och fritid olika beroende på vilket skift man arbetade. Skiftarbetare 2 uppger följande:

*Jag tror absolut att de främjar mitt privatliv när jag jobbar förmiddag, då har man mycket tid och kan planera in saker, man kan träffa andra människor och man har ett socialt liv. Men jag tycker absolut att de begränsade mitt liv under eftermiddagsveckan, för de flesta jobbar inte de tiderna. Så då blev det mycket ensamtid, man går till jobbet, sen kommer man hem och då sover alla.*

Även HR-praktikern förklarar att hens uppfattning är att medarbetare som arbetar tvåskift kan ha det extra svårt att få ihop livspusslet. HR-praktikern lyfter även ett annat perspektiv inom work-life balance som kan anses vara positivt för alla industrimedarbetare, oberoende vilket arbetstider man har. Hen menar att de har större möjlighet att lämna jobbet när man stämplar ut än vad man har som tjänsteman. I våra intervjuer med medarbetarna frågade vi även om dem upplever att dem behöver använda sin fritid till jobbrelaterade ärenden, vilket samtliga uppger att dem inte behövde. Det finns alltså en överensstämmande bild mellan medarbetarna och med vad HR-praktikern säger om att jobba inom produktionen. HR-praktikern uppger följande i sin intervju:

*Produktionspersonal, dem stämplar ju ut och går hem och då lämnar man över stafettpinnen till en kollega som tar över och fortsätter jobba. Medan tjänstemän går hem eller tar semester, så ligger pappershögen kvar, och så behöver man fortsätta med den är man kommer tillbaka, och är man sjuk, men inte tillräckligt sjuk, så förväntas man jobba på distans. Så att saker och ting har ju sina fördelar och nackdelar.*

### **3.2.3 Återhämtning**

Att få tillräckligt med sömn och raster har nämnts som två viktiga faktorer för att kunna återhämta sig från arbetet med obekväma arbetstider.

#### **3.2.3.1 Sömn**

Ett centralt tema som framkommit från de empiriska materialet om återhämtning är sömnsvårigheter. Samtliga fyra medarbetare var eniga om att sömnen blir påverkad av de obekväma arbetstider som deras arbete innebär. Båda skiftarbetarna förklarar att orsaken till sömnproblemen är en konsekvens av att variera mellan att arbeta förmiddagsvecka och eftermiddagsvecka, och därmed behöva variera mellan två olika dygnsrytmer. Skiftarbetare 2 förklarar upplevelsen av att ställa om dygnsrytmen:

*När man jobbar förmiddag ska man vänja sig vid att gå upp innan klockan 05. Sen när man jobbar eftermiddag slutar man 23, och då somnar man inte förrän efter 00. Jag hade jättemycket problem med att lägga mig i tid på förmiddagsveckan. Tillslut gav jag ju upp och accepterade att jag bara sov fem timmar den natten.*

Skiftarbetare 1 upplever samma svårigheter, och förklarar att omställningen i dygnsrytmen skapar märkbara problem. Hen påvisar detta genom att säga:

*Våra kroppar är ju tyvärr inte anpassade till att jobba tvåskift. Det har ju, om man säger så, ingen positiv påverkan på kroppen. Man får ställa om dygnsrytmen och försöka göra de man kan, så gott det går.*

Båda skiftarbetarna beskriver att den enda fördelen som finns med att variera mellan förmiddags- och eftermiddagsveckan är att man på eftermiddagen får möjlighet att sova ut och kunna ta ikapp sömn man har förlorat under förmiddagsveckan.

När vi intervjuade HR-praktikern, berättade hen att de flesta klagomål från skiftarbetare var att behöva ställa om dygnsrytmen, däremot förtydligar hen att det inte är alla som tycker att det är så dåligt. Hen beskriver att om missnöjdheten över arbetstiderna på tvåskift hade varit större hade anställda inte arbetat kvar. HR-praktikern lyfter ytterligare att det har framfört som förslag att införa konstanta förmiddagspass och eftermiddagspass, det vill säga att inte skifta mellan dessa vecka till vecka. Dock menade HR-praktikern att det kommer vara svårt att få skiftarbetare att vilja arbeta konstant eftermiddagspass. HR-praktikern nämner även att det finns möjlighet för anställda att påverka sina arbetstider. Exempelvis kan man vid behov och önskemål byta skift eller arbetstider om man hittar någon att byta med.

Båda nattarbetarna bekräftar varandra i att det upplever att sömnen blir sämre av att sova på dagen. Även fast det upplever en likhet i besvären, har de olika förklaringar till anledningen bakom sämre sömn på dagen. Nattarbetare 2 menar:

*Jag tror inte jag får den djupsömnen nu som jag får om jag sover om nätterna. Det är inte samma sorts sömn. Även om du får mörkret och timmarna, är det inte samma som när du jobbar dagtid och sover om nätterna. En människa är ju skapt för att sova om natten, det går inte att komma ifrån det.*

Nattarbetare 1 betonade att det finns många störningsmoment på dagarna som gör att man vaknar och därmed stör sömnen. Nattarbetare 1 förklarar:

*Det är ju grannarna, på sommaren är det gräsklippning, solen skiner och sådär. Det är många olika störningsmoment på dagen, mycket som är igång.*

Samtliga respondenter var eniga om att möjligheten att inte kunna återhämta sig genom sömnen skapade en känsla av trötthet, både under jobbet men även på fritiden. Skiftarbetare 2 påvisar hur märkbart tröttheten var:

*Det är nästan som att all ens energi sugts ut, och sen när man kommer hem, och sätter sig ned då är det kört, då kan man inte resa sig upp igen.*

Även Nattarbete 2 uttalar sig om tröttheten, och menar att tröttheten inte är något som bara hen upplever, utan att hens uppfattning är att detta är något alla som arbetar natt märker av. Nattarbetare 2 uppger:

*De sämsta med nattarbete är väl att du generellt är tröttare. Det går inte att komma ifrån. De som säger att de inte är tröttare, jag tror att dom ljuger.*

### **3.2.3.2 Raster**

Att få tillräckligt med raster där man kan vila och tänka på något annat anses vara väsentligt för alla industrimedarbetare för att kunna återhämta sig. Från intervjuerna framgick det att medarbetare som arbetar tvåskift har en lunchrast på 30 minuter, samt två raster på 18 minuter. Däremot har båda 18 minuters rasterna kortats ner till 12 minuter på eftermiddagsveckan på fredagar. Nattarbetarna däremot har en rast på 24 minuter samt en rast på 12 minuter, men som tidigare varit 18 minuter. Den ena nattarbetaren upplever att man under 12 minuters rasten knappt hinner gå på toa eller ta en kopp kaffe innan den rasten är slut. Den andra nattarbetaren lyfter samma problematik:

*Ibland går man inte ner till pausrutan och sätter sig, för man hinner knappt ner innan man ska upp igen. Är du på den cellen som är längst iväg från pausrutan, då får man ta en kaffe ståendes istället och gå till nästa jobb.*

Skiftarbetare 2 är enig om att den korta rasten är för kort för att ge den återhämtning som hen upplever behövs. Däremot är hen glad över att hen arbetar på en avdelning där man kan gå ifrån för att kunna gå på toa, även om det inte är rast. Hen förklarar:

*Jag jobbar som tur väl på en avdelning där man har tid att gå på toa om man behöver, men vissa har inte möjlighet till detta, och då ska dom förlita sig på dessa 12 minuterna, och de tycker jag är alldeles för lite.*

Under intervjun med HR-praktikern frågade vi varför den sista rasten har förkortats, varpå hen svarade att det var ett resultat av att företaget ville jämna ut rasterna mellan de två olika fabriker som finns i staden, för att ge medarbetarna samma villkor oavsett vart de arbetar. Det innebär att vissa raster förkortades, medan vissa förlängdes.

### **3.2.4 Lärande**

Medarbetarna lyfter att möjligheten till lärande och utveckling skapar en mer trivsamt arbetsplats. Utifrån intervjuerna framgick det att en lärande miljö och individens egna vilja att lära samspelade, och således presenteras dessa rubriker tillsammans.

#### **3.2.4.1 En lärande miljö och individens egna vilja att lära**

Som tidigare nämnt skapade medarbetarnas obekväma arbetstider en känsla av trötthet. Trots den upplevda tröttheten uppgav inte någon av medarbetarna att sömnbristen resulterade i någon negativ påverkan på inlärningsprocessen. Ingen av medarbetarna upplevde någon korrelation mellan bristen på återhämtning och lärandet.

HR-praktikern berättar att företaget aktivt arbetar med att erbjuda sina anställda kurser, utbildningar som både berör det dagliga lärande och karriärutveckling såsom ledarskapsutbildningar. Företaget erbjuder över 100 utbildningar, och utöver detta genomför företaget årligen kompetensundersökningar där man utreder vilka behov som finns. HR-praktikern uttalar sig om sin upplevelse av att arbeta på företaget:

*Jag tycker personligen att min arbetsplats är ett fantastiskt företag som ger sina medarbetare möjlighet att utvecklas bara de själva vill och har engagemang.*

HR-praktikern nämner att flödet av information till samtliga medarbetare på organisationen har förbättrats. För två år sedan tillsattes chefer dygnet runt. Tidigare fanns det endast tillgängliga chefer under normala kontorstider, men nu finns det även chefer tillgängliga dygnet runt. Hen förklarar att anledningen till varför man tillsatte dessa chefer var för att öka tillgången på information och ge alla medarbetare samma förutsättningar oavsett vilka arbetstider man innehar. HR-praktikern tydliggör detta:

*För två år sedan tillsatte vi ledare till bland annat natten, och då upplevde våra medarbetare att tillgången till information ökade och man kunde få möjlighet att påverka på ett annat sätt genom att man har en ledare som arbetar samma arbetstider.*

Nattarbetare 2 förklarar att om man går på en utbildning under dagtid, behöver man inte arbeta sitt arbetspass dagen efter. Detta uppgav hen vara fördelaktigt, och berömde organisationen för detta. Gällande nattarbete upplevde ingen av intervjupersonerna att dem

hade mindre tillgång eller möjligheter till att delta i utbildningar på grund av att dem arbetar natt. Nattarbetare 1 medger:

*Jag känner absolut att jag kan vidareutvecklas om jag ville. De erbjuder många utbildningar som man kan gå om man vill. Vi är inte mindre åsidosatta än skiftarna, det är mycket upp till individen och vad den vill.*

Nattarbetare 2 berättar att hen inte tycker att nattarbetet skiljer sig mycket från skiftarbetet, förutom att de arbetar färre personer under natten än vad det gör på tvåskiftet, vilket var något hen enbart såg som positivt.

*Man kan koncentrera sig på det man gör utan att bli störd. Det är mindre folk, mindre spring, mindre trucktrafik. Det händer massa aktiviteter på dagarna och det är störningsmoment som vi slipper.*

Precis som nattarbetarna var även skiftarbetarna mycket nöjda med möjligheterna till att utbildas och utvecklas på företaget. Samtliga respondenter uppgav att det råder en kultur där industriföretaget vill utveckla sin personal. Skiftarbetare 1 säger:

*Industriföretaget är ju ett stort företag, så det finns ju alltid möjligheter här. Du har tillgång till att själv söka utbildningar och allt sånt. Så vill man utöka sin kompetens, kan man söka sig till massa utbildningar, och det vill ju företaget med.*

Samtliga medarbetare nämnde att just individens egna vilja är central för om man utnyttjar de lärandemöjligheter som industriföretaget erbjuder. Nattarbetare 2 förklarar vikten vid att ta eget ansvar över sitt lärande. Även HR-praktikern lyfter att det är upp till individen att visa intresse för om man vill lära sig. Hen nämner att det finns väldigt många utbildningar att delta i om man är villig och intresserad av att lära sig mer. Även Skiftarbetare 2 förklarar att de är upp till varje individ, men att det inte är alla som känner en vilja att lära. Detta påvisas i följande citat :

*I arbetslag finns det alltid personer som inte strävar mot någonting. De bara går till jobbet för att jobba, de vill inte anstränga sig eller lära sig nya saker. Men jag känner att det blir väldigt långtråkigt, så jag tar tillfället i akt att faktiskt försöka lära mig något, det blir roligare att gå till jobbet.*

#### **3.4.4.2 Tid för lärande**

Med bakgrund av att industrisektorn är hårt styrda i sitt arbete, var vi nyfikna på om medarbetarna upplever att dem kunde avsätta tid till lärande i det vardagliga arbetet. Intervjupersonernas upplevelser av att kunna avsätta tid till lärande i det vardagliga arbetet skiljde sig åt. Nattarbetarna som även är lagledare upplevde att dem hade möjlighet att avsätta tid för lärande i arbetet medan skiftarbetarna upplevde svårigheter med att kunna göra det. Både natt- och skiftarbetarna lyfter dock att de finns möjlighet för samtliga medarbetare att avsätta tid för lärande, oavsett position inom företaget, men att det kräver planering och samarbete för att det ska uppfyllas. Nattarbetare 2 uppger i sin intervju:

*Det finns möjlighet att avsätta tid för lärande till och från, man får försöka planera in det och hjälpas åt. Det är ju produktionsläge och sånt som man måste ta hänsyn till. Jag har nog en fördel som lagledare, jag kan frikoppla mig, men det får vara viktiga grejer om man ska frikoppla sig. Men möjligheten finns, och den finns för dom andra med.*

Båda skiftarbetarna upplever begränsningar i att kunna avsätta tid för lärande under deras arbetstid. Det båda medger också att det i vissa avseenden finns möjlighet, om man ber om hjälp från kollegor och chefer. Båda skiftarbetarna nämner också att anställda med ansvarsområden har större möjligheter, vilket stämmer överens med vad nattarbetarna nämnde. Skiftarbetare 1 uppger följande om möjligheten till att avsätta egen tid för lärande:

*Har du något ansvarsområde finns möjlighet att gå ifrån, så absolut, men annars är det inte de lättaste att bara gå ifrån maskinen. Men det finns ju vissa möjligheter. Om det är något man behöver gå igenom kan man be kollegan ta över. Och sen beror det på hur bemannade vi är; ibland är vi underbemannade och då är det lite svårare.*

### **3.4.4.3 Arbetsrotation**

Under intervjuerna framkom det att företaget använder sig av arbetsrotation, och att detta implementerades främst ur ett ergonomiskt syfte. Samtliga intervjupersoner menade dock på att det även är utvecklande för lärandet. Arbetsrotation genomfördes både under nattpassen och tvåskiftet.

HR-praktikern uttryckte att arbetsrotation även gav organisatoriska fördelar, på grund av att företaget då får en bredare kompetens, samt att de skulle bli svaga vid frånvaro om alla medarbetare endast kunde en viss arbetsposition. HR-praktikern säger:

*Man roterar ju runt, och det är ju främst för ergonomi. Men också för kompetens och kunskap. Skulle bara en person jobba på ett ställe så är vi jätte svaga om den personen skulle vara borta.*

Även Nattarbetare 2 uppger att arbetsrotation är utvecklande för lärandet men även att det i mindre utsträckning påfrestar kroppen. Nattarbetare 2 medger:

*Med hjälp av arbetsrotation belastar man inte samma muskler; du sliter inte på ett och samma ställe hela tiden. Sen lär du dig såklart också mer av detta.*

Skiftarbetarna ställer sig även dem positiva till att rotera arbetsuppgifter då de anser att det är utvecklande för kunskaperna, och att det bidrog till givande kunskapsutbyten mellan kollegor. Skiftarbetare 1 uppger i sin intervju följande:

*Om man tänker ur en ergonomisk aspekt är det de bästa. Det är bra att man roterar och kan bolla problem med varandra om det dyker upp någonting. Det lätt att bli hemmablind, och då är det bra att någon annan kommer efter och kan se om man missat något.*

## 4. Teori

I detta kapitel presenteras vårt teoretiska avsnitt, där vi utifrån vår empiriska data har hittat teorier som går i linje med vad våra intervjupersoner har svarat. Våra definitioner av de teoretiska begreppen är utskrivna då våra intervjupersoner uttryckt liknande beskrivningar av begreppen.

### 4.1 Välmående

Bartels Amy & Peterson Suzanne & Reina Christopher (2019) menar att välmående är ett komplext begrepp som talas om i många olika sammanhang, bland annat välmående i en arbetsplatsrelaterad kontext. Begreppet välmående kan ses ur två perspektiv, dels ur ett hedonism perspektiv som grundar sig i iden att livet är gott, och där man mäter individens lycka och njutning av livet. Det andra perspektivet av välmående tar utgångspunkt i eudaimonism, som kretsar kring individens utveckling, blomstring och att hela tiden utvecklas för att nå sin fulla potential. Välmående utifrån eudaimonism kan förstås utifrån sex dimensioner. De tre första dimensionerna är, att ha en positiv attityd mot sig själv, ha positiva relationer med andra samt en känsla av frihet och självbestämmande i livet. De tre sista dimensionerna innefattar förmågan att kontrollera och bidra till sin omgivning, en känsla och strävan efter att ha mål samt att ständigt utveckla sin potential. De två perspektiven menar Bartels et al. (2019) skapar en generell förståelse av vad välmående kan innefatta.

#### 4.1.2 Work-life balance

Saima, Sana, Zohair, och Mohammad, (2016) skriver att på grund av de ständigt utvecklande samhälle vi lever i ställs organisationer och anställda inför nya utmaningar och krav. En av utmaningarna är att anställda behöver arbeta obekväma arbetstider för att möta konkurrensen på arbetsmarknaden, där man måste hålla produktion igång dygnet runt. Det nya kraven har kommit att påverka anställdas möjlighet till work-life balance. Work-life balance definieras enligt Saima & Zohair (2016, 67) som följande:

*“...a concept that supports the efforts of employees to split their time and energy between work and the other important aspects of their lives. It is a daily effort to make justified distribution of their time for family, friends, community participation, spirituality, personal growth, self-care and other personal activities, in addition to the demands and requirements of the workplace”*

Work-life balance enligt Saima & Zohair (2016) innefattar således att individer ska upprätthålla en hållbar balans mellan privatliv och arbete. Work-life balance innebär även vilka möjligheter och begränsningar anställda har att kunna fördela sin tid och energi till både arbete och fritid. Samtidigt som prioriteringar bör göras för familj, vänner och självutveckling, måste individen utöver dessa privata aspekter även möta arbetets förväntningar och krav. Kecklund (2010) skriver även att när anställda har möjlighet att påverka och välja sina arbetstider främjas möjligheterna till work life-balance då man lättare kan se till att arbetstiderna går i linje med sitt privatliv.



Vidare skriver Saima & Zohair (2016) att work-life balance kan förstås ur tre olika perspektiv. Det första perspektivet är det *organisatoriska perspektivet*, där organisationer med hjälp av policys och regleringar kan främja work-life balance. Att erbjuda flexibla arbetstider och möjligheten att arbeta på distans är något som organisationer även kan erbjuda för att anställda ska få mer balans mellan arbete och fritid. Det andra perspektivet är det *individuella perspektivet*, som syftar till att individen själv måste ansvara och göra ansträngningar för att kunna utföra ett bra och effektivt arbete. Det tredje perspektivet är *familjemedlems perspektivet*, vilket är ett perspektiv som syftar till att individen ska göra sitt bästa för att avsätta tid för sin familj. Dessa tre perspektiv samspelar och utgör en grund för att work-life balance ska kunna existera i en individs liv enligt Saima & Zohair (2016).

Skribenterna Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva och Cegarra-Navarro (2012) skriver att implementation av work-life balance hjälper organisationer att åstadkomma bättre organisatoriska resultat, på grund av att anställda är mer tillfredsställda, motiverade och engagerade i sitt arbete när work-life balance kan erbjudas. En balans mellan arbete och fritid anses öka individens tillfredsställelse till livet och de generella välmåendet. Författarna skriver dock att möjligheten för work-life balance inte är tillgängliga för alla på arbetsmarknaden, då det finns hinder för att förmånerna ska kunna erbjudas till alla. När individen är i obalans med arbetet och sin fritid kan det uppstå en rollkonflikt i individen, där man kan uppleva svårigheter att leva upp till de roller man har i arbetet och på sin fritid.

#### **4.1.2.1 Work-life balance bland skiftarbetare**

Brauner et al. (2019) skriver att individer som har ett flexibelt arbetsschema eller ett fast standard schema har bättre förutsättningar för att främja work-life balance i jämförelse med de som arbetar på arbetsplatser där det finns höga arbetstidskrav. Arbetstidskrav skriver Brauner et al. (2019) kan vara arbeten med mycket övertid, skiftarbete, nattarbete och helgarbete. Detta resulterar i att anställda som arbetar obekväma arbetstider tillhör riskgrupper inom försämringar av sitt välbefinnande, då obekväma arbetstider minimerar timmarna för återhämtning (Brauner et al., 2019). Brauner et al (2019) menar att ett ständigt varierande schema skapar obalans och oförutsägbarhet för den anställda att kunna organisera sitt privatliv med jobb.

Pearson (2015) skriver att anställda som arbetar obekväma arbetstider har ett större personligt ansvar att bibehålla god hälsa och work-life balance genom att ha god tidshanteringsförmåga. I artikeln argumenterar Pearson (2015) att work-life balance är svårare att uppnå med obekväma arbetstider, på grund av att samhällen är anpassade till de arbetstider som är förlagda under dagtid. Pearson (2015) skriver vidare att dem som arbetar dagtid alltså har mer fördelaktiga förhållanden för att skapa en bättre balans mellan arbete och fritid än natt och skiftarbete.

Även Åkerstedt (1978) skriver om samma område och om vilka olika variabler som påverkar möjligheterna att klara av arbete med obekväma arbetstider. Han menar på att

familjeförhållandena kan bli påverkade, så om man har barn eller sambo kan det vara svårt att kombinera detta med obekväma arbetstider. Åkerstedt (1978) argumenterar för att skiftarbete stör det sociala livet, och menar att det kan uppstå komplikationer för skiftarbetare att uppfylla sina sociala roller som exempelvis fru, man, kollega, mamma och pappa. Hur mycket det sociala livet påverkas av skiftarbete, avgörs av vilken flexibilitet det sociala aktiviteterna innehar. Exempelvis de sociala aktiviteter som enbart kan genomföras vid en viss tidpunkt och därmed har låg flexibilitet, är som mest sårbara för obekväma arbetstider. Däremot ansågs skiftarbete underlätta för de sociala aktiviteter som enbart kan göras på dagtid, exempelvis utträta ärenden under dagen. (Åkerstedt, 1978).

### 4.1.3 Återhämtning

Återhämtning enligt arbetsmiljöverket (2016) kan dels innefatta möjligheten att kunna vila *mellan* arbetspassen och att då få den sömn kroppen behöver. Återhämtning kan även innebära att man får tillräckligt med pauser *under* arbetets gång i form av raster för att kunna utföra arbetet säkert (Arbetsmiljöverket 2016). Nedan presenteras teoretiskt material om återhämtning i form av sömn och raster. Återhämtning kan enligt Flo et al. (2013) också innebära även att ha tid och möjlighet att umgås med familj, vänner och utföra andra fritidsaktiviteter.

#### 4.1.3.1 Sömn

Människor innehar en cirkadiansk rytm, vilket innebär att vi har en 24 timmars cyklisk klocka. Denna 24 timmarsklocka kallas även kallas för dygnsrytmen. Det cykliska mönstret medför ett stort behov av sömn på kvällarna och ett mindre behov av sömn på dagen. Både psykologiska och fysiologiska funktioner är tätt ihopkopplade med dygnsrytmen. På natten blir bland annat ämnesomsättningen lägre, stresshormonet kortisol minskar, kroppstemperaturen sjunker och hjärnan och nervsystemet går in i viloläge. Dessa funktioner har sin maximala produktion under dagen, och är som lägst under natten. Sönnen kan på så sätt förklaras som en tid för återhämtning från de processer som ägt rum när man varit vaken. (Åkerstedt, 1978).

Åkerstedt (1978) skriver att vad gäller dygnsrytm har viss forskning bedrivits om morgonmänniskor samt kvällsmänniskor. Forskning påpekar att morgonmänniskor har sin aktiveringsnivå av prestation och vakenhet tidigare under dagen, medan kvällsmänniskor uppnår sin maximala aktiveringsnivå på kvällen. Även Muecke (2005) skriver om ämnet, och menar att studier har gjorts som visar att människor kommer in i olika fysiologiska cykler vid olika tidpunkter. Alla människor genomgår således inte alla cykler samtidigt, vilket även medför att alla inte följer samma dygnsrytm, och detta skapar resonemanget om att det finns morgonmänniskor och kvällsmänniskor.

Minskad sömn och störd sömn är vanligt bland de som arbetar obekväma arbetstider (Ekstedt et al., 2001). Att få tillräckligt med djupsömn utan störningsmoment där man vaknar vid upprepade tillfällen skriver Ferri et. al (2016) är en förutsättning för ett friskt liv och för att kunna återhämta sig. Störd sömn eller sömnbrist är något som påverkar återhämtningen

markant. Ferri et. al (2016) menar också på att antalet sovande timmar minskar för personer som arbetar obekväma arbetstider, då sömn på dagen är mindre återställande, även ifall det i timmar är lika mycket sömn som under natten. Dagssömn resulterar i mer kroppsrörelser under sömnen, fler oregelbundenheter i variationen av sömnstadier och fler uppvaknanden. Anledningen till detta är för att kroppen och hjärnan är naturligt programmerade på att vara vaken om dagarna och sova om nätterna (Ferri et. al 2016). Det innebär enligt Åkerstedt (1978) att nattarbetare oftast lägger sig för att sova vid den tidpunkt då fysiska och psykiska funktioner börjar bli verksamma för att förbereda kroppen för dagens verksamhet. Exempelvis börjar kroppstemperaturen att stiga på morgonen, och behovet av att sova kan därmed anses vara som lägst på morgonen när en nattarbetare ska sova. Likaså är individen verksam på natten medan kroppen inte är redo för verksamhet. Åkerstedt (1978) skriver också att flertalet studier visar att nattsömn är den sömn som ger den största återhämtningen. Denna sömnförlust och störningar i sömnen kan leda till både långsiktiga och kortsiktiga hälsoproblem. Kortsiktiga hälsoproblem som kan uppstå är att minnet blir sämre, förmågan att fatta komplicerade beslut minskar samt långvarig utmattning och trötthet, vilket även kan leda till allvarliga konsekvenser för prestationen och säkerheten. Långsiktiga hälsoproblem (Ekstedt et al., 2001) som kan uppstå är att immunförsvaret försämras på ett sådant radikalt sätt att de kan leda till en för tidig död.

Det är inte enbart kroppens dygnsrytm som påverkar sömnen, utan även de tidgivare som finns runt omkring människan (Åkerstedt, 1978). Exempel på tidgivare är dagsljus, buller, mattider och umgänge. En individ som arbetar skift lever i en värld där tidgivarna är i konflikt med varandra. Exempelvis är det ljust och låter det man ska sova, medan det är mörkt och tyst när man ska arbeta. Däremot pekar forskning på att man kan ställa om dygnet till de motsatta, det vill säga från dagsaktivitet och nattsömn till nattaktivitet och dagssömn. Det centrala i denna omställning är att denna dygnsrytm pågår hela tiden, utan avbrott eller störningar. (Åkerstedt, 1978).

#### **4.1.3.2 Raster**

Att kunna återhämta sig under arbetsdagen anses vara av betydande vikt för välmåendet (Institutionen för stressmedicin ISM, 2022). Arbetsmiljöverket (2017) menar att det specifikt vid obekväma arbetstider kan behövas fler raster. Utöver att raster ska finnas inlagda under en arbetsdag, är det av betydande vikt att rasterna verkligen tas ut och används menar Arbetsmiljöverket (2017). Arbetsgivaren bör säkerställa att platsen för rast är fungerande, det vill säga att återhämtningen kan ske i en miljö utan störningsmoment. När arbetet är intensivt och krävande är det av extra stor vikt att man får den återhämtningen man behöver under arbetets gång skriver Prevent (2019)

#### **4.1.4 Lärande**

För att lärande ska kunna ske behöver rätt förutsättningar finnas och vara uppfyllda hos både individen och omgivningen. I följande avsnitt kommer olika teoretiska ramverk att presenteras om lärande. Inledningsvis presenteras teorier av formellt- och informellt lärande.

Vidare kommer en redogörelse om sömnbrist och dess påverkan på inläring, att skapa en lärande miljö, individens egna vilja att lära, tid för lärande och arbetsrotation att göras.

#### **4.1.4.1 Formellt och informellt lärande**

Lärande är ett begrepp som innefattar både informellt och formellt lärande, och det är av betydande vikt att skilja dessa åt. De formella lärandet innefattar ett planerat och målinriktat lärande som sker inom en utbildningsinstitution, exempelvis universitet. På arbetsplatser syftar de formella lärandet åt planerade kurser eller andra organiserade aktiviteter. De informella lärandet däremot, syftar åt de lärande som sker på arbetet eller i vardagen. Denna typ av lärande kan vara planerat och medvetet i form av utbildningsinsatser, coaching och mentorskap. (Per-erik Ellström, 1996).

Dock poängterar Ellström (1996) att de allra mesta av de informella lärandet är omedvetet och sker spontant som en konsekvens av något annat. Människor lär sig saker även när avsikten inte är att lära eller när vi inte är medvetna om att vi lär. Ellström (1996) beskriver detta som de tysta lärandet, och förklarar att detta i efterhand kan medvetandegöras. Även Kock (2010) skriver om informellt lärande, och beskriver att informellt lärande i det dagliga arbetet kan ske genom exempelvis arbete i team, utvecklingsprojekt eller via jobbroation. En individ lär genom att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter och att genomföra dessa.

#### **4.1.4.2 Sömnbrist och dess effekt på inläring**

Enligt Dehghani et al. (2019) är sömnen central för att människans kognitiva funktioner ska fungera. Oregelbunden eller störd sömn kan ge direkta konsekvenser på individens kognitiva funktionerna, såsom minne, noggrannhet, uppmärksamhet samt reaktionstid. Minnet definierar Dehghani et al. (2019) ha förmågan att spela in, påminna, memorera och hämta information. Minnet kan differentieras till korttids- och långtidsminne, där korttidsminnet är ansvarigt för att lagra information som ska användas här och nu för att lösa en aktuell uppgift. Sömnbrist kan ge direkta effekter på de kognitiva funktioner och allra främst minnet som relaterar till din förmåga att ta emot ny information. För att undvika dem nedsatta kognitiva funktionerna menar Dehghani et al. (2019) att vila och återhämtning mellan arbetspassen är av stor vikt för att minimera sårbarheten mot främst minnet.

#### **4.1.4.3 Att skapa en lärande miljö och individens egna vilja att lära**

Kerstin Ekberg (2006) skriver att utformningen av arbetsmiljön är väsentlig för att kunna skapa lärande arbetsmiljö. En lärande arbetsmiljö skapas genom arbetsplatsens historia, kulturella- samt strukturella faktorer. Har arbetsplatsen en historia och normer av att lära och erbjuda lärande blir även organisationskulturen mer tillåtande att lära och tillgången på lärande blir större. Ekberg (2006) poängterar dock att det finns ett samspel mellan tillgången på lärande och individens egna inflytande. Har individen inflytande och makt över sin arbetssituation där utrymme för eget initiativ finns, skapar de tillsammans med tillgången på lärande en lärande arbetsmiljö.

En arbetsmiljö där det finns expansiva lärandemöjligheter resulterar i att anställda motiveras och utmanas vilket resulterar i kompetensutvecklingsmöjligheter. I kontrast till en arbetsmiljö där tillgången på lärande är stor finns restriktiva lärmiljöer, vilket har visat sig upplevas som tråkiga, repetitiva och icke utmanande. Ekberg (2006) skriver att det finns olika förhållanden som samspelar för att skapa en expansiv lärmiljö, där ett förhållande innefattar att organisationer ska organiseras så att arbetsplatsen kan erbjuda och tillgå lärande både inom och utanför arbetsplatsen. Ett annat förhållande är att individen ska delta i arbetsrelaterade lärandemöjligheter.

Otto Granberg (2009) menar att inom den progressiva pedagogiken är det subjektet som lär och därmed styr sitt eget lärande. Subjektet agerar utifrån eget initiativ och handlade, och väljer ut ett antal erbjudanden bland alla befintliga erbjudanden som kontexten erbjuder. Vilka erbjudanden som individen väljer att ta till sig av påverkas av tidigare erfarenheter och den aktuella situationen. Den aktuella situationen innefattar vilket sinnessillstånd man har, exempelvis om man känner sig trött, stressad eller irriterad. Granberg (2009) benämner dessa erbjudanden som *affordance*. Han menar att alla *affordance* inte alltid är frivilliga för individen, utan att individen under vissa omständigheter kan känna sig tvingad av omgivningen att anta vissa erbjudanden. Tillfällen när detta kan vara aktuellt är direktiv till anställda i en organisation. När detta händer menar Granberg (2009) att lärandeprocessen kan störas eller blockeras, då individen aktivt väljer att antingen inte ta till sig kunskap eller att inte använda kunskaperna.

Granberg (2009) refererar i sin bok till Jerome Bruner som menar att man bör vara införstådd med att individen har egna förutsättningar och motiv till att vilja lära. Han menar att det med födseln tillkommer en medfödd "vilja att lära". Denna vilja att lära består i sin tur av tre delar.

1. *Kompetensmotivet*, att visa för både sig själv och andra att man kan saker.
2. *Ömsesidighetsmotivet*, att tillsammans med andra sträva mot ett mål.
3. *Nyfikenhetsmotivet*, att genom sin nyfikenhet lära sig saker. För att nyfikenhetsmotivet ska kunna tillgodoses är det av extra stor betydelse att viljan att lära sig måste finnas.

#### 4.1.4.4 Tid för lärande

Per-erik Ellström (2006) skriver att tid är en viktig faktor att väga in när det kommer till möjligheterna för lärande. Ellström (2006) förtydligar att lärande och tid samspelar, då lärande är beroende av hur mycket tid som ges för att kunna lära sig.

Ellström (2006) gör en distinktion mellan objektiv och subjektiv tid. Objektiv tid avser tidsmätt i timmar, det vill säga att tiden kan definieras med hjälp av att läsa av en klocka eller kalender. Den subjektiva tiden är av mer kvalitativ karaktär och definieras enligt Ellström (2006) som den strukturering individen gör av tiden utifrån de meningsfulla händelser i vardagen som exempelvis "före eller efter lunch". Ellström (2006) poängterar att det är viktigt att skilja mellan tre aspekter rörande den subjektiva tiden. Först måste man skilja på att individer upplever tidens gång olika. Är man djupt engagerad i en syssla kan den upplevas gå fortare och tvärtom. Den andra distinktionen är att människor prioriterar olika händelser

olika mycket, och använder sin tid på olika sätt. Den tredje distinktionen i subjektiv tid innefattar att tiden befinner sig i ett socialt system, där exempelvis en organisationskultur skapar normer för hur man bör strukturera och disponera sin tid

Ellström (2006) påpekar att den objektiva tiden är den viktigaste resursen för att lärande ska kunna uppstå. Finns tidsbrist kan det hindra kreativitet, reflektion och det utvecklingsinriktade lärandet. Utvecklingsinriktat lärande enligt Ellström (2006) innebär att individen ska få möjlighet att utifrån uppgiften reflektera och tänka kreativt, snarare än att lösa uppgiften "på rätt sätt", och på detta sätt utvecklas individens kunskaper. När den objektiva tiden ges som resurs för lärande i en organisation, spelar den subjektiva tiden in på så sätt i hur den uppfattas och används av individen. Sociala faktorer så som intressen, familjesituation, position inom företaget och kunskaper avgör även vad individen finner rimligt att göra inom de tillgängliga ramarna. Ellström (2006) påpekar att det därför krävs att individen måste ha förmågan att ta tillvara på de möjligheter att lära som ges i det dagliga arbetet.

#### **4.1.4.5 Arbetsrotation**

Arbetsrotation skriver Idris, Idris & Sugeng, Wahyudi (2021) är en process där man vid upprepade tillfällen flyttar individer från en arbetsposition till en annan. Att använda sig av arbetsrotation kan bidra med en mängd fördelar både på ett organisatoriskt- och individuellt plan. Individuella fördelar med jobbrotaion är att det kan minska tristess av att utföra samma arbetsuppgifter, öka motivationen, bidra med mer kompetens och kunskaper samt skapa en större förståelse för medarbetarna hur de bidrar till organisationen. En ökning av anställdas kompetens, färdigheter och kunskaper bidrar i sin tur till att ledningen får möjligheten att vara mer flexibla i att planera verksamheten och kunna anpassa sig till förändringar, vilket i sin tur kan leda till att man blir mer konkurrenskraftiga. (Idris & Wahyudi, 2021).

Ben Bennett (2003) skriver att om man använder sig av arbetsrotation sker kunskapsutbyten som i sin tur leder till att individers kunskaper blir bredare och mer fördelade över organisationen. Bennett (2003) skriver även att arbetsrotation kan ge direkta fördelar för gruppen och teamkänslan, då rotationen öppnar upp för att skapa nya relationer inom organisationen. Utvecklingsmöjligheterna med jobbrotaion kan även ses som ett verktyg för organisationer att kartlägga och samla in data över anställdas kompetens och intressen menar Bennett (2003).

Dalle Mura, Michela & Dini, Gino (2022) skriver också om arbetsrotation men i bemärkelsen att det är fördelaktigt för anställdas ergonomi. Industriarbete innebär ofta tungt arbete som i sin tur påfrestar kroppen och individens hälsa. Dalle Mura & Dini (2022) presenterar att den mänskliga faktorn i industriarbete är central och att organisationer därför måste främja och säkra arbetsmiljöerna för anställda. Arbetsrotation är en därför en effektiv lösning på problemet, då det ur en ergonomisk synvinkel blir mindre kostnader för sjukfrånvaro om arbetsplatser arbetar med bra ergonomiska förhållanden. Är sjukfrånvaron hög leder de till att företag måste ersätta den ordinarie arbetskraften i form av mindre erfarna som i sin tur gör att företag går med förluster och minskad effektivitet. (Dalle Mura & Dini 2022).

## 5. Analys och diskussion

I följande avsnitt diskuteras och analyseras det empiriska materialet och sätts i relation till de teorier som tidigare presenterats. Analys och diskussion ligger till grund för att svara på studiens syfte och våra forskningsfrågor. Avsnittet är strukturerat på samma sätt som i resultatkapitlet, för att underlätta för läsaren. Precis som i resultatet inleder vi med att diskutera och analysera intervjupersonernas generella upplevelser av obekväma arbetstider för att ge läsaren en generell introduktion till obekväma arbetstider. I detta avsnitt kommer vi skribenter att bortse från *epochen* som vi tidigare har förhållit oss till under varje avsnitt. Detta medför att vi nu inte längre kommer försöka bortse från våra egna erfarenheter och kunskaper om fenomenet, utan kommer diskutera och dra egna slutsatser.

### 5.1 Intervjupersonernas upplevelser av deras obekväma arbetstider

Utifrån empirin kan det tolkas att samtliga medarbetare är relativt eniga om vad bra arbetstider för dem är. Den gemensamma uppfattningen av bra arbetstider anses vara samma arbetstider varje dag samt att arbeta dagtid. Detta går även i linje med vad Åkerstedt (1978) och Muecke (2005) argumenterade för var bra arbetstider, alltså konstanta arbetstider samt dagtidsarbete. Från empirin kan vi säkerställa att inga av våra intervjupersoner arbetar dagtid. Nattarbetarna arbetar samma tider, dock behöver det ställa om dygnsrytmen till helgen, vilket gör att de arbetar samma arbetstider men byter mellan två olika dygnsrytmer. Således kan vi konstatera att varken nattarbetarna eller tvåskiftarna arbetar arbetstider eller innehar dygnsrytmer som enligt Åkerstedt (1978) och Muecke (2005) är önskvärdt.

Även fast medarbetarna hade en uppfattning om att bra arbetstider är att arbeta samma tider varje dag, och att arbeta på dagtid, medger de ändå att de är nöjda med de arbetstider de har. Detta är en motstridighet i alla intervjupersonernas svar. Det vill säga, deras bild av bra arbetstider överensstämmer inte med de arbetstider de har och trivs med. Detta tycker vi återigen påvisar att organisationen på ett mycket bra sätt arbetar med att få deras anställda att trivas, då de ändå stannar kvar i organisationen även om ingen av dem arbetar arbetstider som anses vara bra arbetstider. I sin tur kan detta påvisa att det är så mycket mer än bara arbetstiderna som får en medarbetare att trivas. När vi i intervjun pratade om sömnen berättade HR-praktikern att organisationen har framfört som förslag att medarbetarna ska arbeta konstanta förmiddags- samt eftermiddagspass, och därmed inte skifta mellan dessa. Däremot menar hen att detta inte var något som skulle gå igenom, då det hade varit svårt att hitta medarbetare som vill arbeta konstant eftermiddag. Detta är ytterligare en intressant motstridighet i intervjupersonernas svar, då de tidigare sagt att de föredrar att arbeta konstanta arbetstider. Vi menar därmed att det avgörande är inte att arbetstiderna ska vara konstanta, utan vilken tid på dygnet de konstanta arbetstiderna är förlagda.

Något vi tycker är intressant är att medarbetarna inte vill byta dessa mot arbetstiderna mot andra obekväma arbetstider. Båda nattarbetarna betonade att de inte hade velat byta över till tvåskift, medan de som arbetade tvåskift uppgav att de inte hade velat arbeta natt. Detta

tycker vi är ett intressant fynd, då de visar att alla människor föredrar olika arbetstider samt prioriterar och värdesätter olika saker. Man kan anta att nattarbetarna prioriterar att arbeta samma tider varje dag, och därmed få en ökad balans mellan arbete och fritid. Skiftarbetarna däremot, kan antas prioritera att sova om nätterna, och därmed leva efter en dygnsrytm som är mer lik "den normala" dygnsrytmen. Ett annat intressant fynd är att samtliga medarbetare nämner att deras obekväma arbetstider resulterade i att de känner en ökad trötthet, i jämförelse med när de har jobbat dagtid. Trots detta, väljer de att stanna kvar på arbetsplatsen. Detta anser vi påvisar att företaget gör ett väldigt bra jobb med att lyckas behålla medarbetare, trots att de endast kan erbjuda anställda i den operativa kärnan att arbeta obekväma arbetstider.

## **5.2 Välmående**

Nedan får ni följa vår diskussion av de fynd vi gjort gällande välmående som berör aspekterna work-life balance, återhämtning, och lärande kopplat till obekväma arbetstider. Välmående som begrepp kommer inte diskuteras mer ingående, utan kommer diskuteras, analyseras och relateras till work-life balance, återhämtning och lärande.

### **5.2.2 Work-life balance**

Work-life balance är ett utav våra invarianta teman, och berörande frågan vad välmående innebär för intervjupersonerna svarade samtliga att det är att hitta en balans mellan just arbete och fritid vilket gör att work-life balance begreppet blir mycket centralt i denna uppsats. Precis som intervjupersonerna, påpekar även teorin att work-life balance är främjande för individens välbefinnande och välmående. Bartels et al. (2019) menar på att välmående enligt en av de sex dimensionerna innebär att individen ska ha möjlighet till frihet och självbestämmande, vilket vi anser är förenligt med intervjupersonernas definition av välmående, det vill säga work-life balance.

Gällande intervjupersonernas svar om work-life balance har det uppstått intressanta skillnader mellan natt- och skiftarbetarna. Det visade sig att nattarbetarna är mer tillfreds med sina arbetstider i relation till work-life balance än vad skiftarbetarna ansåg sig vara. Nattarbetarna uttryckte att deras arbetstider inte begränsar de till att uppnå work-life balance. Detta är mycket intressant då deras upplevelser i vissa aspekter motsätter sig teorier om att obekväma arbetstider i många avseenden försvårar möjligheten till work-life balance. Brauner et al. (2019) skriver att obekväma arbetstider försvårar möjligheten till work-life balance, men i kontrast till detta upplevde nattarbetarna att deras arbetstider istället har främjat work-life balance. Ingen av nattarbetarna anser att det finns något negativt med nattarbete i relation till work-life balance, tvärtom upplever det bara positiva följder.

Skiftarbetarna å ena sidan uppger att förmiddagsskiftet främjar deras möjlighet till work-life balance, medan eftermiddagsveckorna ger betydligt mindre utrymme för ett socialt liv, och därmed begränsar work-life balance. Från teorin menar Brauner et al. (2019) att ett ständigt varierande schema försvårar möjligheten för anställda att kunna organisera sitt privatliv med jobb. Båda skiftarbetarna nämner att deras vänner och familj arbetar dagtid eller motsatta skift. Detta har innebär i att vänner och familj inte är tillgängliga när de själva är lediga från



arbetet och resulterat i en upplevs ensamhet och brist på social tillvaro. De varierande arbetstiderna, och då främst eftermiddagsveckan, kan således ses som orsaken till att skiftarbetarna upplever det svårare att upprätthålla work-life balance än nattarbetarna. Vi vill därför argumentera för att det är skillnad på två-skift och nattarbete i relation till work-life balance. Obekväma arbetstider anser vi därmed inte ska studeras som en enda gemensam grupp, utan bör ses som olika grupper.

Pearson (2015) nämner även att människor som arbetar obekväma arbetstider oftast upplever social isolering och svårigheter att balansera familjelivet, något som skiftarbetarna även antydde på. Båda skiftarbetarna nämner att det är svårt att få ihop familjelivet och sin sociala tillvaro under veckorna de jobbar eftermiddag. Skiftarbetare 1 uppgav därför att man som skiftarbetare måste vara mer anpassningsbar för att uppnå work-life balance. Detta går i linje med vad Pearson (2015) skriver om att anställda som arbetar obekväma arbetstider har ett större personligt ansvar för att kunna bibehålla en god work-life balance. Det personliga ansvaret och att vara anpassningsbar kan därför tolkas vara nyckeln till att upprätthålla work-life balance snarare än vilken tid på dygnet du arbetar. Har man som individ förmågan att anpassa sitt liv utifrån sina arbetstider kan man alltså trots obekväma arbetstider uppleva work-life balance.

Kecklund (2010) skriver även att anställdas möjlighet att påverka och välja sina arbetstider främjar möjligheterna till work-life balance, då man som individ kan anpassa sina arbetstider efter sitt privatliv. Detta är något som även verkar kunna tillgodoses på industriföretaget, då HR-praktikern nämner att det finns möjlighet att vid önskemål och möjlighet kunna byta arbetstider. Utifrån HR-praktikerns svar kan man alltså förstå det som att samtliga intervjupersoner har valmöjligheter att önska eller söka sig till det arbetstider som bäst passar deras privatliv. Vi frågade inte intervjupersonerna om de själva valt eller önskat sina arbetstider, men eftersom att valmöjligheten finns, är det tänkbart att dem har valt arbetstider som harmoniserar med deras privatliv och därav deras positiva upplevelser.

Samtliga medarbetare nämner även att dem inte behöver använda sin fritid till jobbrelaterade ärenden, vilket även HR-praktikern lyfter som en fördel gällande work-life balance för medarbetarna. HR-praktikern menar att medarbetarna till skillnad från tjänstemän inom företaget stämplat ut och lämnar över stafettpippen till nästa kollega, medan tjänstemän kan ha tendenser till att "ta med jobbet hem". Vi anser att detta kan vara en anledning till att medarbetarna överlag är nöjda med sina arbetstider i relation till work-life balance. Vi anser att det givetvis måste vara fördelaktigt att inte behöva ägna tid till jobbrelaterade ärenden på sin lediga tid, och att det blir en effekt av att man upplever att ens fritid verkligen är en tid för privatlivet. Vår uppfattning är således att medarbetarnas möjlighet till att kunna stämplat ut och inte behöva ta med sig jobbet hem, är en av faktorerna till att upplevelserna överlag var positiva. Välmåendet utifrån work-life balance kan alltså ses som positivt upplevt, då intervjupersonerna trots allt uppgav att deras arbetstider i vissa avseenden främjade work-life balance.

### 5.2.3 Återhämtning

Från empirin kan man se att båda skiftarbetarna var eniga i vad de ansåg som positivt respektive negativt med förmiddagsveckan samt eftermiddagsveckan i relation till återhämtning. Skiftarbetarna ansåg att fördelarna med förmiddagsveckan var att det hade tid att göra allt de önskade att göra efter jobbet. Skiftarbetarna uppskattade de fria eftermiddagarna under förmiddagsveckan, där de hade tid att träffa sin familj och umgås med vänner. De gemensamma nackdelarna var svårigheter att sova på grund av varierande dygnsrytmer, och upplevelsen av extrem trötthet som uppstod som ett resultat av detta.

Således vill vi argumentera för att skiftarbetarna under förmiddagsveckorna, inte fick den återhämtningen som de önskade få genom sömnen. Däremot, fick de den återhämtning de önskade att få i form av att kunna umgås med familj och vänner. I kontrast till förmiddagsveckan, ansåg skiftarbetarna att fördelarna med eftermiddagsveckan är att de kan sova ut, och ta ikapp sömn som de förlorat under förmiddagsveckan. De upplevda nackdelarna med eftermiddagsveckan var att man inte hade möjlighet att träffa varken familj eller vänner. Utifrån empirin kan vi se att skiftarbetare 1 beskrev denna vecka som en vecka av isolering och ensamhet från alla andra. Anledningen till detta är för att ens omgivning arbetar medan skiftarbetarna är lediga. På eftermiddagsveckan kan man därmed konstatera att skiftarbetarna får den återhämtning som är önskvärd när det kommer till sömnen. Å andra sidan, får skiftarbetarna inte den återhämtning som de önskar att få vad gäller privatlivet och möjligheten till att umgås med familj och vänner. Med denna diskussion i beaktning, menar vi att en medarbetare som arbetar tvåskift har en variation av återhämtningen mellan att kunna spendera tid på privatlivet, att ha tid och möjlighet att umgås med familj, vänner och utföra andra fritidsaktiviteter. Allt detta anser (Flo et al., 2013) ingå i återhämtningsbegreppet. Vi menar därmed att det kan uppstå en balans, som gör att båda delarna av återhämtningsbegreppet tillgodoses, varannan vecka. Denna balans av återhämtning kan vara en av anledningarna till att skiftarbetarna trots allt trivs med sina arbetstider.

Vi vill föra en diskussion att det är ytterst viktigt att chefer är medvetna om att det finns svårigheter för medarbetare med obekväma arbetstider att återhämta sig. Både vad gäller under arbetspassen, med för korta raster, samt mellan arbetspassen, då sömnen och tröttheten är en påtaglig faktor. Vidare kan man diskutera vad arbetsplatsen och chefer kan göra för att tillgodose återhämtning. Exempelvis kan man ifrågasätta om det är rimligt att en nattarbetare ska arbeta lika många timmar som en person som arbetar dagtid.

#### 5.2.3.1 Sömn och raster

De gemensamma temat var att alla fyra intervjupersoner betonade att obekväma arbetstider skapade en ökad känsla av trötthet. Från empirin kan vi dra slutsatsen att anledningen till att skiftarbetare kände sig trötta var för att de behövde ställa om dygnsrytmen varje vecka. Detta kan kopplas till teorin, då Åkerstedt (1978) menar att ständigt nattarbete kan ses som fördelaktigt i relation till skiftarbete med olika arbetstider. Nattarbetarna i sin tur upplevde sig vara tröttare på grund av att sömnen blir konstlad på dagen och för att det finns mycket

störningsmoment som gör att man lätt vaknar. Därmed kan man konstatera att tröttheten skapas på grund av olika anledningar för de olika obekväma arbetstiderna.

Från empirin kan man bekräfta att det finns många störningsmoment för nattarbetare som gör att man lättare vaknar från sömnen. Dessa störningsmoment benämner författaren Åkerstedt (1978) som *tidgivare*, det vill säga ljud, mattider, dagsljus eller andra händelser vi associerar med en viss tid på dygnet. Konflikten med tidgivarna var något som uppdagades i empirin, då nattarbetarna exemplifierade dessa störningsmoment som solljus, grannarnas gräsklippning och annat som är igång. Således kan man bekräfta att nattarbetare lever i en dygnsrytm som är tvärtemot den dygnsrytm som resterande del av samhället lever efter. Vi vill lyfta en diskussion om att vissa tidgivare styrs av exempelvis familjeförhållanden. Om man har familjemedlemmar som arbetar hemifrån eller småbarn som väsnas på dagarna när man ska sova, kan detta störa sömnen. Därmed kan man anta att tidgivarna varierar mellan olika personer, och är inte alltid densamma för alla. Detta kan innebära att nattarbete fungerar olika bra beroende på vilka tidgivare man har runt omkring sig.

Nattarbetarna upplevde en bristande återhämtning i form av sömn på grund av deras obekväma arbetstider. Trots denna upplevelse var det ingen som upplevde några hälsoproblem. Detta var en motsättning till vad Åkerstedt (1978) beskrev, då han menar att sömnförlust och störningar i sömnen, kan leda till både långsiktiga och kortsiktiga hälsoproblem. Vi vill lyfta en diskussion om att det finns en möjlighet att nattarbetarna upplever hälsosackdelar, men att de inte vill erkänna dem med anledning att man inte vill byta till tvåskift. Detta går i sådana fall i linje med HR-praktikerns uppfattning om att nattarbetare inte vill berätta om eventuella hälsosackdelar, då man är rädd för att bli förflyttad till tvåskift som är grundskiftet.

Människor innehar en 24 timmars cyklisk klocka, som styr både fysiologiska och psykologiska funktioner i kroppen. Åkerstedt (1978) och Muecke (2005) skriver att människor kommer in i olika fysiologiska funktioner vid olika tidpunkter, vilket kan förklara att det finns morgonmänniskor samt kvällsmänniskor. Detta kan kopplas till empirin på så sätt att nattarbetare 1 förklarade att hen trivs med sina arbetstider på grund av att hen är en kvällsmänniska. Denna intervjuperson har således sin maximala aktiveringsnivå av fysiologiska funktioner på kvällen, i kontrast till en morgonmänniska som har sin aktiveringsnivå tidigt på dagen. Således kan detta bekräfta Åkerstedts (1978) och Mueckes (2005) teori om kvällsmänniskor och morgonmänniskor. Med detta i beaktning, skulle nattarbete kunna upplevas som mest besvärligt för morgonmänniskor, medan kvällsmänniskor lättare kan anpassa sig till konstant nattarbete. Med bakgrund av detta kan det därför också argumenteras för att upplevelsen av obekväma arbetstider är högst individuellt och något som inte passar för alla människor men som för vissa är de mest optimala arbetstiderna.

Vi vill även argumentera för att en nattarbetare kan sova hur länge de vill på dagen, då arbetet inte börjar igen förens sent på kvällen. Detta i kontrast till någon som sover på natten, och

behöver stiga upp för att gå till jobbet på morgonen. Dock menar vi att en anledning till att nattarbetarna inte väljer att sova ut längre, trots att de känner sig trötta, kan vara för att få ut mer fritid, och därmed optimera work-life balance. Följaktligen kan man anta att de prioriterar att få mer balans mellan fritid och arbete än vad de prioriterar att sova fler timmar. Detta understryker igen det argument som Pearson (2015) presenterade om att anställda som arbetar obekväma arbetstider har ett större personligt ansvar för att kunna bibehålla en god work-life balance. Nattarbete kan därför tolkas anpassa sin sömn sin för att uppnå work-life balance, vilket resulterat i att balansen mellan arbete och fritid upplevs som bra.

Vad gäller återhämtning under arbetets gång, i form av raster, är samtliga intervjupersoner enade om att raster är väsentliga för att kunna återhämta sig. Detta går i linje med vad som tas upp i teorin, där Arbetsmiljöverket (2017) menar att det är specifikt viktigt vid kvällsarbete och nattarbete. Dessutom belyser Arbetsmiljöverket (2017) att det är viktigt att rasterna tas ut och används. Detta är en motsättning till de fynd vi gjorde i empirin, då samtliga intervjupersoner berättade att en av rasterna var så kort att de ibland inte kunde nyttja den ordentligt. En medarbetare förklarade att hen på rasten ibland inte gick ner till pausrummet för att återhämta sig, då man knappt hinner ner innan man ska upp igen. HR-praktikern uppgav i sin intervju att rasten som samtliga medarbetare upplevde som för kort, var ett resultat av att jämna förhållandena mellan avdelningarna. Detta anser vi är intressant då HR-praktikern tar utgångspunkt i byråkratin och vad som på pappret ser bra ut, medans det i realiteten inte verkar fungera. Välmåendet i relation till återhämtning kan alltså ses som bristande då samtliga intervjupersoner upplevde svårigheter med återhämtning främst i form av sömn, men även under arbetspassen i form av raster.

## **5.3 Lärande**

Den sista aspekten av välmåendet, lärande, kommer i nedanstående avsnitt att diskuteras. Definitionen av välmående i teoriavsnittet beskrev Bartels et al. (2019) att välmående innefattar förmågan att kontrollera och bidra till sin omgivning, en känsla och strävan efter att ha mål samt att ständigt utveckla sin potential. Nedan kommer därför intervjupersonernas perspektiv på vad de anser vara centralt för lärandet när man arbetar obekväma arbetstider.

### **5.3.1 Att skapa en lärande miljö och individens egna vilja att lära**

Samtliga medarbetare uppgav att sömnbrist var en konsekvens av deras obekväma arbetstider, men trots sömnbristen menade ingen av medarbetarna på att de påverkade lärandet eller inlärningsprocessen. Dehghani et al. (2019) skriver att obekväma arbetstider har en negativ inverkan på individens kognitiva förmågor, bland annat minnet som har funktionen att ta emot ny information. Dehghani et al. (2019) menar också på att individer som arbetar obekväma arbetstider kräver mer återhämtning för att inlärningsprocessen inte ska påverkas negativt. Medarbetarna argumenterar således inte i linje med Dehghani et al. (2019), utan lyfter bland annat att miljön man befinner sig i och individens egna vilja som centralt för lärandet. Varken det informella eller formella lärandet ansåg påverkas av medarbetarnas arbetstider och brist på återhämtning.

Från empirin kan vi dra slutsatsen att organisationen aktivt arbetar med att skapa en lärandemiljö för deras medarbetare utifrån olika faktorer. Ekberg (2006) skriver att arbetsplatsens ansträngningar är en avgörande faktor för att en lärandemiljö ska skapas. Vi anser att detta bekräftas av empirin, då samtliga medarbetare vid upprepade tillfällen berömmar företaget för att erbjuda många tillfällen för lärande. Företaget erbjuder många olika typer av utbildningar och karriärmöjligheter inom olika områden, som är tillgängliga för alla medarbetare oberoende arbetstider. Varken tvåskiftsarbete eller nattarbetarna kände att det var mer eller mindre prioriterade än andra medarbetare på företaget. Således verkar dem obekväma arbetstiderna inte vara ett hinder då företaget har lyckats att skapa en stor tillgång på lärande. Det poängterades också i empirin av både HR-praktikern och medarbetarna att trots de förutsättningar för lärande, så är det upp till individen att vilja läras. Detta kan även relateras till det Ekberg (2006) skriver om att det krävs ett samspel mellan tillgången på lärande och individens egna inflytande. När individen har eget inflytande och har utrymme för eget initiativ skapar de tillsammans med tillgången en lärande miljö vilket samtliga intervjupersoner uppger.

Granberg (2009) skriver att det är subjektet som styr sitt eget lärande. Det är genom individens initiativ och handlade som lärande kan komma till stånd. Detta bekräftas av empirin, då samtliga medarbetare betonade att den egna viljan är central för att lärande ska kunna ske. Även HR-praktikern bekräftar detta, och uttalar sig om att viljan att lära är väsentlig för den personliga utvecklingen. Detta går att koppla till Bruners teori om att viljan att lära består av tre olika motiv, som återfinns i Granberg (2009). Teorn innefattar motiven: kompetensmotivet, ömsesidighetsmotivet och nyfikenhetsmotivet. Skiftarbetare 2 beskrev att det finns personer som inte vill lära sig något, men att hen känner en vilja att lära då det resulterar i att det är roligare att gå till jobbet samt nyttigt att utvecklas. För att återkoppla till teori och empiri kan man dra slutsatsen att skiftarbetare 2 vilja att lära sig grundas i både kompetensmotivet och nyfikenhetsmotivet. Kompetensmotivet beskriver Granberg (2009) som det motiv som baseras på att visa för både sig själv och andra att man kan saker. Nyfikenhetsmotivet handlar om att man genom sin nyfikenhet lär sig nya saker.

Utifrån empirin kan vi dra slutsatsen att lärandet på industriföretaget inte påverkas av vilka arbetstider man arbetar. Under arbetet på förmiddagspasset uppgav intervjupersonerna att fler personer arbetar i industrifabriken än vad de gör sent på kvällen, under eftermiddagspasset och på natten, men förutom detta finns det inga väsentliga skillnader. Medarbetarna utför således samma arbete oavsett tidpunkt på dygnet. När det kommer till det informella lärandet uppfattar medarbetarna inte att det skiljer sig mellan dagtid och natttid, utan arbetsrotationen, utbyte av kunskap med kollegor och andra diskussioner där informellt lärande kan uppstå är densamma. Vi anser dock att man kan diskutera att färre personer på arbetsplatsen kan medföra att det informella lärandet via kunskapsutbyte med kollegor kan vara mindre, då det är färre personer att lära sig av. I motsats till detta, kan man utifrån empirin även diskutera att färre antal personer på arbetsplatsen kan leda till ökat lärande. Nattarbetare 2 medger att det är mindre störningsmoment i form av människor och truckar på

natten, vilket leder till att man kan koncentrera sig på det man vill göra. Följaktligen finns det både positiva och negativa aspekter med att vara färre personer på arbetsplatsen.

De informella lärandet kan kopplas till Granbergs (2009) begrepp *affordance*, som innebär de olika erbjudanden för lärande som företaget kan tillgå. Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att arbetsplatsens *affordance* för informellt lärande upplevs förekomma i samma utsträckning på dagtid och natttid. Det formella lärandet i form av utbildningar, erbjuds bara på dagtid, däremot har nattarbetare lika stor möjlighet att delta på dessa som medarbetare som arbetar tvåskift. Det finns därmed inga *affordance* om formellt lärande på dagtid som medarbetare som jobbar sena kvällar och nätter inte kan ta emot. Vi vill dock diskutera att det kan finnas en risk att nattarbetare inte väljer att delta på en utbildning på dagtid för att det medför att de behöver byta dygnsrytm för utbildningen, och sedan behöver byta tillbaka dygnsrytm igen när de ska arbeta. De formella lärandet finns därmed i samma utsträckning för medarbetare med obekväma arbetstider, men man bör vara kritisk till ifall arbetstiderna trots allt påverkar viljan att delta på detta.

Vi vill lyfta egna tankar om Granbergs (2009) begrepp *affordance*. Det kan finnas en risk att trötthet kan göra att man inte är mottaglig för omgivningen olika erbjudanden. Följaktligen hade en konsekvens av detta varit att man valt bort erbjudanden, för att man inte ser dom. Med detta resonemang hade man kunnat anta att man hade mottagit fler erbjudanden på dagtid än vad man hade gjort på natten. Kopplat till teorin med att individen har olika motiv och vilja att lära, kan man även anta att en person som inte har viljan att lära således inte heller kommer att se alla *affordance* som finns i miljön. Å andra sidan, kan detta medföra att en person som har en inställning till att lärandet är lika stort oavsett tidpunkt, har större chans att uppfatta alla *affordance* som finns under natten. Vi vill även lyfta en diskussion att det finns en möjlighet att medarbetare som endast arbetar natt ändrar sin livsstil utefter det, och därmed ändrar inställning till att nattarbete inte skulle påverka lärandet negativt. Därmed kan viljan att lära ses som en individuell begränsning, då det är individens egna tolkning av situationen och inställning till lärande som kommer avgöra hur mycket *affordance* man kommer vara mottaglig för.

### **5.3.2 Tid för lärande**

Gällande möjligheterna för medarbetarna att kunna avsätta tid för lärande i det dagliga arbetet var den gemensamma upplevelsen att det fanns möjlighet att ägna tid åt lärande med hjälp från kollegor och planering. Nattarbetarna som även är lagledare uppger att de lättare kan frikoppla sig från produktionen och ägna sig åt lärande än dem som inte är lagledare. Denna uppfattningen delade även skiftarbetarna, som menade på att deras möjligheter var mer begränsade. Ellström (1996) skriver att när den objektiva tiden ges som resurs för lärande, det vill säga de konkreta antalet timmar man får till sitt befogande, spelar även sociala faktorer in, som exempelvis vilken position man har inom företaget och vad man upplever rimligt att hinna med på tiden. Man kan alltså argumentera utifrån teori och empirin att det är fördelaktigt att ha en högre position inom industriföretaget då lagledarna verkar ha mer objektiv tid, alltså mer klocktid till att kunna ägna sig åt lärande.

Trots att den objektiva tiden är fundamental för anställdas möjlighet till lärande, lyfter Ellström (1996) att den subjektiva tiden samspelar på så sätt att tid uppfattas olika och individer använder sin tid utifrån olika faktorer, som exempelvis intresse, familjesituation och prioriteringar. I intervjuerna nämnde samtliga medarbetare och HR-praktikern att företaget erbjuder många formella utbildningstillfällen, som är frivilliga att skriva upp sitt intresse på. Detta kan förstås som att organisationen ger objektiv tid för formella utbildningsinsatser, och tiden som ges är sedan upp till de anställda att förfoga över. Utifrån Ellströms (1996) resonemang kan man alltså tolka det som att om individens prioriteringar är lärande, kommer individen finna tid för lärande, inom de tillgängliga ramarna. Således tolkar vi det som att lärande är tillgängligt för alla inom organisationen, men det är individens intresse och prioriteringar som avgör om tiden används till lärande och utveckling, vilket även lyfts i intervjuerna.

Tiden, som Ellström (1996) relaterar till lärande anser vi även går att applicera på work-life balance. Eftersom medarbetarna trots allt upplevde en god work-life balance, är vår uppfattning att anställda som arbetar obekväma arbetstider kanske är mer medvetna om att den objektiva tiden, i detta fall timmarna efter arbetstid, måste användas väl för att lyckas hålla en god balans. Anställda som arbetar obekväma arbetstider menar vi på är mer medvetna om att deras arbetstider i vissa avseende kan försvåra en god work-life balance, och behöver därför prioritera sin subjektiva tid utifrån de som dem anser behövs för work-life balance. För att ge ett exempel utifrån vår empiri, uppgav skiftarbetare 1 att hen fick anpassa sig under eftermiddagsveckorna och gå upp tidigare för att hinna träffa familjen. Här kan vi se att skiftarbetare 1 prioriterade familjen med sin subjektiva tid och på så sätt i det stora hela ändå upplevde att skifttiderna gjorde work-life balance möjlig att upprätthålla.

### **5.3.3 Arbetsrotation**

Arbetsrotation nämndes i intervjuerna ha sin primära funktion att minska negativa påfrestningarna på kroppen, men som även upplevs haft en positiv effekt på lärandet. Utifrån detta vill vi påstå att det har uppstått ett informellt lärande som Ellström (1996) skriver om. Ellström (1996) menar att informellt lärande oftast sker som en spontan konsekvens av något annat. Han skriver vidare att människor i många vardagliga sammanhang lär sig saker trots att avsikten kanske inte är att lära sig. Detta stämmer överens med den rådande arbetsrotation på företaget, då den främst implementerades för ergonomiska skäl, men som senare även resulterat i lärande. Man kan därför argumentera för att det råder ett starkt informellt lärande på industriföretaget då det sker ett konstant utbyte av lärande i det vardagliga arbetet genom arbetsrotationen. Intervjupersonerna uppger även att arbetsrotationen bidrar till ett kunskapsutbyte kollegor emellan. Skiftarbetare 1 nämner att man ibland blir hemmablind om man arbetar för länge vid en arbetsuppgift, och arbetsrotationen kan hjälpa att lösa uppgiften mer effektivt då nästa kollega kanske kommer med en bättre lösning.

Medarbetarnas upplevelser av ökade kunskaper tillsammans med HR-praktikerns resonemang om att det även skapar en starkare organisation på grund av den breda kompetensen, anser vi

även kan kopplas till work-life balance. Vi menar att eftersom företaget har en bred kompetens och inte behöver förlita sig på enstaka medarbetare, tror vi detta kan vara grunden till att medarbetarna upplevde att dem inte behövde använda sin fritid till jobbrelaterade ärenden. Skulle kompetensen inom företaget inte var så bred hade kanske medarbetarna behövt använda sin fritid till att svara på mail och samtal för att få produktionen att gå runt då kompetens saknas på plats, vilket skulle kunna resultera i en sämre work-life balance. HR-praktikern menade också på att tjänstemän i många fall tar med jobbet hem, och vid sjukdom ligger pappershögen kvar när denne kommer tillbaka. Vi anser att detta inte hade behövt vara fallet för tjänstemän om man använde sig av arbetsrotation även i kontorssammanhang. Arbetsrotation anser vi därför kan vara användbart i flera yrken och branscher då lärandet som uppstår kan generera andra fördelar såsom mer återhämtning och mer fritid.

## 6. Avslutande reflektioner

I det sista avsnittet i uppsatsen kommer vi förena vår analys och diskussion med uppsatsens syfte och frågeställningar, vilket är följande:

- 1. Hur upplever medarbetarna sitt välmående utifrån aspekterna återhämtning, work-life balance och lärande i relation till deras obekväma arbetstider?*
- 2. Hur ser HR-praktikern på återhämtning, work-life balance och lärande hos medarbetare som arbetar obekväma arbetstider?*

### 6.1 Slutsats

1. I denna uppsats har syftet varit att undersöka hur medarbetare som arbetar obekväma arbetstider upplever deras välmående utifrån work-life balance, återhämtning och lärande. Fynd som gjorts i uppsatsen är intressanta och utmärkande då intervjupersonerna i många avseenden motsätter sig teorier om att obekväma arbetstider i relation till återhämtning, work-life balance och lärande skulle vara negativt. Ett fynd som uppkommit är att intervjupersonernas upplevelser är olika beroende på vilka obekväma arbetstider de innehar. Detta medför att vi kan dra slutsatsen att olika former av obekväma arbetstider ger olika utfall. Vidare kan vi konstatera att man därmed inte bör diskutera obekväma arbetstider som ett generellt begrepp, utan dela upp begreppet utifrån de olika former av obekväma arbetstider som finns.

Välmåendet bland medarbetarna utifrån aspekterna återhämtning, work-life balance och lärande kan förstås som varierande utifrån de olika aspekterna. Intervjupersonerna definierade välmående i linje med vad work-life balance och återhämtning innebär. Trots detta, så uppgav skiftarbetarna att work-life balance delvis var svårt att uppnå, samt att både skiftarbetarna och nattarbetarna medgav att återhämtningen var bristande på grund av deras arbetstider. När detta sätts i relation till deras uttalanden om att samtliga medarbetare överlag är nöjda och mår bra med deras arbetstider, blir en slutsats om välmåendet svårare att fastställa på grund av intervjupersonernas motsättningar. Det helt gemensamma bland



medarbetarna var att de obekväma arbetstiderna och den upplevda sömnbristen inte var ett hinder för lärandet. Precis som HR-praktikern nämnde i sin intervju, arbetar de anställda kvar, och därmed anser vi att välmående utifrån aspekterna trots allt tillgodoses. Vidare hade det varit intressant att fortsätta denna studien, genom att intervjua våra deltagare igen och fråga vidare om vilka faktorer som gör att det ändå väljer att stanna kvar på företaget, trots de brister som uppdragats i samband med obekväma arbetstider.

2. HR-praktikerns intervju gav en överensstämmande bild med det som medarbetarna upplevde. HR-praktikern berättar att hen överlag inte får in mycket klagomål över medarbetarnas återhämtning, vilket vi anser är en intressant aspekt då nattarbetarna och skiftarbetarna under våra intervjuer tydliggjorde att återhämtning var bristande. HR-praktikern belyser en medvetenhet om att återhämtningen, främst gällande nattarbete kan vara bristande, men att hens uppfattning av detta är att nattarbetarna inte vill yttra sig negativt om återhämtningen i oro för att bli rekommendera att arbeta tvåskift. HR-praktikern medger också att det generellt är svårare att tillgodose flextider och andra förmåner som främjar work-life balance för medarbetare som arbetar inom produktion, då hen uppger att man är hårt styrd av de arbetstider som skapas utifrån de organisatoriska behoven. Ytterligare uppgav HR-praktikern att hen ser större svårigheter för skiftarbetare att uppnå work-life balance på grund av deras skiftande arbetstider, vilket även går i linje med det som skiftarbetare upplevde. Gällande lärande ser HR-praktikern att varken de informella eller formella lärandet påverkas av vilka arbetstider medarbetarna innehar, utan att allt grundar sig i individens vilja och intresse att lära sig. Med ovanstående i beaktning kan man formulera slutsatsen att HR-praktikern ser på återhämtning, work-life balance och lärande i relation till obekväma arbetstider, i enlighet med hur medarbetarna upplever det. Vi anser även att den överensstämmande bilden av både brister och det fungerade, kan vara orsaken till att välmåendet kunde tolkas som positivt bland medarbetarna. Vi menar att eftersom HR-praktikern ser på aspekterna så som medarbetarna upplever dem, kan välmående lättare tillgodoses för anställda, då HR är medvetna om vilka insatser som krävs genomföras för att förbättra välmåendet. Möjligtvis kan detta vara orsaken till att medarbetarna överlag upplevde välmående med deras obekväma arbetstider utifrån våra aspekter och därmed även vill arbeta kvar på företaget.

## **6.2 Framtida forskning**

Det utmärkande fynden som nämnts ovan anser vi är intressant då det väcker frågor om ämnet som vi anser hade varit intressanta för framtida forskning. Dels är fynden intressanta då intervjupersonerna i vissa bemärkelser motsäger sig själva genom att uppge att dem är nöjda med deras välmående, samtidigt som dem upplever svårigheter med återhämtning och work-life balance. Ytterligare blir fynden intressanta då dem även motsätter de teorier som finns gällande obekväma arbetstider i förhållande till de fenomen vi undersökt. Således vill vi påstå att forskning om obekväma arbetstider kan utvecklas, då vi gjort fynd som påvisar att teori och realiteten inte helt överensstämmer.

# Referenslista

## Elektroniska källor

Hämtad 2022-10-28: Agren, Henrik (2002). *När arbetet fick bestämma tiden*. <https://popularhistoria.se/vardagsliv/arbetsliv/nar-arbetet-fick-bestamma-tiden>.

Hämtad: 2022-10-28. Ahlgren, Tom (1999). *Anställdas hälsa måste bli en fråga för högsta företagsledningen*. Läkartidningen, volym 96, nr 51-52.

Hämtad: 2022-12-20. Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>.

Hämtad: 2022-11-04. Arbetsmiljöverket (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbet-smiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbet-smiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)

Hämtad: 2023-01-02. Bartels Amy & Peterson Suzanne & Reina Christopher (2019). *Understanding well-being at work: Development and validation of the Eudaimonic Workplace Well-being Scale*. APA PsycNet. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Hämtad: 2022-11-15, Ben Bennett. (2003). *Job rotation: its role in promoting learning in organizations*. Development and Learning in Organizations. 17 (4), pp. 7-9.

Hämtad 2022-11-10. Corinna Brauner, Anne M Wöhrmann, Kilian Frank, Alexandra Michel (2019). *Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis*. DOI: 10.1016/j.apergo.2019.102906

Hämtad: 2022-11-25. Constance T. Fischer. *Bracketing in qualitative research: Conceptual and practical matters*. Psychotherapy Research, July September 2009; 19(4-5): 583-590. DOI: 10.1080/10503300902798375

Hämtad: 2022-11-25. Dalle Mura, Michela & Dini, Gino (2022). *Job rotation and human-robot collaboration for enhancing ergonomics in assembly lines by a genetic*

*algorithm*. The International Journal of Advanced Manufacturing Technology. 118(9-10):2901-2914. Doi: 10.1007/s00170-021-08068-1

Hämtad: 2022-12-05. Elisabeth Flo 1, Ståle Pallesen, Torbjørn Åkerstedt, Nils Magerøy, Bente Elisabeth Moen, Janne Grønli, Inger Hilde Nordhus, Bjørn Bjorvatn. (2013) *Shift-related sleep problems vary according to work schedule*. National Library of Medicine. DOI: 10.1136/oemed-2012-10109

Hämtad: 2022-11-15. Fatemeh Dehghani, Seyed abolfazl Zakerian, Farideh Golbabaei och Fariborz Omid. (2019) Iran University of Medical Sciences, 2019. *Investigation of the effect of unusual work shifts and sleeps deprivation on cognitive performance in workers in an automotive industry*.

Hämtad 2022-11-29: Fortnox (2022). *Vad är Obekvämlig arbetstid?*  
<https://www.fortnox.se/fortnox-foretagsguide/ekonomisk-ordlista/obekvam-arbetstid>.

Hämtad: 2022-12-05. Idris Idris & Sugeng Wahyudi (2021). *Job Rotation and Work Motivation: Will it improve Employee Performance?* International Journal of Economics and Management Systems, Volume 6

Hämtad: 2022-11-05. Institutionen för stressmedicin, ISM. (2022).  
<https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/aterhamtning/>

Hämtad: 2022-11-24. Kecklund Göran, Ingre Michael & Åkerstedt Torbjörn. (2010). *Arbetsstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholms Universitet och Stressforskningsinstitutet.

Hämtad: 2022-12-10. Michael Nyhaga (2021) *Skiftarbete 6 tips för bra scheman*.  
Suntarbetsliv  
<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/skiftarbete-6-tips-for-bra-scheman/>

Hämtad: 2022-11-30 Muecke, Sandy. (2005). Effects of rotating night shifts: literature review. *Journal of advanced nursing*, 50(4), 433-439.

Hämtad: 2022-11-21. Ogeil P Rowan (2021), “*Shift-Work-Play: Understanding the positive and negative experiences of male and female shift workers to inform opportunities for intervention to improve health and wellbeing*”. Australian Journal of Advanced Nursing. Doi/10.37464/2020.382.181

Hämtad: 2022-12-05. Pearson, J Chad (2015). *Achieving a Work–Life Balance*. Reference Librarian, Vol. 56 Issue 1, p78-82. 5p. Doi: 10.1080/02763877.2015.970492

Hämtad: 2022-11-25. Paola Ferri, Matteo Guadi, Luigi Marcheselli, Sara Balduzzi, Daniela Magnani, Rosaria Di Lorenzo. (2016) *The impact of shift work on the psychological and*

*physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. Risk Management and Healthcare Policy. DOI: 10.2147/RMHP.S115326*

Hämtad: 2022-11-22 . Saima, Sana, & Zohair, Mohammad, (2016). Understanding Work-Life Balance with Respect to Medical Practitioners: A Conceptual Framework, *IUP Journal Of Organizational Behavior*, 15, 4, pp. 66-75, Business Source Complete, EBSCOhost, viewed 4 December 2017.

Hämtad: 2022-11-22 - Sánchez-Vidal, Ma Eguenia, Cegarra-Leiva, David, & Cegarra-Navarro, Juan Gabriel (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work–life balance, *International Journal Of Human Resource Management*, 23, 4, pp. 645-661, Business Source Complete, EBSCOhost, viewed 25 November 2017. DOI: 10.2147/RMHP.S115326

Hämtad: 2022-12-23. Soares, Marcelo M.; Jacobs, Karen; Lindberg, Per; Vingård, Eva, (2012). *indicators of healthy work environments - a systematic review*. *Work, Supplement*; 41: 3032-3038. (7p). Doi: 10.3233/wor-2012-0560-3032

Hämtad: 2022-11-20. Prevent. (2019). *Jobba med arbetsmiljö*. Arbetsmiljö i samverkan med svenskt näringsliv, lo och ptk. Stockholm.

<https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/aterhamtning/>

Hämtad: 2022-12-05. Vårdförbundet. (2021) *Arbetstid*.

<https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-gor-vi-villkoren-battare/arbetstid/>

Hämtad: 2022-12-14. Västra Götaland. Institutionen för stressmedicin (2022). *Arbetstider* [https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/arbetstider\\_och\\_aterhamtning/](https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/arbetstider_och_aterhamtning/)

### **.Böcker**

Alvesson, M. (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Beaudoin, S.M. (red.) (2003). *The industrial revolution*. Boston: Houghton Mifflin.

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber

Denscombe, Martyn (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur

Ekstedt Mirijam, Kecklund Göran, Dahlgren Anna, Åkerstedt Torbjörn, Samuelsson Björn. (2001). *Kan dubbelskift vara en acceptabel arbetstidslösning? Effekt på återhämtning, stress och hälsa*. Stockholm. Institutet för psykosocial medicin

Ellström, Per-Erik (1996). *Arbete och lärande: förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Ekberg, Kerstin. (2006). *Tid för utveckling*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber

Fridholm Merike, Magnusson Lars, & Isacson Maths. (1984[1976]). *Industrialismens rötter: om förutsättningarna för den industriella revolutionen i Sverige*. (3. tr.) Stockholm

Granberg, Otto (2009). *Lära eller läras: om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur

Kock, Henrik (2010). *Arbetsplatslärande: att leda och organisera kompetensutveckling*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur

Leander, Gun, (1994). *Sömn och skiftarbete*. Uppsala: Ord och Form AB.

Louis Cohen, Lawrence Manion, Keith Morrison. (2018) *Research Methods in Education*. London: Routledge

Mankin, David. (2009). *Human resource development*. Oxford: Oxford University Press.

Steinar, Kvale. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.

Thurén, T. & Werner, J. (2019). *Källkritik*. (Fjärde upplagan). Stockholm: Liber.

Åkerstedt, Torbjörn (red.) (1978). *Skiftarbete och välbefinnande: [en projektrapport från Arbetarskyddsfonden]*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden

## Bilaga 1 - Intervjuguide Medarbetare

- Tala om för informanterna vilka vi är och vad syftet med uppsatsen är.
- Berätta för informanten att intervjun kommer att följa etiska rådets krav och att all information kommer att behandlas konfidentiellt. Alla som medverkar kommer att anonymiseras.
- Fråga informanten om det är okej att intervjun spelas in, tydliggöra att inspelningen endast kommer att användas för transkribering till uppsatsen. Därefter kommer ljudfilen att raderas.
- Förtydliga att intervjun är frivillig och det finns möjlighet att hoppa av under hela processens gång.
- Innan vi börjar intervjun vill vi kolla om du har några frågor?

### Inledning

- Kan du berätta lite om dig själv? Familjesituation, ålder, utbildning
- Vilka övergripande arbetsuppgifter har du? (anställningstid, roll)
- Hur många timmar jobbar du en vanlig arbetsvecka?
- Hur länge har du arbetat inom organisationen?
  - Hur många av dessa åren har du arbetat natt/tvåskift?
- Hur kom det sig att du började arbeta natt/tvåskift?
- Vad är det bästa med att arbeta konstant natt/tvåskift?
- Vad är det sämsta med att arbeta konstant natt/tvåskift?
- Har du möjlighet att själv påverka om du vill jobba tvåskift, natt etc?

### Välmående

- Vad betyder välmående för dig?
- Vad är bra arbetstider för dig?
  - Trivs du med dem tiderna du har idag, på vilket sätt?
  - Tror du att dina arbetstider påverkar ditt välmående i stort (både jobb och fritid)? Utveckla, på vilket sätt?
- Har du märkt att du drabbats av några hälsoskador/hälsofördelar pga att du jobbar natt/tvåskift?

### Återhämtning

- Vad betyder återhämtning för dig?
- Hur återhämtar du dig?
- Upplever du att du hinner återhämta dig under din lediga tid?
- Upplever du att din sömn påverkats på något sätt för att du arbetar natt/tvåskift?
- Har du tillräckligt med återhämtning under arbetets gång i form av raster och pauser?
  - Har du möjlighet att använda alla de raster du får till ditt förfogande?
  - Hur tror du de påverkar om du inte tar de pauser/raster som finns?

- Hur upplever du arbetsbelastningen där du arbetar?
- Upplever du att ni har tillgång till tillräckligt med hjälpmedel för att kunna utföra arbetsuppgifter med minimal kroppsbelastning?
- Har ni någon att kontakta under sena kvällar och på nattetid? Ex: om det uppstår konflikt, problem eller någon man behöver prata med?
- Har ni flextider? Finns det möjligheter till det?

### Work life balance

Är ett begrepp som har blivit allt vanligare under de senare åren och handlar om balansen mellan arbete och fritid. Exempelvis att man har tid och energi kvar efter jobbet till att göra det man vill på sin fritid.

- Tror du att dina arbetstider främjar eller begränsar din balans mellan jobb och fritid? På vilket sätt?
- Hur anser du att tvåskiftarbete/nattarbete fungerar med ditt sociala liv/ privatliv?
- Finns det något du önskar att du kunde göra, men som dina arbetstider möjligtvis hindrar dig från?
- Bortsett från arbetstiderna du har nu har, hade din arbetsplats kunnat tillgodose något annat för att få mer balans mellan jobb och fritid?
- Upplever du att du behöver använda din fritid till jobbrelaterade ärenden pga du jobbar natt/tvåskift? Isåfall gällande vadå?
- Har du arbetat dagtid? Om ja
  - När du arbetade dagtid, upplevde du att du hade mer eller mindre balans mellan jobb och fritid då?

### Lärande

- Vad betyder lärande för dig?
- Tror du att arbetstiderna *rent generellt* har någon påverkan på inlärningsprocessen?
- Upplever du att *dina* arbetstider påverkar ditt lärande?
- Vilka möjligheter eller begränsningar finns det med att lära sig och utvecklas under natten/tvåskift?
- På vilket sätt lär du dig bäst? Exempelvis genom att läsa sig till kunskap, diskutera med kollegor eller sitta på utbildnings-föreläsningar osv.
- Har ni jobbrotation?
  - Upplever du att du lär dig mer/mindre av att rotera arbetsuppgifter?
- Får ni möjlighet att delta i utbildningar på jobbet?
  - Sker dessa utbildningar isåfall på dag- eller nattetid?
  - Påverkar dina arbetstider vilka utbildningar du kan delta i?
- Har du själv möjlighet att avsätta tid för lärande och utveckling i arbetet, finns det tid för de?

### Avslutning

- Vill du lägga till något eller dela någon tanke du har om välmående kopplat till obekväma arbetstider?

## **Bilaga 2 - Intervjuguide HR-praktiker**

- Kan du berätta lite om dig själv? Familjesituation, ålder, utbildning
- Vilka övergripande arbetsuppgifter har du? (anställningstid, roll)
- Vilka möjligheter har du att påverka arbetsförhållandena för de anställda?
  - Finns det något du vill göra, som du inte har möjlighet att göra?
- Hur länge har du arbetat inom organisationen?
- Hur kom det sig att du sökte dig till organisationen?
- Hur det kom sig att du valde ut dem två medarbetarna till oss? Var det slumpen eller ett strategiskt val?
- Har du någon uppfattning om den genomsnittliga anställningstiden på Företaget XXX?

### Välmående

- Vad betyder välmående för dig?
- Vad är din upplevelse av bra arbetstider?
- Tror du att dina arbetstider påverkar ditt välmående i stort (både jobb och fritid)?  
Utveckla, på vilket sätt?
- Får du ta emot några klagomål från skiftarbetare/nattarbetare gällande arbetstiderna och arbetsförhållandena?
  - Vilket klagomål är isåfall de vanligaste?
- Vad har du fått höra från medarbetarna är det bästa med att jobba natt respektive tvåskift?
- Gällande just *arbetstiderna* för de anställda med obekväma arbetstider, arbetar ni för att förbättra dem?
- Har ni någon aktuell förhandling/förändring för anställda med obekväma arbetstider som du tror kan förbättra deras välmående?
- Finns det något konkret exempel på något ni på HR har förbättrat för anställda?

### Återhämtning

- Hur gör ni för att tillgodose tillräckligt med *raster* för medarbetare med obekväma arbetstider?
  - Vi har hört att ni förkortat sista rasten för anställda som arbetar tvåskift, varför gjorde ni det?
- Vad erbjuder ni för friskvårdsförmåner för era anställda?
- Erbjuder ni någon *hälsokontroll* för era medarbetare som arbetar obekväma arbetstider?



## Lärande

- Vilka typer av vidareutveckling och lärande erbjuder ni era anställda?
- Märker ni några skillnad/likheter mellan medarbetarna som jobbar tvåskift/natt, exempelvis på engagemanget att lära sig och utvecklas på arbetet?
- Vilka möjligheter eller begränsningar tror du att det finns att lära sig och utvecklas under nattetid och tvåskift?
- Hur ser du på lärandet för medarbetare som arbetar obekväma arbetstider?
- Vi har fått höra att era anställda har jobbrotation? Vad var den primära anledningen till att det implementerades?
- Har ni några kommande utbildningar som är planerade för de anställda?
- Finns det någon utbildningssatsning ni har gjort som blivit väldigt lyckad eller fått mycket uppskattning?

## **Avslutning**

- Vill du lägga till något eller dela någon tanke du har om lärande och välmående kopplat till obekväma arbetstider?

## **Bilaga 3 - Informerat samtycke**

### ***Informerat samtycke***

Hej! Vi heter Tova Zanton och Marina Hultén, och studerar personal- och arbetslivsprogrammet på Lunds universitet. Vi ska nu skriva vår kandidatuppsats och har fått möjligheten och äran att basera den på Er organisation. Syftet med denna uppsats är att undersöka upplevelser av välmående bland arbetstagare som jobbar obekväma arbetstider. Intervjun kommer genomföras på distans och kommer ta ungefär 45–60 minuter.

För att kunna göra en fördjupad analys samt för att undvika felcitering skulle vi gärna, med ditt samtycke, spela in intervjun. Inspelningen kommer endast vara tillgänglig för oss och kommer enbart att användas för uppsatsens syfte, och kommer raderas när uppsatsen är klar. Intervjuerna kommer i ett senare skede att transkriberas, det vill säga att vi kommer att omvandla ljudinspelningen till text. Detta gör man genom att lyssna på intervjuerna och skriva ner det som sägs. Efter att uppsatsen är klar kommer även transkriberingarna att raderas.

Intervjuerna kommer behandlas konfidentiellt, det vill säga att ljudinspelningarna och transkriberingen endast kommer att vara åtkomliga för oss. Citat och annan ininformation från intervjuerna kommer anaonymiseras i uppsatsen, vilket betyder att personuppgifter så som till exempel namn och annan personkänslig information kommer att utelämnas, ges andra namn eller på annat sätt förändras för att skydda din identitet. När uppsatsen väl är klar, kommer den att publiceras på Lunds universitets, då detta är ett krav för att vi ska få godkänt på kursen.

Att delta i intervjun är frivilligt under hela processens gång och du kan välja att inte besvara frågor om du vill det. Skulle du känna att du vill hoppa av kan du kontakta oss eller vår handledare, kontaktinformation finner du nedan.

Genom att svara på detta mail bekräftar du att du mottagit och förstått ovanstående information samt att du godkänner ditt deltagande i vår intervju. Om du har några frågor eller vill avbryta ditt deltagande, hör av dig till oss!

Stort tack för ditt deltagande, vi är super tacksamma!

Med vänliga hälsningar

Tova Zanton & Marina Hultén

**Kontaktuppgifter:**

*Marina Hultén:* [REDACTED]

*Tova Zanton:* [REDACTED]

*Mai Lundemark, lektor i sociologi:* [REDACTED]



LUNDS UNIVERSITET  
Sociologiska institutionen  
Avdelningen för pedagogik  
Box 114, 221 00 LUND  
[WWW.soc.lu.se](http://WWW.soc.lu.se)