

"Lever vi i en demokrati eller?"

Hur de nya bestämmelserna om dygnsvila har påverkat kärnverksamheten på ett äldreboende

Ajla Avdagić & Arta Kelmendi

Handledare
Jan-Olof Nilsson



Abstract

- Arbetets art: Kandidatuppsats, 15 hp
- Sidantal: 40
- Titel: ”Lever vi i en demokrati eller?” - Hur de nya bestämmelserna om dygnsvila har påverkat kärnverksamheten på ett äldreboende
- Författare: Ajla Avdagić & Arta Kelmendi
- Handledare: Jan-Olof Nilsson
- Datum: 08/01/2024
- Sammanfattning: Hösten 2023 kom Artikel 3 från EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) att implementeras i det centrala kollektivavtalet ’Allmänna bestämmelser’ (AB), som sluts av arbetsgivarorganisationen SKR (Sveriges Kommuner och Regioner). Artikel 3, även implementerad i den svenska arbetstidslagen (1982:673), stadgar att arbetstagare ska ha minst 11-timmars dygnsvila, men arbetsgivare har kunnat göra avvikelser. Denna relativt nya bestämmelse om dygnsvila ämnar ge väg för en bättre återhämtningsförmåga och på lång sikt förbättra arbetsförhållanden för de som arbetar inom offentliga verksamheter. Trots att forskning inom området är begränsad (då förändringen nyligen skett) syftar denna uppsats till att utforska och analysera den initiala förändringsprocessen. Detta med avseende till organisationsteori, autonomi, och work-life balance. Det har genomförts en enkätundersökning bestående av två enkäter och sex kvalitativa intervjuer på ett äldreboende med både kärnverksamheten och stödverksamheten.
- Resultatet av studien visar att en del undersköterskor i kärnverksamheten upplever att de har fått sin flexibilitet och autonomi begränsad till följd av att de nya bestämmelserna om dygnsvila dämpar verksamhetens flexibilitet. Dock har ett antal ur stödverksamheten en positiv syn på förändringen, då med hänsyn till de långvariga effekterna hälsomässigt. Slutligen har studien kommit fram till hur komplexa och mångfacetterade förändringsprocesser är för de involverade, samt hur förändringar som är avsedda att vara gynnsamma för medarbetare kan upplevas som negativa av personalen.
- Nyckelord: Autonomi, Work-life balance, Flexibilitet, Organisering, Ledarskap, Dygnsvila, Äldreomsorgen, Kollektivavtal

Förord

Vi vill tacka studiens deltagare för deras medverkan och värmande bemötande.

Vi riktar ett tack till Jan-Olof Nilsson som varit vår handledare. Tack för din ärlighet, dina uppmuntrande ord och snabba respons!

Vi vill även tacka våra nära och kära som stöttat oss genom denna arbetsprocess.

/Ajla Avdagić & Artta Kelmendi

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 SYFTE	3
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	4
2. METOD	5
2.1 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	5
2.1.1 Vetenskapsteoretisk ansats	5
2.1.2 Abduktiv ansats	5
2.2 GENOMFÖRANDE	6
2.2.1 Datainsamlingsmetod - Triangulering	6
2.2.2 Enkätundersökning	6
2.2.3 Semistrukturerade intervjuer	7
2.2.4 Urval	8
2.2.5 Transkribering och kodning	10
2.3 STUDIENS KVALITÉ	11
2.3.1 Validitet och Reliabilitet	11
2.3.2 Etiska överväganden	12
2.3.3 Diskussion av metodval	12
3. TEORI	14
3.1 ORGANISATIONER & ORGANISERING I OFFENTLIG SEKTOR	14
3.1.1 Systemteori	14
3.1.2 Processansatsen	16
3.1.3 En förändring med komplexa rötter	16
3.1.4 Ledaren i förändringen	17
3.2 AUTONOMI	18
3.2.1 'Paternalistic intervention' & Autonomi	18
3.2.2 Egenvilja	19
3.2.3 Autonomi och flexibilitet	20
3.3 WORK-LIFE BALANCE	20
3.3.1 Betydelsen av work-life balance	20
3.3.2 Effekter av ett flexibelt arbetsliv	21
4. RESULTAT & ANALYS	22
4.1 AUTONOMI/KONTROLL ÖVER ARBETSLIV	22
4.1.1 Upplevda effekter till följd av en begränsad flexibilitet	22
4.1.2 Inför implementeringen av de nya bestämmelserna	26
4.2 WORK-LIFE BALANCE	27
4.2.1 Stödverksamhetens syn på dygnsvila	30
4.3 ORGANISERING - FÖRÄNDRING I EN ORGANISATION	33
4.3.1 Ledningen under de nya bestämmelserna	33

4.3.2 Att acceptera förändring.....	36
5. DISKUSSION	37
5.1 DISKUSSION OM TEORIerna.....	37
5.2 DISKUSSION OM METODVALET	38
5.2.1 Uppsatsens struktur	38
5.3 SLUTSATS	38
5.4 FÖR FRAMTIDA FORSKNING	39
REFERENSLISTA:	41
Bilaga 1	44
Bilaga 2	48
Bilaga 3	51
Bilaga 4	53
Bilaga 5	56
Bilaga 6	59

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknadspolitikens form ges av Saltsjöbadsavtalets betoning på partsreglering vilken innebär att arbetsmarknadens två parter gemensamt stiftar kollektivavtal och bestämmer villkor utifrån båda siders behov - utan involvering från lagstiftning (PTK, 2022). Detta möjliggörs av att bestämmelserna i vissa lagar är dispositiva eller semidispositiva vilket betyder att lagarna har icke-tvingande regler. När arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal kan de genom förhandling göra avvikelser från dessa regler och ersätta dem med bestämmelser som tar hänsyn till branschens förutsättningar (Anders Kjellberg, 2023).

Följaktligen så skulle Sveriges inträde i Europeiska Unionen (EU) 1995 eventuellt förändra strukturen på den svenska arbetsmarknaden. EU:s primära syfte är att reglera och skydda den europeiska marknaden, och genom att unionsrätten utgör en egen rättsordning som är överordnad och integrerad i den nationella rätten har EU starka befogenheter för att genomföra sin politik (Hydén & Hydén, 2019). Därtill har EU-medborgare rätt att åberopa unionsrätten inför nationella domstolar, men även rätt att framföra klagomål till EU-kommissionen ifall man anser att unionsrätten inte efterföljs inom nationella myndigheter (Hydén & Hydén, 2019).

2021 mottog EU-kommissionen en anmälan från en svensk ambulanssjuusköterska som ifrågasatte varför EU:s arbetstidsdirektiv (2003/EG/88) inte efterföljdes i Sverige (SKR, 2023, 3 oktober), mer specifikt direktivets tredje artikel som behandlar dygnsvila:

“Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.” (2003/88/EG, Artikel 3)

Den svenska arbetstidslagen (SFS 1982:673) bygger delvis på obligatoriska EU-regler utifrån 2003/88/EG då den fastställer vissa minimiregler om vila, däribland dygnsvila. Artikel 3 är redan implementerad i 13§ arbetstidslagen (SFS 1982:673), men eftersom direktivet tillåter att arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal om arbetstiden (om lika bra skydd ges), och arbetstidslagen är dispositiv (Arbetsmiljöverket, 2023), utvecklades

en praxis inom EU-rätten och med tiden strävade kollektivavtal bort från de ursprungliga skyddsreglerna (SKR, 2023, 7 november). Som Kjellberg (2023) påpekar, att även om arbetstidslagen är dispositiv så får reglerna inte vara sämre för arbetstagaren än EU-direktivets regler (2023). På grund av att lagstiftningen inte efterföljdes i Sverige riktade EU-kommissionen kritik mot Sverige under följande år. Som en följd ställdes de som hade ansvar för partsregleringen, SKR (Sveriges Kommuner och Regioner), Sobona samt fackföreningar som Vårdförbundet och Kommunal, till svars inför EU:s kritik. Fackföreningarna bröt genom sitt kollektivavtal 'Allmänna bestämmelser' (AB) mot EU:s minimiregler och därmed bröt de mot EU-lag. Det ledde till att Arbetsmarknadsdepartementet krävde att organisationerna och fackförbunden skulle vidta åtgärder för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24 timmarperiod i enlighet med Artikel 3 (2003/88/EG). Ett misslyckande att implementera dessa skulle innebära att Sverige prövas inför EU-domstolen (SKR, 2023, 7 november).

Avsteg kan göras från direktivet under omständigheter där arbetsgivaren helt står utan möjlighet att bemanna sin verksamhet, som vid en oförutsedd händelse. Men om arbetstagarens övertidsarbete innebär att deras dygnsvila understiger 11 timmar ska tiden kompenseras genom att det förläggs i samband med nästkommande dygnsvila (SKR, 2023, 19 oktober). Dock ska denna tillämpning ske restriktivt (SKR, 2023, 29 september). EU-domstolen har också förtydligat att veckovila och dygnsvila är två fristående rättigheter vilket innebär att arbetsgivaren utöver 11-timmars dygnsvila har ansvar att fördela 36 sammanhängande vilotimmar på en vecka, i enlighet med 14§ Arbetstidslagen (SFS 1982:673) (SKR, 2023, 19 oktober). Klagomålet som ursprungligen berörde ambulansverksamheten kom att påverka alla kommuner och regioner i landet då SKR är den organisation som stiftar kollektivavtalen för kommunala och regionala verksamheter, och därmed faller alla inom den offentliga sektorn under de nya bestämmelserna i AB. Förändringen i kollektivavtalet godkändes i januari 2023 av de fackförbund som tecknat AB förutom Sveriges läkarförbund (Läkarna), och för samtliga fackföreningar trädde förändringen i kraft den 1 oktober 2023 (SKR, 2023, 7 november).

Fastän ändringen bottenar i skyddslagstiftning har många berörda yrkesgrupper inom räddningstjänst, hälso- och sjukvård, samt äldreomsorgen uttryckt en negativ stämma

inför dess implementering på grund av missnöjet med det nya sättet att förlägga arbetet. Det framgår bland annat i reportage från Expressen (Trus, 2023, 13 april) om brandmän och personliga assistenter som protesterade mot de nya bestämmelserna, och ett från SVT Nyheter (Öhman, 2023, 11 september) som rapporterade om massavhopp bland ambulanspersonal. Den här studien kommer att titta på hur de nya bestämmelserna har påverkat personal inom äldreomsorgen. Även innan dessa nya bestämmelser trädde i kraft har många undersköterskor uttryckt frustration över faktumet att deras blandade arbetstider gör dem beroende av hjälp från släktingar, och det är många mödrar som inte får ihop sina privatliv (Lund, 2022, 9 mars). Till SVT Nyheter (Lind, 2023, 4 oktober) delar en undersköterska denna frustration och oro då mer frekventa helgpas i hennes nya schema kommer ställa till med besvär. Trots detta finns det personal som uttryckt att de har gynnats av bestämmelserna och som ser fram emot en längre återhämtning. I en artikel av Swahn (2023, 5 juli) för Kommunals medlemstidning, Kommunalarbetaren, delar undersköterskor med sig av deras schemaförslag vari en ändring som de föreslog är att helgpas endast ska förläggas vart tredje vecka. Även om kvällspas blir mer frekventa så kommer faktumet att kvälls-morgon-pas avvecklas (kvällspas följt av morgonpas) och delade turer göra att fördelarna väger tyngre för dem (Swahn, 2023, 5 juli). Ett annat perspektiv kommer från en positivt inställd undersköterska som säger att de nya bestämmelserna kommer göra arbetsgivarens möjligheter att använda kryphål i lagstiftning och kollektivavtal mer begränsade, samt att de kommer få återhämtningen som de behöver (Kemhagen, 2023, 13 mars). Utifrån de blandade åsikterna och resonemangen som finns kring denna förändring är framtiden oviss för verksamheterna. Det finns ännu inga definitiva svar så här tidigt i processen om det kommer vara något gynnsamt eller negativt. Den här studien kommer därför ta sig an att försöka förstå och därmed förklara förändringsprocessen kring de nya bestämmelserna om dygnsvila.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att försöka förstå förändringsprocesser för bestämmelserna om dygnsvila i den mån som det har påverkat medarbetarnas autonomi i arbetslivet samt deras work-life balance. Detta mot bakgrund av förändringens uppkomst, involverade parter intressen, samt i relation till ledningens sätt att organisera och implementera bestämmelserna i verksamheten.

1.3 Frågeställningar

1. Hur har de nya bestämmelserna om dygnsvila påverkat autonomin i arbetslivet samt work-life balance hos kärnverksamheten på äldreboende?
2. Vad bör ledningen beakta under en omställning av detta slag för att säkerställa att medarbetare blir en del av processen?

2. Metod

I detta avsnitt presenteras vald vetenskapsteoretisk ansats för studien samt reflektioner kring tillvägagångssätten och områden som berör studiens kvalitet.

2.1 Metodologiska Utgångspunkter

2.1.1 Vetenskapsteoretisk ansats

Med en fenomenologisk ansats i grunden har studiens empiriska material utvunnits genom semistrukturerade intervjuer, en kvalitativ metod, vilka underbyggs av en kvantitativ metod som varit enkätundersökningar. Fenomenologi är en filosofisk teori om det *intentionella medvetandet*, utarbetad av Edmund Husserl (Fejes & Thornberg, 2019). Begreppet *'intentionellt'* syftar på att medvetandet både är *riktat* och *meningsskapande* utifrån att det alltid finns ett objekt som betraktas av medvetandet. Det här innebär att det ömsesidiga skapandet mellan objekt och mänskligt medvetande skapar en bild av verkligheten såsom den upplevs. Den här ansatsen öppnar upp förståelsen för hur medarbetarnas autonomi och work-life balance har påverkats av de nya bestämmelserna (Fejes & Thornberg, 2019).

2.1.2 Abduktiv ansats

En abduktiv ansats har bedömts vara lämpligast för att navigera uppsatsen igenom detta utforskade område. Då vi stod inför ett komplext och i forskningsvärlden okänt fenomen, tillämpar vi enkäter och intervjuer som redskap för att utforska och förklara orsakerna bakom dessa påtagliga förändringar och händelser. En abduktiv ansats är en kombination av både induktiv och deduktiv ansats, och dess metod går ut på en ständig process där teori och erfarenheter vävs samman för att sedan revideras. Detta genom att röra sig fram och tillbaka mellan observationer utifrån generering av möjliga förklaringar och systematisk testning. Strategin möjliggör en djupgående analys av de inträffade förändringarna och händelserna samt att kontinuerligt tillåta anpassning och förfining av vår förståelse baserat på den insamlade informationen (Fejes & Thornberg, 2019).

2.2 Genomförande

2.2.1 Datainsamlingsmetod - Triangulering

För att kunna få en så djup bild av ämnet som möjligt valdes två datainsamlingsmetoder, två enkätundersökningar följt av sex semistrukturerade intervjuer. Syftet med triangulering som utgångspunkt åligger i att forskaren kan fixera sitt studieobjekt och kunna skapa en bättre bild av det. Denna metod tar avstamp inom navigering, det vill säga att flera metoder kan ringa in studieobjektet och effektivare fastställa det empiriska fenomenet (Alvehus, 2019). Den första metoden (enkätundersökningarna) har vi strävat att använda som en pilotstudie. Målet med datainsamlingen var att bidra med nya och värdefulla insikter om hur de nya bestämmelserna kring dygnsvila implementerats samt hur de påverkar personalens arbetsliv och privatliv. Den insikten har därav varit till hjälp i utformandet av intervjuguiderna. Kombinationen av olika typer av material och data ger antagandet att det empiriska underlaget blir mer exakt och fullständigt (Alvehus, 2019).

2.2.2 Enkätundersökning

Utifrån det som framgick i inledningen finns främst information att tillgå om de nya bestämmelserna från nyhetsartiklar samt det som fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har gått ut med. Eftersom de nya bestämmelserna om dygnsvila trädde i kraft den 1 oktober 2023, en månad innan denna uppsats påbörjades, är omställningen fortfarande ny. Med trianguleringen i åtanke ville vi genomföra en enkätundersökning i förhand till intervjuerna. Enkäterna utformades utifrån vår personliga uppfattning av den aktuella situationen som var att det främst fanns en negativ ton och många klagomål kring dygnsvilan, vilket påverkade hur enkätfrågorna blev formulerade. Den ena enkäten riktades mot kärnverksamheten och den andra mot stödverksamheten i syfte att ge oss en mer nyanserad bild av läget. Detta genom en bättre insikt i hur olika yrkesgrupper upplever effekterna av regeländringen och hur organiseringen av arbetet skiljde sig åt före och efter de nya bestämmelserna.

Respektive enkät bestod av 13 frågor indelade i 3 olika teman. För enkäten till kärnverksamheten var det första temat introduktion vilka avsåg att ge inblick i äldreboendets yrkesdemografi och anställdas sysselsättningsgrad. Det andra temat

behandlade organisering av privatliv och arbetsliv innan de nya bestämmelserna, och det sista temat berörde förändringarna i arbetslivet och privatlivet efter att bestämmelserna om dygnsvilan trädde i kraft. Enkäten för kärnverksamheten utgjordes av flervalsfrågor, några med möjlighet att skriva eget svar. Stödverksamhetens enkät innehöll en introduktion, ett tema om deras inställning och förväntningar på bestämmelserna, samt ett sista tema om verksamhetens anpassning och upplevelse av förändringen. Flervalsfrågor fanns, men även ett antal frågor där enbart svar efterfrågades. Enkäterna var anonyma främst då för att skydda respondenternas privata uppgifter men också för att ge dem en trygghet i att deras svar inte kommer leda till att de blir utpekade, vilket i sin tur lade grunden för mer autentiska svar. Båda enkäter identifierade områden som behövde en fördjupad undersökning innan intervjuerna skulle genomföras.¹

Enkäterna var digitala. Den avsedd till kärnverksamheten mejlades till äldreboendets enhetschef som sedan vidarebefordrade dessa till sin personal. Den andra som var ämnad till stödverksamheten tog vi personligt ansvar att mejla till deltagarna vi valt ut samt kontakter till dem i hopp om att få fler svar. Enkäterna var tillgänglig att svara på i en vecka för att ta hänsyn till att all personal inte var tillgänglig samma dag, men också då vi behövde komma igång med intervjuerna snarast. Kärnverksamhetens enkät resulterade i 33/35 svar, och stödverksamhetens i 8/8 svar. Resultatet från några frågor redovisas i analys- och resultatdelen som komplettering till intervjupersonernas svar.

2.2.3 Semistrukturerade intervjuer

Enligt Ahrne & Svensson (2015) är intervjuer de tillfällen som forskare kan erhålla erfarenheter av olika samhällsfenomen på ett snabbt sätt samtidigt som de ger ett brett material att arbeta med. Eftersom vi ämnade att förstå ett samhällsfenomen ur tre informantgruppers perspektiv utformades tre stycken intervjuguides - en för kärnverksamheten², en för ledningen³, och en för arbetsmiljösamordnaren⁴. Antalet frågor varierade från 11–13, några med följdfrågor. Som tidigare påtalats var

¹ Se Bilaga 1, s.44 & Bilaga 2, s.48

² Se Bilaga 3, s.51

³ Se Bilaga 4, s.53

⁴ Se Bilaga 5, s.56

enkätundersökningarna vägledande för en del intervjufrågor, och statistik från undersökningarna inkluderades i några intervjufrågor för att dels stödja frågan, dels ge intervjupersonerna/deltagarna en inblick i hur de har svarat.

Under intervjuerna upprätthöll vi en öppen dialog vilket medförde att vi kunde anpassa våra frågor och hålla en konversation baserad på respondenternas svar. Genom att vara öppna för att få en fördjupad insikt i deras perspektiv, åsikter och upplevelser, erhöll vi en mer nyanserad förståelse av ämnet då intervjupersonerna hade möjlighet att tolka frågorna utöver våra avsikter. Vi valde att enbart spela in intervjuerna och inte föra några anteckningar. Som Alvehus (2019) påtalar finns risken med anteckningar att innehållet förändras, att man inte hör allt som personen säger, samt är det svårt att vara delaktig i samtalet när man ska anteckna under tiden. På grund av att vi gick tillväga med semistrukturerade intervjuer var det givet att vi behövde vara aktiva lyssnare och vara bekräftande gentemot intervjupersonen. Att lyssna och låta intervjupersonen ta sin tid med att svara är fullständigt nödvändiga förutsättningar för att intervjun, det vill säga det empiriska materialet, ska kunna användas i forskningssammanhang (Dalen, 2015). Intervjuerna spelades in på både våra personliga mobiltelefoner för att ha en kopia ifall något skulle hända med den enas mobiltelefon/ljudfil. I förhand till intervjuerna med deltagarna från kärnverksamheten mejlade vi intervjuguiden till dem så att de skulle förbereda sig, men avseende intervjuguiden till ledningen förelåg tidsbrist för detta, och för arbetsmiljösamordnaren kom tekniska fel i vägen.

Vi var medvetna om risken att intervjupersonerna ändrar innehållet av vad de delar med sig av eller vidhåller åsikter/information utifrån faktumet att de blir inspelade. Detta är dock bortom vår kontroll och vi kunde enbart acceptera svaren som de försåg oss med. Om vi under intervjun upplevde att de kunde dela med sig av mer information, men undvek, avstod vi från att gräva djupare och gick vidare till nästa fråga.

2.2.4 Urval

För att kunna besvara våra frågeställningar har intervjuer genomförts med två undersköterskor (USK), en sjuksköterska (SSK), en enhetschef och en administratör, samtliga anställda på ett äldreboende. Utöver det har vi också valt ut en arbetsmiljösamordnare från fackföreningen Kommunal som är verksam i en närliggande

kommun, men som ingår i en session med äldreboendets kommun. Urvalsprocessen för dessa utgick från premissen att fånga upp hur alla delar av verksamheten har förändrats av de nya bestämmelserna. Genom tankar, åsikter och upplevelser från de som har arbetat med att implementera de nya bestämmelserna om dygnsvila erhöll vi en djupare uppfattning av hur hela äldreboendets autonomi och work-life balance påverkats (Dalen, 2015).

När det hade fastställts att datainsamlingen skulle ske på enbart ett äldreboende övervägdes först ett antal kommuner i Skåne, men dessa avgränsades genom bekvämlighetsurval och ett valdes ut. Bekvämlighetsurval innebär att forskaren/studenten väljer deltagare som antingen är befintliga kontakter eller som med hjälp av dessa kan hitta deltagare, att budgeten är begränsad, geografiska skäl som begränsar åtkomst till deltagare, eller att den givna tidsramen inte räcker till (Alvehus, 2019). Eftersom den första delen av datainsamlingen var två enkäter som skulle bedrivas innan intervjuerna, var det av stort behov att komma igång snarast. Därför var bekvämlighetsurvalet mest lämpligt då ett äldreboende i geografisk närhet fanns och från vilken vi redan hade en kontaktperson som kunde assistera studien.

Med hjälp av kontaktpersonen, som även var en av undersköterskorna som intervjuades, upprättades kontakt med enhetschefen och resterande deltagare i äldreboendet. Kontaktpersonen ordnade med kontaktinformation så att vi kunde boka in intervjuer med deltagarna från ledningen och sjuksköterskan, och hon ordnade även intervjun med den andra undersköterskan. Utöver det såg hon till att enkäten genomfördes genom att uppmana sina arbetskollaboratorer att svara på den så att tillräckligt med svar kom in i tid. Inom samma vecka ringde vi till Kommunal där en facklig representant rekommenderade oss en arbetsmiljösamordnare som kunde besvara frågor avseende de nya bestämmelserna om dygnsvila. Kontakt upprättades med henne och vi bokade in en intervju.

Deltagarna för intervjuerna:

<i>Arbetstitel</i>	<i>År i tjänst / Beskrivning av tjänst</i>
Undersköterska 1	Är heltidsanställd och arbetar med direkta behov hos brukare och med administration.

	Har arbetat i äldreboendet i ca 22 år.
Undersköterska 2	Hon har erfarenhet inom i vården sedan 2003, och har sedan 2017 en sysselsättningsgrad på 75%. Utöver att hjälpa brukarna med deras behov är hon dokumentationsansvarig samt ansvarig för äldreboendets kvalitetsregister.
Sjuksköterska	Arbetar med hemsjukvård och på äldreboendet. Han ansvarar för dokumentation och har direkt kontakt med både personal och brukare. Har arbetat som SSK i cirka 13 år.
Enhetschef	Hon har över 10 års erfarenhet som chef, men tillträdde sin nuvarande tjänst som enhetschef på äldreboendet i våren 2023 där hon är ansvarig för fyra avdelningar.
Administratör	Ansvarig för kommunens bemanningsenhet och ansvarsområden som omfattar vikariehantering, avtalsskrivningar och att säkerställa att ny personal integreras. Arbetat som administratör i 15 år.
Arbetsmiljösamordnare	Arbetar i fackföreningen Kommunal och är sedan ett år tillbaka arbetsmiljösamordnare. Hon har dessutom 11 års erfarenhet som USK.

2.2.5 Transkribering och kodning

När det kom till transkriberingen av intervjuerna har varje ord från deras svar skrivits ner, men saker som inte skulle användas i en vanlig skriven text samt deras personuppgifter och namnen på äldreboendet och kommunen uteslöts. Allt som inte är relevant till frågorna är också borttaget, som exempelvis småprat innan och efter intervjun. Efter transkriberingen kodades innehållet enligt 3 teman; work-life balance med grön färg, organisering med orange färg och autonomi med lila färg. Kodningen effektiviserade processen med att sälla ut material för analysen.

2.3 Studiens kvalitet

Alvehus (2019) anser att autenticitet inte alltid är ett helt enkelt kriterium. Precis som vid bedömningen av kvaliteten i samband med kvalitativ forskning krävs det att bedömningar vilka sträcker sig bortom författarens egna skriv- och analysprocesser görs. De inkluderar bland annat förmågan att presentera uppsatsen på ett sätt som gör den läsbar och bedömningsbar av en extern läsare. Transparens och autenticitet framhävs som viktiga aspekter för att skapa hög kvalitet inom kvalitativ forskning (Alvehus, 2019).

2.3.1 Validitet och Reliabilitet

För att uppnå högkvalitativ forskning är det avgörande att både reliabiliteten och validiteten adresseras. Validitet handlar om huruvida en studie mäter det som den är avsedd att mäta, så en hög validitet indikerar att resultatet är det som man faktiskt avsåg att mäta. Medan en hög reliabilitet indikerar att mätningarna är konsistenta och upprepningsbara. Dock betyder det inte nödvändigtvis att de är korrekta eller relevanta (Alvehus, 2019).

I samband med att enkäterna och intervjuerna enbart kommer att bedrivas inom ett äldreboende finns det inte mycket styrka i den externa validiteten, det vill säga studiens generaliserbarhet (Alvehus, 2019). Generaliserbarhet är allmänt sett inte något som eftersträvas inom fenomenologi av anledningen att denna ansats tar avstamp i subjektiva uppfattningar, vilket är bundet att skilja sig mellan människor utifrån flera komplexa faktorer (Nicotera, 2019). Därför lägger vi vikt på att ha en hög validitet, det vill säga att vi mäter det vi vill mäta. Utifrån att enkäter skickats ut till en arbetsplats och vi fick en hög svarsfrekvens försåg dessa oss med en klarare bild över verkligheten, det vill säga läget på just äldreboendet. Eftersom intervjufrågorna var utformade för äldreboendet med hjälp av enkätundersökningen kunde 'verkligheten' djupare illustreras genom intervjuerna.

2.3.2 Etiska överväganden

Inför genomförandet av intervjuerna fick intervjupersonerna ge sitt informerade samtycke för att delta i studien. Vi tillhandahöll deltagarna med ett utformat samtyckesformulär⁵ med både våra och vår handledares kontaktuppgifter tillsammans med en beskrivning av studiens syfte. Formuläret fick de läsa och skriva under innan intervjun påbörjades, men för att säkerställa att de fullt ut känner till sina rättigheter har dessa även redogjorts muntligt. I enlighet med 16§ etikprövningslagen (SFS 2003:460) var dessa att deltagande är frivilligt och att de när som helst under studiens gång kan avbryta sin medverkan. Därtill klargjorde vi hur deras intervju kommer att användas för studiens ändamål. De informerades dessutom om hur handhavandet av deras personuppgifter kommer att behandlas i enlighet med 3§, punkt 1 (SFS 2003:460). För ytterligare transparens och förståelse är det bifogade samtyckesformuläret tillgängligt som Bilaga 6.

2.3.3 Diskussion av metodval

Eftersom både en kvantitativ metod (enkätundersökning) samt en kvalitativ metod (semistrukturerade intervjuer) användes gick vi utifrån den abduktiva ansatsen fram och tillbaka mellan data och materialet samt teorin. Då all datainsamling skedde på enbart en verksamhet blev vårt val av metod inspirerat av vad Magnus Forslund (2019) framhåller avseende användningen av mini-studier för att få djupare förståelse och insikt i förändringsprocesser. För att kunna skapa det här djupet och förståelsen för verksamheten valde vi att först utföra två enkäter för att från denna undersökning konstruera forskningsfrågorna. Det här skulle då, enligt Forslund (2019), ge en djupare förståelse av de emotionella och psykologiska aspekterna av förändringsprocessen. För kärnverksamheten eftersträvades främst åsikter och upplevda effekter av de nya bestämmelserna och därför beslutade vi att det var mest gynnsamt att använda intervjuer för att lyfta dessa aspekter ännu mer. Enkätundersökningen låg då som en grund och gav oss en mer överskådlig bild av verksamheten eftersom det tillät oss att fånga upp små delar av de olika aspekterna av förändringsprocessen. Men det var resultatinhämtningen från intervjuerna som skulle utgöra studiens resultat och analysdel.

⁵ Se Bilaga 6, s.59

En utmaning som uppstod var att deltagarna inte alltid hade en fullständig förståelse för den ställda frågan. I dessa fall kunde vi använda oss av exempel på hur andra deltagare hade svarat, eller eventuellt sätt ge stödfrågor och förklaringar. Det här ledde sannolikt till att respondenternas svar antagligen ändrades när de fick höra vad vi eller andra hade sagt. Något annat vi beaktat som kunde ha uppstått är när de fick höra resultat från enkäterna i frågorna och ändrade sina svar för att känna tillhörighet till statistiken. För alla intervjuer var vi båda delaktiga som intervjuare, vilket vi även vill uppmärksamma kan ha effekt på svaren då det råder en ojämn maktbalans mellan oss två studenter och den enskilde deltagaren. I syfte att underlätta stämningen besökte vi äldreboendet tidigare än den första bokade intervjun och introducerade oss själva till deltagarna och övrig personal med hjälp av vår kontaktperson. För administratören som befann sig på en annan arbetsplats introducerade hon oss till sina kollegor och visade oss runt, men för arbetsmiljösamordnaren rådde tidsbrist så denna möjlighet var begränsad.

3. Teori

3.1 Organisationer & organisering i offentlig sektor

För att få bättre insikt i reaktionerna, tankarna och upplevelserna hos personal på äldreboendet till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila kommer 'systemteori' användas som bakgrund till förståelse över förändringens uppkomst. Därtill kommer teorier om implementering av förändring i organisationer samt autonomi och work-life balance att introduceras.

3.1.1 Systemteori

Offentliga verksamheterna är en typ av organisation som bedrivs genom kollektiv handling, men som styrs av rationella ändamål. En teori som Abrahamsson & Andersen (2005) lyfter kring denna typ av kollektiva handling är den rationalistiska organisationsteorin som i grund botten är att individer som delar behov inser att dessa bäst kan tillgodoses genom samarbete. Målet blir det här behovet som ska bestämmas och uppfyllas av huvudmannen (2005). Dock stämmer det här ej överens med förändringsprocesser som studien fokuserar på eftersom målen upprättades av en instans och ej utifrån behovet på arbetsplatsen. Det här gör att det behövs en teori som tar hänsyn till mesoperspektivet, som inte ser organisationen som ett autonomt organ, utan som en del av ett *system*. Begreppet system definieras som följande:

“System (senlat. syste'ma, av grekiska sy'stēma 'helhet sammansatt av flera delar', av syni'stēmi 'sammanställa'), samling element som hänger samman med varandra så att de bildar en ordnad helhet.” (NE, 2023)

Den här definitionen har en verklighetssyn som stämmer överens med hur förändringsprocessen har skett. Det betyder att den teoretiska utgångspunkten för uppsatsen kommer från systemteorin, vilket i det här fallet behandlar en organisation som ett öppet system. Eftersom den är ett öppet system innebär det att den är i en beroendeställning till sin omgivnings input. Abrahamsson & Andersen (2005) skriver att organisationen inte är att uppfattas som ett redskap, utan snarare ett fenomen som uppfyller vissa behov i samhället. Därav är organisationen att betraktas som ett mål i sig.

Författarna urskiljar två sorters omgivningar. Den ena är den *specifika omgivningen*, vilken är den del av omgivningen som har en direkt betydelse för organisationen och för dess möjligheter att nå sina mål. Dessa kan exempelvis vara ägare, finansiärer, klienter, kunder eller patienter. Den specifika omgivningen är det som skapar arbetsuppgifterna för den offentliga verksamheten. Den andra omgivningen är den *generella omgivningen* och med den avses både den nationella och internationella miljön, i det här fallet Sverige och EU, som organisationen är verksam inom (Abrahamsson & Andersen, 2005). Följande citat belyser dynamiken mellan organisationen och dess omgivning:

“I systemteorin blir organisation inte först och främst ett instrument för huvudmannens mål. Det ses istället som en struktur vilken motsvarar och anpassar sig till en mängd olika intressenters krav, och som söker upprätthålla balans genom att avväga dessa krav mot varandra.”

(Abrahamsson & Andersen, 2005, s.22).

Nyckelbegreppet '*intressent*' åsyftar de olika aktörer som är delaktiga i ett system och som kan påverka organisationen, vissa med fler befogenheter. Exempelvis på en arbetsplats som en offentlig verksamhet; även om det finns en ledning så påverkas den av sin generella omgivning. Utifrån det som togs upp i föregående stycke kan det ses på följande sätt. De intressenter som först kan komma till tanke avseende de som bestämmer behoven för en organisation som ett äldreboende är brukare, anhöriga, vårdpersonal och chefer. Dock ska intressenter från den generella omgivningen och som har högre auktoritet inom systemet inte bortses. Det innebär att även om organisationen har specifika behov så kan de ändå överordnas av inflytandet från intressenter såsom EU. Christensen et al. (2005) lyfter även något liknande kring dynamiken hos intressenter och deras hävdande av intressen:

“[...]organisationen eller de enskilda delarna av denna måste förhålla sig till andra organisationer som kan ha andra mål och intressen.” (Christensen et al., 2005, s.43)

Fastän en offentlig verksamhet handlar målrationalt med utgångspunkt i egenintresse är de multifunktionella i avseendet att dess organisation är ett resultat av flera aktörers mål och intressen. Organisationens öppenhet och mottaglighet till omgivningen kan uppfattas som en '*koalition*' vilket är en slags sammanslutning av aktörer där var och en handlar målrationalt med utgångspunkt i sitt egenintresse (Christensen et al., 2005), och även det

kan betraktas som ett system i sig. Om aktörerna till exempel har specialiserade uppgifter att utföra kan intressefördelningen mellan dessa i viss mån vara inordnad i en formell struktur, exempelvis genom en över-/underordning mellan dem. En sådan koalition medför en ojämn resursfördelning mellan dessa, inte minst gällande beslutsfattande.

Att en eller flera aktörerna kan hävda sina intressen i större utsträckning än andra kan inverka i befogenheterna hos andra aktörer. Det behöver nödvändigtvis inte vara negativt, men i en del avseende kan det resultera i en intressekonflikt (Christensen et al., 2005). Ett exempel som kan tänkas medföra en intressekonflikt är under omständigheter när en dominerande koalition, alltså en sammanslutning mellan två eller flera parter, får igenom sina mål och intressen utan att behöva kompromissa med resterande aktörer (Christensen et al., 2005).

3.1.2 Processansatsen

Alvesson & Sveningsson (2014) berör politiken bakom förändringar. De skriver att initiativen bakom dessa kan beroende på sin politiska intensitet ta sig i olika uttryck avseende förhandlingar, deltagande och motstånd. Möjligheten för beslutsfattaren att framställa sitt intresse i frågan rörande beslutet som legitima och i rationella termer understryks, inte minst vid motstånd. En ansats som författarna framhåller i förändringsarbete är processansatsen (2014). De belyser hur det har blivit mer framträdande att tala om förändringsarbete som en öppen, kontinuerlig, och oförutsägbar process, utan en tydlig början eller slut. Det framställs som ett resultat av administrativa och operationella beslut och handlingar från organisationens medlemmar, i syfte att anpassa organisationen till förändringar i omgivningen, eller utveckla en alternativ syn på arbetssättet. Författarna framhåller att en processuell syn på organisationsförändring förser en mer komplex förståelse av de förhandlingar, politiska processer, mångtydigheter, missförstånd och motstånd som den organisatoriska verkligheten omfattas av (Alvesson & Sveningsson, 2014).

3.1.3 En förändring med komplexa rötter

Montin & Granberg (2013) tar upp svenska kommuners relation till EU, framför allt hur EU-medlemskapet formellt sett inte påverkar det kommunala självstyret. De menar att

eftersom kommunerna är viktiga pelare i välfärdspolitiken har EU:s regelverk en stor betydelse för kommunernas verksamhet (2013). Utifrån Christensen et als. (2005) premiss att offentliga organisationer är “[...] invävda i ett komplext politiskt och samhälleligt nätverk [...]” (s.20) är organisationen i sig inte att betraktas som ett eget system - utan som en *del* av ett system. Även om offentliga organisationer är enhetliga aktörer som företar viljestyrda val, måste dessa utgå från lagar, intressen och gemensamma mål.

Avseende politiken och välfärden påtalar Dahlström (2023) den roll som demokratin spelar. Ett sådant är de legitimitetsproblem som kan uppstå för välfärdsstaten avseende förhållandet mellan implementering av politiska beslut och demokratin. Detta med betoning på att avståndet mellan välfärdsstatens verksamheter och beslut fattade av regeringen eller riksdagen kan vara stort med avseende på hur verksamheten ska bedrivas samt med vilka resurser och under vilka villkor (Dahlström, 2023).

3.1.4 Ledaren i förändringen

Bennich et al. (2017) behandlar ledningens roll i verksamhetsutveckling inom äldre- och funktionshinderomsorgen, främst då i utmaningar som innebär omställning och hur det kan påverka verksamheten. Bennich et al. menar att dessa svårigheter ska mötas genom att utveckla nya kunskaper och färdigheter hos medarbetarna. För att lärande ska bidra till verksamhetsutveckling behövs ett samspel mellan individuellt och organisatoriskt lärande som stöds av chefen, framför allt då genom organisatoriska förutsättningar som ledningsstöd, resurser, rutiner och attityder (2017). Bennich et al. (2017) delar upp dessa i två delar. Den första delen tar avstamp i praktiska termer vilket exempelvis innebär att det i organisationen finns mötesplatser och forum vilka tjänar som den primära informationskällan för omständigheterna. För att kunna driva utvecklingen behöver vanemönster inom verksamheten brytas, antingen genom erfarenhetsutbyten, eller satsningar på kompetensutveckling för att ge personalen praktiska vanor. De påpekar även att organisationen måste vara beredd att ifrågasätta, reflektera och förbättra befintliga rutiner (2017). Följaktligen spelar ledarskapet en central roll i att framhäva den här kulturen och ledaren behöver därför vara aktiv, flexibel och kunnig i att föra samtal med sina medarbetare om arbetskulturen. Detta bygger på tanken att lärande är en

kollektiv process och med en öppen och välkomnande miljö främjas samarbete mellan personal och ledning. Den andra delen pekar på behovet att se förändring som en långsiktig process. Det går bland annat ut på att samtal med personalen om förändringens innebörd kontinuerligt förs och att ledaren efter förändringens implementering är mottaglig för utveckling (Bennich et al., 2017).

En ledare som uppmanar till en öppen miljö och delar beslutsförmågan med sina 'underordnade' kan anknytas till en demokratisk ledarstil. Den demokratiska ledaren behöver dock i viss mån vara kapabel till kontroll och vägledning. Dessutom begränsas ledarstilen av gruppen eller organisationens behov, samt det instrumentella värdet av attityderna eller färdigheterna hos de 'underordnade'. Den är vanligtvis ogynnsam när det råder tidsbrist, eller när rollerna är odefinierade och risken för kommunikationsfel finns. Därför är ledarstilen som mest effektiv och gynnsam när berörda 'underordnade' är skickliga och ivriga att dela med sig av sin kunskap, samt att tid finns för att lägga upp en plan för att beakta alla synpunkter (Tang, 2019).

Eftersom förändringsprocesser ofta kan innebära att det uppstår konflikter inom verksamheten kan det vara viktigt att lyfta hur konflikter påverkar organisationer:

“En konflikt är alltså en process där en person, grupp eller organisation utför handlingar i avsikt att hindra eller neutralisera handlingar från andra personer, grupper eller organisationer, i avsikt att hindra de senares måluppfyllelse eller motverka deras intressen.” (Abrahamsson & Andersen, 2005, s.119).

Författarna tillägger att konflikter oftast kan härledas till faktumet att makt och auktoritet är ojämnt fördelade mellan intressenterna i ett organisatoriskt system (2005). Men oavsett hur konflikterna har uppstått är det ledarens uppgift att skapa en miljö där de kan accepteras och i konstruktiva faser utvecklas (Abrahamsson & Andersen 2005).

3.2 Autonomi

3.2.1 'Paternalistic intervention' & **Autonomi**

Med begreppet '*paternalistic intervention*' avses ingripanden som begränsar grupperns handlingsutrymme för 'deras eget bästa', både på en individuell nivå och samhällslig

nivå. Friheten som den enskilde har begränsas inom system utifrån vad intressenter anser vara riskfyllda, som till exempel att det är lag på säkerhetsbälte. Ett ingripande av den här karaktären rättfärdigas av Conly (2013) som argumenterar att om personer får utgå ifrån sitt eget omdöme så kan de oftast välja dåligt. Hon menar att det inte är något respektlöst eftersom det är en regel som påverkar alla lika mycket och det undervärderar inte människors beslutsförmåga (2013). Något annat som Conly (2013) lyfter är hur människor reagerar när de tar emot interventioner som har goda avsikter, men som inte är till deras gillande. Detta likställs med hur barn reagerar när deras föräldrar köper kläder till dem – det är förståeligt att avsikten är god, men det förändrar inte faktumet att det kan vara upprörande att någon annan väljer åt en. Conly (2013) påstår att människors autonomi eller självkontroll är anledningen till att de känner sig upprörda eftersom någon annan försöker kontrollera deras liv. Det blir inte längre ens eget liv, utan det ”tillhör” den som kontrollerar en.

3.2.2 Egenvilja

Autonomi kan kopplas samman till begreppen ‘självständighet’, ‘oberoende’, ‘kontroll’, eller ‘eget ansvar’. I relation till arbetslivet kan graden av autonomi som arbetstagaren har över sin tjänst diskuteras, men också det inflytande som denne har i relation till organisationens övriga aktörer. Scharle & Szabo (2000) använder sig av följande uttryck för att framhäva samspelet mellan en aktör och enskild i relation till egenvilja:

”You can bring the horse to water, but you cannot make him drink.” (Scharle & Szabo, 2000, s. 88).

Denna metafor framhåller hur någon kan tillhandahålla de nödvändiga förutsättningarna för en viss handling, men att handlingens utförande inte kan framtvingas. Författarna illustrerar detta mer ingående genom att sätta det i relation till skolutbildning. En lärare kan skapa en gynnsam inlärningsmiljö för sin klass, men det är elevernas vilja att bidra och ta sig an ansvaret som utbildningen medför som blir avgörande i dennes prestation.

“Their passive presence will not suffice, just as the horse would remain thirsty if he stood still by the river waiting patiently for his first thirst to go away.” (Scharle & Szabo, 2000, s. 88).

Som metaforen lyder och som författarna framhäver är båda parter ansvariga för resultatet. Det är ett samspel, men den enskildes vilja är den avgörande komponenten för att inlärning ska ses som framgångsrikt (2000).

3.2.3 Autonomi och flexibilitet

Flexibelt arbete innebär att anställda ges kontroll att disponera tiden när de börjar arbeta och slutar samt bestämma vart någonstans de arbetar (på kontoret eller hemifrån) (Chung & van der Lippe, 2020). I den här studien avser flexibilitet möjligheten och resurserna att påverka vilka pass man arbetar. Och i samband med att kvinnor utgör 91% av landets undersköterskor, inom hemtjänst, hemsjukvård och på äldreboenden (SCB, 2020), är det relevant att betrakta flexibilitet även från den vinkeln. Chung & van der Lippe (2020) lyfter i sin artikel om flexibelt arbete och work-life balance fram könsaspekten i det att flexibiliteten från arbetslivet kan gynna kvinnor och män på olika sätt:

“Flexible working can be used as a positive capability spanning resource useful for workers, especially women, to adapt their work to family demands.” (Chung & van der Lippe, 2020, s.366)

När kvinnor ges möjlighet att ha denna typ av kontroll över sina arbetsliv och privatliv dämpas hennes chans att stå inför valet att välja bort en av dem. I denna bemärkelse poängterar Chung & van der Lippe (2020) att flexibelt arbete kan stärka jämställdheten i samhället utifrån att fler kvinnor finns på arbetsmarknaden.

3.3 Work-life balance

3.3.1 Betydelsen av work-life balance

Work-life balance är ett mångdimensionellt begrepp då det erkänner individens förmåga att hantera en mångfald av ansvar och aktiviteter över olika livsområden (Delecta, 2011). Delecta (2011) definierar work-life balance som förmågan att tillfredsställa krav från tre grundläggande livsområden - familjeliv, privatliv och arbetsliv. Innebörden av att uppnå en work-life balance är att den enskilde förbättrar eller uppnår en nöjdhet och ett välbefinnande i sitt privatliv såväl som arbetsliv. När balansen främjas framkommer

positiva effekter på en individs arbetsliv, men framför allt deras övergripande livskvalitet och psykiska hälsa (Delecta, 2011). Det här kan förverkligas av att intressenter (som arbetsgivare) inser värdet av work-life balance och strävar efter att skapa stöttande arbetsmiljöer genom att till exempel implementera policys som möjliggör ett hållbart sätt att möta förpliktelser både inom och utanför arbetslivet. Många har dock olika syn på prioriteten av de olika sfärerna, vilket Delecta (2011) poängterar:

“[...] work-life balance should be regarded as allocating the available resources like time, thought and labor wisely among the elements of life. While some adopt the philosophy of ‘working to live’ and sees work as the objective, others consider “living to work” and situated work into the centre of life.” (Delecta, 2011 s.187)

Att omsätta work-life balance i praktiken är dock mer invecklat eftersom det oftast är individen själv som vill ha möjligheten att kunna ställa krav och ha förväntningar på sin arbetsplats som passar deras idé av hur de vill arbeta. Chung & van der Lippe (2020) lyfter den individuella förmågan att kunna prioritera betalt arbete eller privatlivet/hemmet och menar på att det är externa krav som fastlägger ens möjligheter till valet. När arbetstagare inte har möjlighet att vara flexibla på sin arbetsplats kan de berövas på sin work-life balance. Därutöver lyfter de att det oftast är organisationen som sätter upp förväntningarna som därmed kan störa balansen (Chung & van der Lippe, 2020).

3.3.2 Effekter av ett flexibelt arbetsliv

De som kämpar med att upprätthålla en work-life balance mellan arbete och fritid löper risk att möta utmaningar inom sina familjer såsom minskad tillfredsställelse och nedsatt engagemang i familjerollen enligt Delecta (2011). Dessa påfrestningar kan ge upphov till olika problem och påverka det övergripande välbefinnandet hos dem som kämpar för att harmonisera sina professionella och personliga åtaganden (Delecta, 2011). Möjligheten att ha kontroll över sitt arbetsschema medför en sorts indirekt kontroll över privatlivet vilket i sin tur kan främja en bättre dynamik mellan sfärerna. I relation till debatten som presenterades i inledningen har en del undersköterskor kommit att behöva arbeta mer obekväma tider som kvällar och helger för att deras nya schema ska gå ihop, men det sker på bekostnad av familjelivet samt det sociala livet (Delecta, 2011).

4. Resultat & Analys

Med hjälp av valda teman - *Autonomi/kontroll över arbetslivet*, *Organisering av arbete*, samt *Work-life balance (balans mellan arbete och privatliv)*, ges en djupare insikt i hur de anställda upplever sina nya arbetsvillkor. Kommande avsnitt kommer att behandla intervjupersonernas svar i relation till några framträdande svar från enkätundersökningarna samt med anknytning till litteratur för att bedriva en analys.

4.1 Autonomi/kontroll över arbetsliv

I detta avsnitt presenteras analysen som berör hur intervjupersonernas autonomi över arbetslivet har kommit att påverkas i samband med de nya bestämmelserna om dygnsvila.

4.1.1 Upplevda effekter till följd av en begränsad flexibilitet

Utifrån svaren från äldreboendets kärnverksamhet framgår det att autonomi och uppfattningen av regeländringar varierar beroende på yrkesroll. Sjuksköterskor har inte påverkats då de arbetar kontorstider:

“[...]för min roll som egentligen har kontorstider så blir man ju inte så påverkad. Så mitt arbetsschema ser exakt likadant ut.” - Sjuksköterskan

Undersköterskorna å andra sidan, där majoriteten av respondenterna från enkätundersökningen uppgav att de arbetar blandat, är den yrkesgrupp som har påverkats av förändringen. En av undersköterskorna (1) uttrycker missnöje avseende schemaläggning i relation till den individuella uppfattningen och upplevelsen av vad som är “rätt” återhämtning. Det här ingripandet är det som Conly (2013) definierar som ‘paternalistic intervention’ - där överordnade i organisationen inskränker på medarbetarnas autonomi ‘för deras eget bästa’. Undersköterskan betonar vikten av att anställda inom vården har olika behov när det gäller återhämtning och ifrågasätter utomstående beslut om detta:

”Jag förstår inte, hur kan någon utomstående bestämma när jag kan återhämta mig? Det är omöjligt. Det är väldigt individuellt, absolut...men jag kl. 22 sover och nu klockan 22 jobbar jag [...] det är mycket mer centralt, och mycket styrt. Jag brukar säga “lever vi i en demokrati eller?” - Undersköterska 1

Upplevelsen av ett obefintligt inflytande hos arbetstagarna avseende förändringen kan relateras till de legitimitetsproblem som Dahlström (2023) skrev om. Dahlström (2023) betonade mer specifikt lagar som den svenska riksdagen stiftar i relation till lokala och regionala verksamheter. Fastän det empiriska materialet inte direkt kritiserar EU eller ifrågasätter just deras överordnade ställning, berör ovanstående svar det stora avståndet mellan EU och Sveriges kommuner. Det visar på att det finns ett stort avstånd mellan de politiska beslut som tas vilket kan underminera välfärdsstatens legitimitet. Det här kan också härledas till faktumet att makt och auktoritet är ojämnt fördelade mellan de olika intressenterna i ett organisatoriskt system (Abrahamsson & Andersen, 2005). Det politiska beslutet från utomstående, som inskränker partsreglering på arbetsmarknaden, gör sig tydlig när enhetschefen beskrev hur de nya reglerna kring förläggningen av arbete kan krocka med verksamhetens mål:

“Det svåraste är ju att vi har ett krav på en minimibemanning som vi måste hålla oss till. I och med att vi inte bara ska komma hit, göra ett jobb och gå, utan vi är beroende av de som bor här. Annars hade ju alla kunnat jobba dagtid till exempel. Men i och med att vi har dygnet runt verksamhet så är vi ganska låsta.” - Enhetschefen

Organisationen strävar att vara som i den rationalistiska organisationsteorin, dock så underordnas organisationen enligt systemteorin (Abrahamsson & Andersen, 2005). Mer ingående är det organisationens specifika omgivning som underordnas den generella omgivningen. Eftersom äldreboendets verksamhet och organisering är en koalition bestående av ett antal aktörer med olika intressen, faller involverade organisationer under en formell struktur med olika givna befogenheter (Christensen et al., 2005). Och då den generella omgivningen har EU som dominerande aktör kommer förändringar ske enligt deras intressen och utan kompromisser. EU:s befogenhet att hävda sina intressen i större utsträckning än andra aktörer har i detta fall gett upphov till en intressekonflikt (Christensen et al., 2005).

Den andra undersköterskans perspektiv fördjupar vår förståelse för den inverkan och utmaningar som de nya scheman har medfört i arbetsmiljön på äldreboendet. USK 2 medgav följande:

“Det finns viss oro fortfarande. Det finns lite klagomål då och då. Jag har lite dåligt med byte och det är mest oro och ilska som kommer när man inte kan byta med de som man planerat, man är van att byta med vissa kollegor så det blir väldigt svårt.” - Undersköterska 2

Hennes svar tyder på att det råder en intern strid mellan regelverk och organisationskultur eftersom svårigheten med att byta arbetspass med kollegor medför hinder i deras flexibilitet. Det här visar på vad Alvesson & Sveningsson framhäver; att organisationsförändringar är komplexa (2014) och i detta fall omfattar en politisk process som har skapat mycket motstånd. Framför allt försvårades den här organisationsförändringen av faktumet att arbetstagarna inte hade möjlighet till påverkan.

De mer restriktiva reglerna för schemaläggning har också medfört en sorts instabilitet i arbetsmiljön. Svårigheterna som USK 2 upplever med att byta pass och nå överenskommelser med sina kollegor skapar spänningar som kan påverka arbetsklimatet. I enkäten som kärnverksamheten fick svara på fick de ett antal svarsalternativ gällande den negativa påverkan som de nya bestämmelserna haft på deras arbetsliv, och där uppgav lite mer än hälften att sammanhållningen med arbetskollegor har försämrats i den mån att det är svårare att byta arbetspass. Vidare svarade 12 av 33 respondenter att de hade mindre kontroll över sitt schema samt att en fjärdedel känner sig mindre flexibla. Berörande dessa anställda konstaterade administratören och enhetschefen följande:

“Jag tror att den största missnöjdheten som finns med de nya reglerna är att det är jättesvårt att turbyta. Jag tror det är egentligen där det stora missnöjet ligger? Ja, det är det faktiskt.” -
Administratören

”[...] det är nog mycket känslan av att inte kunna välja hur jag arbetar som är det som är det jobbigaste för personalen.” - Enhetschefen

Utmaningarna med att byta pass och de upplevda komplikationerna i arbetsrutinerna har lett till att verksamheten inte längre har samma grad av flexibilitet som tidigare. Detta kan ses som en förlust av den kontroll som Chung & van der Lippe (2020) framhävde. Kontrollen över arbetsupplägget kunde i sin tur tillgodose gränserna mellan arbetsliv och privatliv när den ena ställer krav på tillgänglighet, vilket numera upplevs som svårare från personalens håll och ledningens. Tidigare hade undersköterskorna fler befogenheter och mer kontroll över sin tillgänglighet genom förmågan att ändra och anpassa arbetsschemat genom turbyte. Men de nya reglerna tycks ha skapat hinder för de anställda att agera på ett sätt som tidigare varit standard då verksamhetens flexibilitet har dämpats. Som enhetschefen tidigare pekade på så är systemet numera låst. När personalens missnöje och obefintliga inflytande diskuterades med enhetschefen kom hon in på både de praktiska

konsekvenserna och de psykologiska aspekterna som denna förändring har haft på medarbetarna:

“Men ja, det är nog mycket att man har inte fått välja detta tror jag som gör att detta känns väldigt påtvingat.” - Enhetschefen

Betoningen på att arbetstagarna inte har fått välja denna förändring ger ett intryck av att de nya bestämmelserna om dygnsvila är en ‘paternalistic intervention’ (Conly, 2013), dessutom med åtanke i att personalen upplever att det inte har skett med deras faktiska bästa i åtanke. Ett sådant exempel framgår när USK 2 delade med sig av en observation avseende hur ekonomiska incitament inte kommer vara lika förekommande och tillgängliga. Detta kan hänvisas till den betoning som Chung & van der Lippe (2020) gjorde avseende att det nödvändigtvis inte är en individs val att kunna prioritera betalt arbete eller privatlivet, utan att det kan vara externa krav som bestämmer möjligheten att välja. USK 2 kommer in på detta val, mer specifikt hur ett val i en sfär kan påverka den andra, i detta fall det valet och inverkan som ekonomiska incitament har:

“Jag tycker att flera av mina kollegor har påverkats ganska stort på grund av de hade möjlighet att jobba extra och tjäna lite mer. Då skulle det vara bra för deras ekonomi, eftersom den här yrkesgruppen som jobbar som undersköterskor man vet att vi har lägre lön. Det blir svårare att klara ekonomin. För att jag hör när vi sitter i grupper och hur de har upplevt det här. Så jag upplever det som mer kontroll. Vi är mer kontrollerade då vi inte kan fixa och mixa som vi gjorde förr.” - Undersköterska 2

Denna problematik uppgav drygt 12% av respondenterna från enkäten till kärnverksamheten som upplevde svårigheter med att få sin ekonomi att gå ihop. Det har ett fäste i arbetskulturen som USK 2 påpekar då möjligheten att arbeta extra tidigare var tillgängligt i större utsträckning. För en del arbetstagare har den privata ekonomin påtvingats ett bakslag av faktumet att det blivit svårare att arbeta extra pass eller byta med kollegor under tillfällena som kan medföra extra tillägg på lönen. Genom att skapa en bild av hur dessa faktorer påverkar möjligheten att planera och anpassa förläggningen av arbetet identifierar hon en förlust av kontroll över arbetslivet och därmed privatlivet. Hennes användning av begreppet ”kontroll” antyder att ledningen har mer befogenheter att begränsa deras arbete än tidigare. Den allmänna känslan av att inte kunna välja när man arbetar indikerar en betydande påverkan på personalens autonomi och möjlighet att

forma sitt arbetsliv, som tidigare varit ett friare samspel mellan den enskilde, hennes arbetskollegor, och chefen/samordnaren.

4.1.2 Inför implementeringen av de nya bestämmelserna

I enkäten riktad till ledningen utforskades anpassningen och upplevelsen inom verksamheten inför implementeringen av de nya bestämmelserna om dygnsvila. I enkäten framkom att en betydande majoritet upplevde påfrestningar vid anpassningen till de nya kraven. Några respondenter uppgav att arbetet med att involvera personalen i justeringar av scheman upplevdes som en komplex och krävande process, andra noterade att det framkom svårigheter i samband med turbyten (att medarbetare byter arbetspass). En annan framträdande punkt var oklarheten bland ledningen kring reglerna som skulle gälla för veckovila respektive dygnsvila vilket en respondent i enkäten belyste:

“Det har ju lett till merarbete i form av att man har fått gå in och syna alla scheman. Där vi upplevt att förändring behövt göras så har man behövt starta processer, involvera alla parter och försöka hitta det nya normala. När förtydligandet kring 36 +11 kom så blev det inte lättare utan vi fick gå tillbaka till ritbordet och börja om igen.”

En aspekt som kommer in här som en annan respondent framhävde är betydelsen av en tydlig kommunikation från ledningens håll för att säkerställa att personalen besitter förståelse över förändringen under processen i syfte att minimera och dämpa eventuella påfrestningar. Den aktuella förändringen har som tidigare nämnt dragit ner anställdas känsla av kontroll som är en väsentlig faktor för att de ska känna sig mer fria. När ledningen i sådana omständigheter har problem med att förse sin personal med tydliga ramar kan en anta att personalen utan direktiv från ledningen riskerar att känna sig instängd och passiv. Som Scharle & Szabo (2000) diskuterade ska passivt deltagande undvikas då det i detta fall kan innebära att anställda har svårigheter att känna tillhörighet eller kontroll i sin yrkesroll. Att bara gå med strömmen räcker inte - känslan av kontroll och kännedom om sin situation är en central komponent för framgångsrik inlärning, men den riskerar att gå förlorad om ledningen själva är osäker.

För att återkoppla till Bennich et al. (2017) i relation ledarens roll under förändringar kan samspel mellan det individuella lärandet och organisatoriska förutsättningar lyftas in. En organisatorisk förutsättning som blir viktig i ovannämnda situation är att arbeta med den

rådande attityden på arbetsplatsen, i detta fall missnöjet. Enhetschefen delade med sig av hur den emotionella aspekten av förändringen även påverkat hennes roll som chef i det att hon behövde förklara för sin personal att denna förändring inte är ett beslut från ledningen, utan lagstiftning som måste följas. Med detta understryker enhetschefen den begränsade handlingsfriheten i situationen:

“För när personalen säger kan vi göra såhär och såhär, så säger jag ja men då är det lugnt att jag kör förbi stoppskylt också och struntar i att använda bilbälte, det är precis samma sak, det är lag det också. Man får sätta det i sitt sammanhang, men det är mycket det att, men vi äger inte, vi äger inte...vi äger oss själva lite mindre nu faktiskt.”- Enhetschefen

Enhetschefen ger en tydlig insikt i situationen med att betona att de påtvingade förändringar var och kvarstår som oundvikligt för alla i Sverige, inte bara den enskilde arbetstagaren som är missnöjd. Ingen annans kommuns ‘intresse’ tillgodoses mer än den andres - deras valmöjligheter är lika begränsade. Därmed går det även att konstatera att verksamheternas autonomi begränsas i samband med denna omställning.

4.2 Work-life balance

Efter införandet av de nya bestämmelserna framgår det att work-life balance har påverkats på varierande sätt vilket resulterar i en differentierad upplevelse för varje arbetstagare inom äldreboendet, även inom samma yrkesgrupp. Sjuksköterskan som inte påverkats av denna förändring i sin nuvarande arbetsplats reflekterar över hur det kan upplevas inom hans yrkesgrupp utifrån olika arbetsplatser:

“Hade jag varit på sjukhuset så hade det varit väldigt positivt, då hade vi haft mycket lättare att återhämta det med de nya bestämmelserna. Sen exempelvis att vara på ambulansen, där är det negativt för att då kortar man ju ner arbetstiden, eller blir mera pass som man har jobbat. Beror lite på vart eller vilken arbetsplats man är på egentligen.” - Sjuksköterskan

Utifrån sjuksköterskans observationer varierar möjligheterna och upplevelserna av de nya bestämmelserna som gynnsamma. Eftersom sjuksköterskan i sin nuvarande tjänst arbetar kontorstider har han inte påverkats av bestämmelserna i samma grad som han skulle gjort som anställd på ett sjukhus där han hade arbetat blandat. I sådant fall anser han att det hade varit positivt för honom eftersom de nya bestämmelserna medför behövlig återhämtning. Men å andra sidan när det gäller att vara anställd inom ambulansverksamheten beskriver han det som negativt eftersom fler pass brukar

förläggas under kortare tid så att man får fler dagar ledigt i sträck, vilket med de nya bestämmelserna blir nästintill omöjligt. Här blir frågan om "rätt typ av återhämtning" central eftersom en del arbetstagare skulle ha föredragit ett sådant schema framför ett där de behöver arbeta fler dagar i veckan, men med längre dygnsvila mellan dem.

Undersköterska 1 är av åsikten att work-life balance har försämrats på arbetsplatsen, även om det finns enstaka fall där individer inte är lika drabbade:

"Det finns kanske enstaka individer som det passar, men majoriteten som jag känner är inte alla glada alls. Vissa träffar aldrig sina barn, familj [...] jag känner folk som är tröttare, utmattade, med psykisk ohälsa. Du vet jag kan inte föreställa mig dem som har 2-3 barn. Men jag menar de som inte är pensionärer - du har inget socialt liv. Jag är så trött. Vi var gladare, vi var piggare, vi kunde alltid komma och hälsa på varandra - nu är det dött."- Undersköterska 1

Då USK 1 påpekar att det finns "enstaka individer som det passar" har förändringen gynnat några arbetstagare, medan det för andra blivit belastande, som till exempel småbarnsföräldrar. I och med att hon påpekade att stämningen på arbetsplatsen har förändrats till det sämre sinsemellan arbetskolligor på olika avdelningar sedan de nya bestämmelserna om dygnsvila trädde i kraft, kan förändringen ha negativt påverkat medarbetarskapet. Användning av ord som "trötthet", "utmattning" och "psykisk ohälsa" är bilden hon målar upp av den nuvarande arbetsmiljön där anställda kämpar med en belastning som tidigare inte fanns. Genom att jämföra tiden före och efter de nya bestämmelserna poängterar USK 1 en förändrad dynamik i arbetsplatsen där social samvaro och kollegiala relationer har försämrats. Dessa hälsorelaterade påfrestningar upplevda i både arbetslivet och privatlivet riskerar att försämra deras work-life balance (Delecta, 2011).

Att som arbetsgivare skapa förutsättningar för sin personal för att kunna balansera arbetsliv och privatliv kan minska konflikter mellan dessa två områden (Chung & van der Lippe, 2020), och de nya bestämmelserna kan i teorin uppfattas som en förutsättning att göra arbetslivets gränser mer svåråtkomliga. Undersköterska 1 har genomgående påtalat ett missnöje kring förändringsprocessen, men när hon blev frågad om sin inställning till att vara tillgänglig för sin arbetsgivare utanför arbetstid och vid akuta situationer erkänner hon följande:

“Ibland vill de att man ska ställa upp, jobba extra, då säger jag att jag inte kan, mina barn, mina barnbarn är mer värda, tyvärr. Om det skulle brinna, om det verkligen skulle vara något hemskt, då skulle jag absolut, men jag vet att det finns vikarier som gärna vill jobba. Så enstaka gånger absolut att jag ställer upp. Men nu har jag lärt mig att nej nu räcker det, min familj är viktig.”-

Undersköterska 1

Hennes synpunkt indikerar en preferens för tydliga gränser till arbetslivet vilket framgår som något individuellt. När det väl kom ner till kritan kan hennes svar ses som ett rättfärdigande för ‘paternalistic intervention’ Conly (2013). Rent metaforiskt skulle man kunna säga att hon vill ha sitt säkerhetsbälte, men hon vill kunna välja om hon ska använda det eller inte. Det här betyder nödvändigtvis inte att hon då väljer dåligt, utan slutligen är det snarare så att hon själv medger att det här kommer vara för hennes eget bästa. Detta fortsätter med hur hon senare poängterar ut följande:

“Så i stort sett, ja, vi skulle gärna vilja prata med den som har beslutat detta och säga hur kan du bestämma hur jag mår och när jag presterar mest på jobbet så det tycker jag, förlåt mig är det dummaste som har hänt i vården, och det handlar om oss alla tror jag.”- Undersköterska 1

Den skarpa kritiken mot det påtvingade EU-direktivet kan jämföras med vad Conly (2013) påstår avseende problemet som människor har när det kommer till frågan om deras autonomi i förhållande till paternalistiska interventioner. Framförallt känslan att om någon annan kontrollerar mig, så är det inte längre mitt liv, utan mitt liv tillhör den som kontrollerar det. Det sker alltså en stor skillnad mellan hur mitt liv blir, och hur jag har föreställt mig det. Dock menar Conly (2013) att synen på saker och ting är för simpel, för det som betyder något är inte faktumet att externa krafter begränsar mina handlingar, utan sättet som de gör det på. Det är mycket av det som problematiken cirkulerar kring, vilket även undersköterska 2 tar upp när hon delar med sig av en situation som inträffade efter att reglerna om dygnsvila ändrades:

”Jag hade planerat en helg att ta ledigt, det gick inte att jag skulle ha ledigt även om jag hittat 2 kollegor som de ställde upp. Man är mer kontrollerad och planeringsmässigt är det väldigt ostabilt. Förut kunde man beviljas av chefen och samordnaren, nu kan man inte göra det längre.” - Undersköterska 2

Hennes missbelåtenhet över att planerade aktiviteter i privatlivet förhindras av dygnsvila-reglerna framhäver hur arbetslivet numera har mer inflytande över privatlivet. Utöver de regler som alla omfattas av bör work-life balance dessutom diskuteras med hänsyn till individuella preferenser. Det är givet att regelverket inte bara styr arbetsmiljön utan också

har en direkt inverkan på medarbetarnas privatliv. Påverkan på privatlivet som framkommer genom svårigheter att genomföra planerade aktiviteter indikerar en obalans och påtvingad dominans från arbetslivets sida. Utöver dessa regler som alla omfattas av lyfts diskussionen fram om work-life balance med hänsyn till individuella preferenser. Att erkänna och anpassa sig till individuella behov och prioriteringar blir avgörande för att skapa en arbetsmiljö som främjar hälsa såväl som trivsel. Work-life balance är inte en universell standard där tiden jämnt fördelas mellan arbete, familj och personliga åtaganden, men det är snarare en dynamisk och personlig process som innebär att varje individ har unika krav och förväntningar på balansen mellan arbete och övriga livsaspekter (Delecta, 2011).

Även om båda undersköterskor understrukt den fördelaktiga möjligheten att byta arbetspass med arbetskolligor medger USK 2 fördelarna med att vara mer utvilad:

"Eftersom jag jobbar 75% innebär det att jag har lite fler dagar som jag är ledig. Jag tror att jag återhämtar lite mer med dygnsvila för att utföra mina andra arbetsuppgifter, jag kommer mer klar i huvudet för nu är jag mer ledig." - Undersköterska 2

Till skillnad från USK 1 som är heltidsanställd upplever USK 2 som arbetar 75% och har fler lediga dagar att längre dygnsvila ger mer ledig tid till återhämtning. Det gynnar henne i utförande av arbetsuppgifter som kan kräva lite extra uppmärksamhet då hon känner sig klarare i huvudet.

Slutligen går det att konkludera att från sjuksköterskans reflektioner liksom båda undersköterskors upplevelser understryker de vikten av att förstå att individer inom samma yrkesgrupp kan uppleva förändringar på olika sätt med hänsyn till deras arbetsplats, ekonomiska situation, privatliv, och sysselsättningsgrad.

4.2.1 Stödverksamhetens syn på dygnsvila

Trots att missnöje har uppstått bland anställda är 11 timmars dygnsvila något som fackföreningen Kommunal länge uppmanat.

"Sen har vi Kommunal tjtat alltid om att de 11 timmar har alltid funnits, sen har den inte varit skärpt, men det har alltid varit rekommenderat i våra kollektivavtal. Så att det är ju inget nytt för oss att det ska vara 11 timmar. Sen tror jag återhämtning för alltså människans kropp så kommer det vara mycket bättre." - Arbetsmiljösamordnaren

Då Kommunal har som ansvar att förespråka arbetstagarnas intresse kan man fråga sig hur de förespråkat en regel som nu möts med motstånd från många berörda arbetstagare. Med koppling till delen i systemteorin som lyfter fram hur aktörerna i systemet kan arbeta med egna mål och intressen har Kommunal valt att agera med de intressen som även finns i EU för att efterfölja arbetstidsdirektivets riktlinjer. I detta fall är det även att ses som en 'paternalistic intervention' från fackföreningen. 24% av respondenterna från kärnverksamhetens enkät uppgav att de hade svårigheter med återhämtning, medan 18% uppgav att de har bättre återhämtning mellan arbetspass, så det varierar från individ till individ. Men i stor utsträckning handlar det främst om anställdas försämrade möjligheter att disponera sin arbetstid som väckt missnöje, inte de hälsomässiga aspekterna.

Under intervjun med enhetschefen reagerade hon på statistiken från enkäten som visade att ca 42% av medarbetarna kände att de hade mindre tid för fritid, familj och vänner, med följande synpunkt:

“Man jobbar ju samma mängd timmar, de är bara förlagda olika. Man har ju tidigare kunnat klumpa ihop sin ledighet på ett bättre sätt, att man kunde jobba, gå av tidigt på fredag lunch liksom och vara ledig och kanske inte gå på förens måndag kväll. Det som väl har varit den största negativa effekten är att de har gått på kvällen, på fredagen eller torsdagen innan långledighet och, det har vi ju inte kunnat lösa.” - Enhetschefen

Enhetschefen belyser faktumet att trots att anställda fortfarande upprätthåller samma sysselsättningsgrad så har den förändrade förläggningen av arbetstimmarna begränsat deras tidigare möjlighet att sammanfoga ledigheten. Särskilt betonade hon ett tidigare mönster där arbetare inför längre ledigheter kunde skifta sin arbetstid till kvällarna på exempelvis fredagar eller torsdagar så att det blev en sorts långhelg. Enhetschefens fokus på specifika exempel ger inblick i hur anställdas önskade flexibilitet tidigare kunnat tillgodoses. Förlusten av denna kontroll över sitt arbetsupplägg kan sammankopplas med individens work-life balance eftersom gränsen mellan arbete och privatliv var en gräns som de kunde dra själva. Som Chung & van der Lippe (2020) påpekade om flexibelt arbete så kan det ge anställda möjlighet att själva styra när de börjar och slutar arbeta. Med hänsyn till det här så tog administratören upp att även om hon sympatiserade med de berörda medarbetarna, så är ett blandat schema är en del av vårdyrket:

“Detta är en ganska stor förändring i personalen och man måste lyssna på personalen för att få dem med på tåget så att säga. Man ska ha lika många dagsturer som kvällsturer. Sen vet jag att

det finns någon verksamhet som har gjort någon speciallösning för att personen i fråga är kanske ensamstående förälder. Det är svårt att få ihop livspusslet och jag menar att arbetsgivare ska ju ändå erbjuda möjlighet att kunna försörja sig så att vissa avsteg har vi ju gjort. Men annars är det, att jobba i vården så är det kvällar och helger man ska kunna jobba.” -
Administratören

Genom uttrycket ”få dem med på tåget” antyder hon att skapande av förståelse och stöd från personalen är en prioritet för att hantera övergången på ett smidigt sätt. Samtidigt framhåller administratören lite blandade åsikter avseende att några har mer anpassade scheman i relation till att ledningen ska sträva efter en jämn fördelning mellan dagsturer och kvällsturer för att säkerställa jämlika arbetsvillkor. Detta med hänvisning till behovet av en jämn fördelning av arbetsbelastningen över olika tider på dagen. I arbetsgivarens ögon är personal att betrakta som likadan, men då hon ger exempel på en speciallösning som verksamheten gjorde för en särskild arbetstagare belyses hur rättvisa kan få företräde med hänsyn till anställdas livssituationer. Här poängteras vikten av att arbetsgivaren ändå bör hantera förändringar på ett sätt som tar hänsyn till personalens personliga behov för att balansera flexibilitet och arbetskrav, särskilt inom vården där arbete på kvällar och helger är förekommande – något som lär krocka med privatlivet.

Denna synpunkt reflekterar en insikt i att personalen kan känna en önskan att återgå till det tidigare mer flexibla sättet att organisera sitt arbete vilket korrelerar med Bennich et als. (2017) förespråkande för en öppenhet gentemot personalen under förändringar. Detta i syfte att främja en välkomnande miljö för samarbete, både mellan personal och ledning samt mellan arbetskolligor. Det handlar inte bara om att informera om förändringens innebörd, utan också att vara lyhörd och öppen för feedback, före, under och efter implementeringen.

Samtidigt påpekar administratören att omställningen mot en mer strikt och kontrollerad arbetsmiljö kan både ha positiva och negativa konsekvenser. Det här utifrån frågan om hon tror att missnöjet har kommit på grund av exempelvis ekonomiska incitament eller om anställda vill arbeta som de gjorde innan.

“De vill jobba som man gjorde innan, för det var mycket lättare. Man kunde turbyta lite hur man själv ville, även om de alltid ska meddela oss här hur de turbytte. Man hade lite mer fria tyglar innan man kunde göra som man ville själv. Nu är det mer strikt och kontrollerat! Och det kan ju vara på både gott och ont från bägge hållen tänker jag.” - Administratören

Administratören som arbetar med schemaläggning antyder att de nya reglerna medfört en ökad reglering och övervakning avseende förläggning av arbete vilket antyder en mer standardiserad och strukturerad arbetsmiljö jämfört med den tidigare flexibiliteten. Hennes ståndpunkt placerar sig i samma grupp arbetsmiljösamordnare och som undersköterska 2 som ändå ser de positiva aspekterna med förändringen, i kontrast till undersköterska 1.

4.3 Organisering - förändring i en organisation

4.3.1 Ledningen under de nya bestämmelserna

”Jag tänker såhär, oavsett vilken förändring man ska göra i en verksamhet så är det a och o, att du har personalen med dig, att man har tydlig information, att de får lov att komma till tals, att man blir lyssnad på. Sen är det inte alltid det man hör att man kan plantera in det i verksamheten, men då har du i alla fall fått in åsikter. Personalen är jätteviktig och den ska vi vara rädda om.” - Administratören

Administratören har under sin intervju genomgående understrukt vikten av att involvera och lyssna på personalen under förändringsprocessen. Utifrån ovan citat förespråkar hon att ledning ger personalen möjligheten att uttrycka sina åsikter och synpunkter, vilket kan skapa en känsla av delaktighet och respekt. Det här betonar också att trots utmaningarna med förändringen så får avståndet mellan ledning och personalen inte växa. Detta tyder även på en medvetenhet om den mänskliga beståndsdelen i förändringsprocessen och en önskan att skapa en arbetsmiljö där personalen känner sig hörda och respekterade. Resonemanget kan relateras till uppmaningen framförd till ledare under förändringsstadium av Bennich et al (2017), att en ledare ska vara aktiv och kunnig i att föra samtal om verksamhetens normer. Dessutom behöver medarbetare vara en del av arbetskulturen, och eftersom kulturen i verksamheten har förändrats krävs det att medarbetarna inkluderas i dess utbyggnad. Att även uppmana kollektivt lärande framför individuellt lärande i sådana omställningar kan ge den enskilde möjlighet till medinflytande. Inför förändringen gjorde enhetschefen kontinuerliga förändringar för att hantera praktiska brister då hon involverade personalen genom att vara öppen för synpunkter i skapandet av de nya schemana. Trots att det inte har funnits någon

strukturerad process för dialog och justeringar verkar enhetschefen ha hanterat situationen löpande och tagit tillfället i akt att justera schemat vid behov.

“Ja, om vi säger som såhär, det första vi sade, nu när schemagruppen misslyckades så öppnade jag ju upp för dem, att har någon ett bättre schemaförslag så är ni välkomna att leverera det. Så det schemat vi har här är ju en av medarbetarna som har tagit upp, tagit fram ryggraden till i det stora hela.” - Enhetschefen

Att acceptera hjälp och involvera personalen var en bättre lösning än att ledningen på egen hand skulle försöka åta sig det. Detta var ett sätt att ge anställda tillbaka lite av det inflytande som tidigare varit större, men som nu hade gått förlorad i samband med förändringens uppkomst och innebörd. Då varken arbetsgivare, fackföreningar eller enskilda kunde påverka ändringen av reglerna, och olika yrkesgrupper liksom branscher kan påverkas olika, blir det viktigt att personalen även förses med rätt information om förändringens innebörd. Eftersom missnöjet kan härledas till att de inte hade något inflytande i ändringen av bestämmelserna såg arbetsgivaren att efterfölja principerna för demokratiskt ledarskap genom att låta arbetstagarna ha möjlighet att påverka de nya schemana. Arbetsmiljösamordnaren delar även med sig av sin betydelse av ‘delaktighet’ och applicerar det i följande sammanhang:

“[...] alltså för mig så behöver jag inte påverka för att jag ska kunna vara delaktig. För mig är delaktighet - OK, men så länge jag får information om förklaringen och förstår innebörden av det så är jag ändå delaktig.” - Arbetsmiljösamordnaren

Arbetsmiljösamordnaren delade med sig av en proaktiv strategi från Kommunals sida i syfte att få med sina medlemmar i förändringen. Detta genom att de anordnade utbildningar där undersköterskor och vårdbiträden fick pröva på att göra nya scheman som beaktade de nya bestämmelserna om dygnsvila. Dock uppstod problematik i samband med att de två kommunerna som utbildningen anordnades för hade bestämt olika bestämmelser kring hur veckovila och dygnsvila skulle förläggas. I den ena kommunen var det 36 timmars veckovila som gällde, men i den andra skulle 36 timmars veckovila förläggas med 11 timmar dygnsvila som totalt ger 47 timmar. Eftersom personal från båda kommunerna var delaktiga i utbildningen ledde det till att de fick ut samma information. Så som arbetsmiljösamordnaren också förklarade:

“Redan innan 1 oktober, där vi visste att, för lagen var ju att det skulle också bli egentligen 47 timmars veckovila, men det blev ju inte det, det ändrades ju 2 dagar efter den utbildningen jag

höll i och då kommer ju SKR ut med det här, de hänvisar att man följer det men det är inget krav.” - Arbetsmiljösamordnaren

När enhetschefen intervjuades lyfte vi fram att denna utbildning var Kommunals försök att förbereda personal inför förändringen i mer praktiska termer, och då gav hon en inblick i hur det var från hennes ståndpunkt eftersom hennes personal skulle omfattas av 36 timmars veckovila:

”[...] jag hade ju personal som började skicka mail och ringa mig från utbildningen och säga “vi måste göra om schemana” - “varför det”, - “ja men Kommunal säger att vi har gjort fel”, då säger jag “vad Kommunal tycker det skiter jag i”. För så länge de inte har koll, för det är det som brukar vara problemet att Kommunal tror att de vet, men de vet inte.” - Enhetschefen

Utbildningen var i teorin en god möjlighet för äldreboendets personal att få en klarare insikt i ledningens framtida arbetssätt och deras egna arbetsvillkor, men till följd av att fackföreningar och arbetsgivare fick information tillhanda i olika skede gick det ut över medarbetarna som stod i mitten av denna krock. När arbetsmiljösamordnaren blev tillfrågad om de olika sätt som arbetsgivaren kan främja en samarbetsvillig arbetsmiljö mellan ledning och personal kom hon in på samarbetet mellan hennes kollegor och enhetschefer:

“Ja alltså, där hade jag nog svarat, beroende på vem man frågade egentligen...vi har inte så jättemycket, vi vill ju gärna alltså samarbeta med enhetscheferna. Det är vad vi var ute efter. Vi är oftast inte överens, men man ska ändå kunna samarbeta. Våra mål egentligen är ju medlemmarnas fokus hela tiden, det är för våra medlemmar, så där tänker jag egentligen, alltså, vi vill ju fortfarande åt samma håll, men det kanske blir olika vägar.” - Arbetsmiljösamordnaren

Både arbetsmiljösamordnaren och enhetschefen ingår i en *koalition* då de är sammanslutna aktörer med gemensam målsättning, men de går ändå olika vägar för att tillvarata sina egna intressen (Christensen et al. 2005). Den bristfälliga kommunikationen mellan arbetsgivaren och fackföreningen indikerar att de som ‘delsystem’ är autonoma och inriktade på att uppfylla sina egna mål och bevara sina egna intressen. Detta har dock, så som Christensen et al. poängterar, resulterat i en intressekonflikt eftersom aktörerna hävdar sina egna intressen i olika utsträckning och med olika befogenheter (2005).

4.3.2 Att acceptera förändring

Avseende framtidsutsikterna för äldreboendet delade undersköterskorna med sig av de utmaningar och påfrestningar som de hittills upplevt på sin arbetsplats efter de nya reglerna trädde i kraft. Undersköterska 2 konstaterar:

“Men just nu, jag upplever att vi står på en trappa som vi går ner i, så det är väldigt oroligt. Vi är i den fasen så att vi tittar på vad som händer och hur det händer. Men sen hur ska det hända? Vi brukar alltid acceptera allt. Det är så synd, men liksom man accepterar att alla, ser man förändringar, missnöje och så, för att vi försöker alltid anpassa oss till scheman som man får.” -
Undersköterska 2

Undersköterska 1 säger:

“Man blir så trött, man kommer in i hjulet så man glömmer, du vet man bara accepterar och man liksom sväljer och accepterar. Så det är vår fälla, våran yrkes-fälla...” - Undersköterska 1

USK 2 uttrycker en påtaglig oro vilket signalerar en känslomässig påverkan av de nya arbetsvillkoren. Denna emotionella belastning kan ha sin rot i upplevelsen av begränsad kontroll och kan utgöra en betydande påfrestning för välbefinnandet hos vårdpersonalen. USK 1 delar med sig av missnöjet att mycket inom hennes bransch accepteras vilket framgår som att det begränsade inflytandet hos personal leder till en slags passiv acceptans för förändringar. En “yrkes-fälla” som hon kallar det. Deras åsikter eller perspektiv överensstämmer med det som Scharle & Szabo (2000) poängterar när de använde metaforen "*You can bring the horse to water, but you cannot make him drink*" (s.88). Syftet med metaforen i den här bemärkelsen är att även om medarbetare förses med det som en instans tror att de behöver kan verksamheten som implementerar beslutet inte påtvinga det, utan medarbetare får själva acceptera sina arbetsförhållanden. Så utifrån att undersköterskorna fortfarande är anställda i verksamheten har de accepterat sina arbetsförhållanden.

5. Diskussion

I det här avsnittet diskuteras vad som framkommit av studiens resultat och hur denna arbetsprocess lämpat sig för att uppfylla studiens syfte och få svar på forskningsfrågorna. Syftet med studien har varit att försöka förstå hur förändringsprocesserna kring de nya bestämmelserna om dygnsvila har påverkat medarbetarnas autonomi i arbetslivet och deras work-life balance. Det här har då ställts i relation till ledningens sätt att organisera och implementera dessa bestämmelser i verksamheten. Diskussionen kommer därmed att behandla metoden, teorierna, resultat- och analysdelen samt dra en slutsats.

5.1 Diskussion om teorierna

Då arbetet handlar om hur EU-rätt har påverkat de offentliga verksamheternas kollektivavtal i Sverige bedömdes en systemteoretisk utgångspunkt vara lämplig att använda. Eftersom den eventuella påverkan på personalen skulle studeras med bakgrund av förändringens uppkomst var det viktigt att se organisationens beroendeförhållande till sin omgivning. Under dessa förhållanden är organisationen som studien behandlar, alltså äldreboendet, ett öppet system som påverkas av sin omgivnings input, och därför användes en processuell syn på organisationsförändring för att förstå de komplexa processerna i den organisatoriska verkligheten. Det visade sig att även om det fanns olika behov på lokal nivå, som flexibilitet och autonomi kring arbetstider, hamnade dessa i skuggan av de krav som ställdes från nationell och internationell nivå, vilka bestämdes utom deras kontroll. Med användning av begreppet "paternalistic intervention" kunde förändringens uppkomst och berördas reaktioner förklaras. I detta fall genom att de nya bestämmelserna om dygnsvila syftade till att ge bättre hälsa och återhämtning för arbetstagarna på lång sikt, men att de uppfattades som inträngande i den enskildes autonomi. Samt då bestämmelserna omfattade alla offentligt anställda och inte enbart en särskild verksamhet eller yrkesgrupp, rättfärdigas det vara för deras eget bästa vilket står i kontrast till arbetstagarnas strävan efter autonomi och därmed även work-life balance. Chung & van der Lippes (2020) resonemang kring möjligheterna som ett flexibelt arbetsliv kan ge privatlivet kan kopplas till behovet av att vara i kontroll; att ens autonomi

som arbetstagare ej begränsas, vilket var fallet med de nya bestämmelserna som påverkade undersköterskor negativt i det avseendet.

Utifrån studiens abduktiva ansats valdes teorierna både före och efter att det empiriska materialet hade samlats in. Istället för att begränsa det empiriska materialet efter teorierna var vi öppna för alla delar av resultatet genom att i efterhand välja ut några teorier som lämpade sig för valda delar.

5.2 Diskussion om metodvalet

Denna studie har varit omfattande att genomföra med hänsyn till att metodvalet utgick från trianguleringsprincipen. Vi valde att först utföra en enkätundersökning med två enkäter för att få en bättre förståelse för hur förändringsprocessen hittills hade påverkat boendet. För att sedan gräva djupare i det här användes svaren i enkätundersökningen för att skapa intervjuguiderna. Det här gjorde att vi gick in med en skarpare inblick i situationen och inte styrdes av våra förutfattade meningar om hur förändringsprocessen hade påverkat äldreboendet och dess personal. Som tidigare nämnt resulterade metodvalet till att vi fick en omfattande datainsamling vilket gynnade urvalet av empiriskt material för resultatet och analysen.

5.2.1 Uppsatsens struktur

Eftersom statistiken och intervjusvaren är kopplade i den mån att en del intervjufrågor bygger på statistik från enkäterna, samt att en del intervjusvar gräver bortom procentsatser från enkäterna, presenteras resultatet från respektive metod tillsammans snarare än var för sig. Det bedömdes även vara lämpligt att integrera resultatet med den teoretiska bakgrunden för att skapa en analys. Att därmed slå ihop resultat- och analysdelarna i ett skapar en mer sammanhängande text eftersom läsaren konsekvent kan följa argumentationen och se hur slutsatserna har dragits.

5.3 Slutsats

På äldreboendet som vi valde att bedriva studien på så var det främst undersköterskorna som påverkats av förändringarna med anledning av att de har blandade arbetstider. Även inom yrkesgruppen fanns det blandade åsikter vilka genom deltagarnas svar kan härledas till deras olika sysselsättningsgrad, privatliv, och personliga inställningar. Det var främst

flexibiliteten och faktumet att autonomin hade begränsats som var upprörande, vilket även var något som ledningen anmärkte. Även om bara två undersköterskor intervjuades gav deras enhetschef och administratör insikt i hur personalens reaktioner hade tett sig. Fastän perspektivet kan vara förvrängt är det en form av andrahandsperspektiv vilket gav en lite mer generaliserbar bild av läget på arbetsplatsen. Utifrån ståndpunkten från ledningen framgick det att en del hyste agg mot arbetsgivaren, även om det var som så att chefen i själva fallet var maktlös gentemot EU:s rättssystem. Det här visar på att det fanns en dålig förståelse på arbetsplatsen kring hur deras kollektivavtal styrs och vem det egentligen är som reglerar arbetsvillkoren. Det kan ifrågasätta hur ett externt organ har kapacitet och omdöme att avgöra hur våra autonoma svenska kommuner ska bedrivas.

Slutligen kan vi diskutera om vad det är som egentligen har eftersträvats med den här uppsatsen, och i grund och botten handlar det inte om system, eller om undersköterskor på en arbetsplats. Utan snarare om hur förändringar som har avsikten att vara positiva kan mötas med så mycket missnöje och ha negativa konsekvenser för individerna som det strävar att skydda. Under vår utbildning i kandidatprogrammet i Human Resources har vi pratat mycket om förändringsprocesser och förbättringsarbete på arbetsplatser, men frågan är hur en utomstående kan förbättra arbetsplatsen utan att förstå arbetsplatsen. Det omöjliggörs nästan av faktumet att det finns otaligt många äldreboenden i Sverige vilka måste anpassa sig efter förändringsprocesser som sker på en nationell nivå. Att ha sina anställdas behov och bästa i åtanke är inte alltid fullt möjligt i situationer som är bortom ens kontroll. Men vad studien i slutändan pekar på är behovet av att ledningen gör det bästa av situationen genom att kontrollera det som går.

5.4 För framtida forskning

Då den här studien inte bygger på tidigare forskning och förändringen fortfarande är i sitt initiala skede är det bara möjligt för oss att göra antaganden om de framtida effekterna som de nya bestämmelserna om dygnsvila kommer att ha. I framtiden kommer förändringens påverkan på arbetsplatsers attraktivitet behöva förstås, både för nuvarande anställda och framtida anställda. Det är svårt att förutse vad som kommer att hända till följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila och därmed kommer framtida studier behöva göras om inverkan som förändringen har haft för att få en bättre förståelse för förändringsprocessen. Det här innebär att för att vi ska kunna förstå förändringen behöver

vi ge det tid. Självfallet skulle det vara fullt möjligt att göra en retrospektiv studie på samma arbetsplats som använder sig av samma metoder och att då göra en jämförelse mellan tidigare resultat och nya resultat. Men att studien då avgränsas till att fokusera på om förändringen har gett de positiva effekter som den eftersträvade att åstadkomma, det vill säga mer utvilade medarbetare.

En aspekt som inte har beaktas i denna studie är branschens givna förutsättningar och hur dessa potentiellt kan inverka i implementeringen av de nya bestämmelserna om dygnsvila samt medarbetares upplevelser av dessa. En särskild aspekt är hur personalomsättningen inom vården kan påverka organiseringen av verksamheten och därmed personalen. I intervjuerna med ledningen ställdes en fråga⁶ som behandlar problemet med brist på vårdpersonal i landet, men eftersom deltagarna uppgav att de inte hade problem med underbemanning i sin verksamhet blev det inte längre ett perspektiv som kunde beaktas. För framtida forskning hade det därför varit givande att undersöka hur medarbetares autonomi, flexibilitet, och work-life balance har påverkats med hänsyn till förutsättningarna i samhället. För en storskalig studie hade det kunnat göras fler jämförande studier med andra arbetsplatser och yrkesgrupper då vårdboenden bara är en del av organisationerna som har kommit att påverkas av det här. Enkäter hade gynnat för att få en mer omfattande uppfattning av anställdas erfarenheter, men för ett mer djupgående material och med hänsyn till att studien då är på nationell nivå, hade fokusgrupper skapat gynnsammare förutsättningar för forskaren/forskarna. Att en sådan studie utförs ett antal år efter implementeringen av bestämmelserna om dygnsvila hade varit gynnsamt för forskningen då berörda medarbetare har mer erfarenhet att dela med sig av, både eventuella utmaningar och positiva effekter.

⁶ Se Bilaga 4, fråga 6, s.54

Referenslista:

- Abrahamsson, B., & Andersen, J.A. (2005). *Organisation, att beskriva och förstå organisationer*. (4:e uppl.). Malmö: Liber AB.
- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. (2:a uppl.). Stockholm: Liber.
- Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod - En handbok*. (2:a uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2014). *Förändringsarbete i organisationer: om att utveckla företagskulturer*. (2:a uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Arbetsmiljöverket. (2023). *Om arbetstidslagen*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/om-arbetstidslagen/>
- Bennich, M., Zanderin, L., Börjesson, U., Larsson, K., Wolmesjö, M. (2017). *Äldre- och funktionshindringsomsorg*. Stockholm: Liber AB.
- Christensen, T., Lægroid, P., Roness, P.G., Røvik, K.A. (2005). *Organisationsteori för offentlig sektor*. (A. Ivarsson Westerberg, Övers.; 1:a uppl.). Malmö: Liber Ekonomi. (Originalutgåvan publicerad 2004).
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res*. Vol. 151, 365–381. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Conly, S. (2013). *Against autonomy: Justifying coercive paternalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dahlström, C. (red.). (2023). *Politik som organisation - Förvaltningspolitikens grundproblem*. (7:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Dalen, M. (2015) *Intervju som metod*. (B. Kärnekull & E. Kärnekull, Övers.; 2:a uppl.). Malmö: Gleerups Utbildning AB. (Originalutgåvan publicerad 2011).
- Delecta, P. (2011). *Work life balance*. International Journal of Current Research Vol.3, Issue 4, s.186-189. ISSN: 0975-833X. Hämtad 2024-01-05 från - <https://www.journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. (3:e uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Forslund, M. (2019). *Organisering och ledning*. (3:e uppl.). Lund: Liber AB.
- Hydén, H., & Hydén T. (2019). *Rättsregler: En introduktion till juridiken*. (8:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Kemhagen, M. (2023, 13 mars). Äntligen får vi vår välförtjänta dygnsvila. *Kommunalarbetaren*. Hämtad 2024-01-05, från <https://ka.se/2023/03/13/antligen-far-vi-var-valfortjanta-dygnsvila/>

Kjellberg, A. (2023). *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Arenaidé. Hämtad 2024-01-05, från https://arenaide.se/rapporter/kollektivavtalens_tackningsgrad_och_vita_flackar/

Lind, S. (2023, 4 oktober). Dygnsvilan frustrerar undersköterskor i Älvdalen: "Har ingen som tar hand om barnen". *SVT Nyheter*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/dalarna/vart-ska-jag-gora-av-mina-barn-dygnsvilan-frustrerar-underskoterskan-monica-i-alvdalen--qebyp2>

Lund, S. (2022, 9 mars). Många undersköterskor beroende av släktingar för att klara jobbet. *Arbetet*. Hämtad 2024-01-05, från <https://arbetet.se/2022/03/09/manga-underskoterskor-beroende-av-slaktingar-for-att-klara-jobbet-heltid/>

Montin, S., & Granberg, M. (2013). *Moderna kommuner*. (4:e uppl.). Stockholm: Liber AB.

Nationalencyklopedin [NE]. (2023). *System*. Tillgänglig: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/system>

Nicotera, A.M. (red.). (2019). *Origins and Traditions of Organizational Communication: A Comprehensive Introduction to the Field*. New York, NY: Routledge. [Elektronisk resurs].

PTK. (2022, 13 september). *Saltsjöbadsavtalet och den svenska modellen*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.ptk.se/sakfragor/om-kollektivavtal/saltsjobadsavtalet-och-den-svenska-modellen/>

Scharle, G., & Szabó, Á. (2000). *Learner autonomy: a guide to developing learner responsibility*. Cambridge: Cambridge University Press.

SCB. (2020, 5 mars). *Undersköterska är Sveriges vanligaste yrke*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-20182/#:~:text=Det%20vanligaste%20yrket%20i%20riket,det%20vanligaste%20yrket%20f%C3%B6r%20kvinnor.>

SFS 1982:673. *Arbetstidslag*. Arbetsmarknadsdepartementet. Tillgänglig: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/

SFS 2003:460. *Lag om etikprovning av forskning som avser människor*. Utbildningsdepartementet. Tillgänglig: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460/

SKR. (2023, 29 september). *Dispens från nya regler för dygnsvila*. Hämtad 2024-01-05, från <https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/dispensfrannyareglerfordygnsvila.75416.html>

SKR. (2023, 3 oktober). *EU lägger ned arbetstidsärendet mot Sverige*. Hämtad 2024-01-05, från <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/nyhetsarkivarbetsgivarekollektivavtal/nyhetsarkivarbetsgivarfragor/eulaggenedarbetstidsarendemotsverige.75519.html>

SKR. (2023, 19 oktober). *Frågor och svar om kompenserande vila och dygnsvila (gäller avtalet AB)*. Hämtad 2024-01-05, från <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila/fragorochsvaromdygnsvila/kompenserandevila.73547.html>

SKR. (2023, 19 oktober). *Frågor och svar om veckovila och dygnsvila*. Hämtad 2024-01-05, från <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila/fragorochsvaromdygnsvila/veckovila.73965.html>

SKR. (2023, 7 november). *Webbsändningar om ändringar i Allmänna bestämmelser angående dygnsvila samt förläggning av arbetstid*. Hämtad 2024-01-05, från <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila/webbsandningaromdygnsvila.69165.html>

Swahn, C. (2023, 5 juli). Undersköterskan Tuula nöjd med nytt schema som ger 11 timmars dygnsvila. *Kommunalarbetaren*. Hämtad 2024-01-05, från <https://ka.se/2023/07/05/underskoterskan-tuula-nojd-med-nytt-schema-som-ger-11-timmars-dygnsvila/>

Tang, K.N. (2019). *Leadership and Change Management*. SpringerBriefs in Business. [Elektronisk resurs].

Trus, H. (2023, 13 april). Vändningen efter jätte-kritiken: Är inte EU:s fel. *Expressen*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.expressen.se/nyheter/vandningen-efter-jatte-kritiken-ar-inte-eus-fel/>

Öhman, F. (2023, 11 september). Massavhopp från ambulansen i Norrbotten. *SVT Nyheter*. Hämtad 2024-01-05, från <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/norrbotten/massflykt-fran-ambulansen-i-norrbotten--eu7jna>

Bilaga 1

Enkätfrågor - Kärnverksamheten

Introduktionsfrågor

1. Vad för anställningstyp har du?
 - a. Särskild visstidsanställning
 - b. Tillsvidareanställning

2. Vad är din sysselsättningsgrad?
 - a. 25%
 - b. 50%
 - c. 75%
 - d. 100%
 - e. Annat (Ge dem möjlighet att svara själva)

3. Jag jobbar:
 - Dag
 - Kväll
 - Blandat
 - Natt

4. Vad jobbar du som?
 - a. Vårdbiträde
 - b. Undersköterska
 - c. Sjukgymnast/Arbetsterapeut (Fysioterapi)
 - d. Sjuksköterska
 - e. Läkare
 - f. Annat

5. Erfarenhet inom ditt yrkesområde
 - a. +1 år
 - b. 2–4 år
 - c. 5–8 år
 - d. 9–12 år
 - e. 12+

Ställning till EU-direktivet gällande dygnsvila

6. Vad var din ställning till direktivet *innan* den trädde i kraft?
 - a. Positiv
 - b. Negativt lutande
 - c. Osäker
 - d. Annat (Eget svar)

Uppföljande fråga

7. Har din ställning förändrats nu när direktivet är aktuellt?
 - a. Ja - för det bättre
 - b. Ja - för det sämre
 - c. Nej
 - d. Vet ej

Upplevelse av EU-direktivet i praktiken

Work-Life balance är ett centralt tema i de nya reglerna kring dygnsvila. Med Work-Life Balance åsyftar man en hälsosam balans mellan ditt arbetsliv och privatliv. Att som arbetare få mer tid till återhämtning efter arbetspass i förberedelsen på ett nytt är målet som detta direktiv ämnar att uppnå. Ambitionen att arbetare inte ska spendera långa dagar på sina arbetsplatser finns där - men hur ser det ut i praktiken? I följande frågor får du dela med dig av både fördelarna och nackdelarna som direktivet har haft på din Work-Life balance.

8. Vilka **fördelar eller möjligheter** ser du med det nya direktivet i ditt **arbetsliv**?
 - a. Mer kontroll över mitt arbetsschema
 - b. Bättre återhämtning mellan arbetspass
 - c. Mer tid för fritid, familj och vänner
 - d. Begränsad arbetsbelastning
 - e. Jag har en mer strukturerad och tydlig arbetsrutin
 - f. Jag har inte upplevt några fördelar/möjligheter
 - g. Annat (Eget svar)

9. Har direktivet haft en **negativ påverkan** på ditt **arbetsliv**?
 - a. Mindre kontroll över mitt schema
 - b. Går miste om ekonomiska fördelar (Komtid & OB-tillägg)
 - c. Jag är inte lika mycket tillgänglig för extra pass
 - d. Försämrade sammanhållning med arbetskollegor (svårare att byta pass)
 - e. Reglerna om dygnsvila gör organisering i verksamheten mer strikt
 - f. Jag har inte upplevt några nackdelar

g. Annat (Eget svar)

10. Vilka **fördelar eller möjligheter** ser du med det nya direktivet i ditt **privatliv**?

- a. Mer tid för familj och fritid
- b. Lättare att varva ner mellan arbetspass
- c. Återhämtningen för min fysiska och/eller psykiska är bättre
- d. Jag är mer flexibel
- e. Jag är inte lika nåbar för min samordnare på min privata tid
- f. Jag har inte upplevt några fördelar
- g. Annat (Eget svar)

11. Har direktivet haft en **negativ påverkan** på ditt **privatliv**?

- a. Mindre tid för fritid, familj och vänner
- b. Svårare att varva ner
- c. Det är svårare att återhämta sig
- d. Mindre flexibel
- e. Jag har det svårare att få ihop min ekonomi (Komtid & OB-tillägg är exempelvis inte lika tillgängligt)
- f. Jag har inte upplevt några nackdelar
- g. Annat (Eget svar)

Förändring i organiseringen av verksamheten

12. Vad anser du om din chefs/samordnarens insatser att åtgärda missnöje gällande de nya reglerna som direktivet medfört? 1 på skalan är väldigt negativt, 3 är vet ej, och 5 är ytterst positivt.

- a. Chefen har varit stödjande och hjälpsam i att tillgodose mina behov
- 1 - 5
- b. Ledarskapet är bestämt - ledningen har kontroll över situationen
- 1 - 5
- c. Kommunikationen gällande förändringen har varit strukturerad - ledningen är tillgängliga för oss när vi söker svar
- 1 - 5

13. Tror du att syftet med EU-direktivet kommer att gynna er verksamhet?

- a. Ja

- b. Nej
- c. Vet ej
- d. Annat (Eget svar)

Bilaga 2

Enkätfrågor - Ledning

Introduktionsfrågor

1. Vilken typ av befattning har du i verksamheten?
 - e. Administratör
 - f. Samordnare
 - g. HR
 - h. Ekonom
 - i. Chef
 - j. Facklig representant
 - k. Annat

2. Erfarenhet inom nuvarande tjänst
 - a. +1 år
 - b. 2–4 år
 - c. 5–8 år
 - d. 9–12 år
 - e. 12+

Ställning till och förväntningar kring EU-direktivet

3. Innan direktivet trädde i kraft, vad var den allmänna uppfattningen och förväntningen hos anställda gällande dess innebörd (undersköterskor, sjuksköterskor och övriga i kärnverksamheten)? 1 på skalan är väldigt negativt, 3 är vet ej, och 5 är ytterst positivt.
- 1 - 5

4. Hur upplever du att uppfattningen hos de anställda är nu, drygt 1 månad efter direktivets inträdande?
 - a. Det finns en fortsatt negativ stämning
 - b. Det finns en fortsatt positiv stämning
 - c. Det har övergått från en negativ till en positiv stämning
 - d. Det har övergått från en positiv till en negativ stämning
 - e. Det finns ingen särskild stämning
 - f. Vet ej

5. Vad var **din** personliga ställning till direktivet **innan** det trädde i kraft?
- Optimistisk
 - Tänkte inte så mycket på det
 - Orolig
 - Negativt inställd
 - Vet ej
 - Annat (Eget svar)

Uppföljande fråga

6. Har din ställning förändrats under den senaste månaden?
- Ja, för det bättre
 - Ja, för det sämre
 - Nej
 - Vet ej
 - Annat (Eget svar)

Anpassning efter direktivet

I eran bransch har organisering av kärnverksamhetens schema varit något som kunnat vika sig för anpassningar och önskemål. Byte av arbetspass mellan kollegor har gynnat anställda utifrån personliga behov, och varit godtagbart för er som ledning om bytet inte missgynnar den ursprungliga schemaläggningen. EU-direktivets regler gällande dygnsvila har kommit att förändra detta i schemaläggningen vilket sätter både krav på er som ledning såsom anställda i kärnverksamheten att vara mer vaksamma kring schemaändringar. Nedan kommer ett antal frågor som ni får besvara avseende hur denna process varit och är för dig i stödverksamheten att omställa till.

Personlig anpassning och upplevelse:

7. Från skala 1 - 5, hur hanterbart har det varit för dig att bemöta berörda anställdas frågor gällande direktivet? 1 står för ohanterbart, det är mycket belastande för dig. 3 på skalan står för vet ej. 5 är hanterbart, du har inte stött på några utmaningar.
- 1 - 5
8. Har du noterat förändringar av större slag i ditt eget arbetssätt?
- a. Ja
 - b. Nej
 - c. Vet ej

9. Har ditt arbetssätt underlättats eller försvårats av direktivet?
- a. Underlättats
 - b. Försvårats
 - c. Vet ej

Anpassning och upplevelse inom verksamhet:

10. Har det varit påfrestande för er i ledningen att anpassa er och justera er verksamhet till direktivets nya krav?
- a. Ja
 - i. Om ja, i så fall hur? (Här ges deltagaren möjlighet att förklara varför det är påfrestande)
 - b. Nej
 - c. Vet ej
11. Vad har varit viktigast för er att arbeta med i denna process?
- (Deltagaren får själv skriva ett svar)
12. Vilka effekter tror du att direktivet kommer att ha på verksamheten på längre sikt?
- (Deltagaren får själv skriva ett svar)
13. Tror du att syftet med EU-direktivet kommer att gynna er verksamhet?
- a. Ja
 - b. Nej
 - c. Vet ej
 - d. Annat (Eget svar)

Bilaga 3

Intervjufrågor – Kärnverksamhet

Introduktionsfrågor

1. Vill du presentera dig själv och din roll inom verksamheten?
2. Vill du beskriva hur en vanlig arbetsvecka ser ut för dig?

Uppfattning/upplevelse av de nya bestämmelserna

3. När förändringen kring bestämmelserna om dygnsvila meddelades uttrycktes en hel del missnöje från berörda yrkesgrupper som trivdes med det dåvarande systemet för arbetsförläggning. Detta framkom i vår enkätundersökning utförd i er verksamhet då endast 3 av 35 deltagare var optimistiska inför förändringen medan resterande deltagare var negativt inställda, gav uttryck för oro, eller inte hade reflekterat över dess innebörd. Är detta ett resultat som du förväntade dig vara aktuellt i er verksamhet? Hur var omständigheterna på din arbetsplats när debatten om förändringen var som mest aktuell?
4. Hur har utförandet av dina arbetsuppgifter påverkats av de nya bestämmelserna kring dygnsvila? Är det svårare eller lättare att utföra dem?

En central fråga i debatten kring de nya bestämmelserna gällande dygnsvila är hur medarbetarens autonomi och kontroll över arbetsliv så väl som privatliv kommer att påverkas. I vår enkätundersökning framgår det att majoriteten upplever mindre kontroll över sina scheman vilket kan härledas till faktumet att reglerna kring arbetsläggning blivit mer strikta.

5. Till följd av detta har det blivit svårare att som anställd efterfråga extra arbetspass som har möjlighet att förbättra exempelvis din privata ekonomi men också planer som du har i privatlivet. Är dessa möjligheter någonting som du värderar i din anställning och något som du upplever att du har gått miste om?
6. En konsekvens av de nya reglerna är att det har blivit svårare att byta arbetspass mellan kollegor vilket runt 56 procent av deltagarna höll med om då de tyckte att sammanhållningen mellan arbetskollegor försämrats. Skulle du säga att sammanhållningen påverkats, och i så fall hur?

7. Innan de nya bestämmelserna trädde i kraft var det inte ovanligt att personal kontaktades utanför arbetstid eller i förhand under arbetstid angående extra pass. Men nu när det är mer strikt med schemaläggning är ni inte lika tillgängliga för era samordnare och chefer. Är du underlättad av att ledningen numera inte har lika mycket möjlighet att kontakta dig utanför arbetstid? Brukade du uppleva press på att ställa upp för din chef eller kollegor, och i så fall varför?

Organisering av arbetet

8. När ändringen godkändes av EU-kommissionen innan förgående årsskifte, hur lång tid tog det tills ledningen inom din verksamhet förde denna diskussion med er, och på vilket sätt genomfördes det? (Vad gick mer eller mindre bra)
9. Baserat på svaren från enkätundersökningen antydde runt 60% av deltagarna att ledarskapet var bestämt och att kontroll fanns över situationen. Kan du ge några exempel på vad de lyckades med?
10. Tror du att förändringen kommer att försvåra samarbetet mellan ordinarie personal och vikarier? Och om ja, hur kommer detta i så fall inverka på kvalitén av ert arbete?
11. Hur tror du att denna förändring kommer att påverka brukarna? Vad måste verksamheten ta hänsyn till för att inte försämra kvalitén av vården?
12. Om du var i ledningens position, hur skulle du gått tillväga med processen att anbringa förändringen i er verksamhet? Hade du gjort något annorlunda, och vad hade du prioriterat?

Avslutande frågor

13. Vilka effekterna tror du att de nya bestämmelserna kring dygnsvila kommer att ha på verksamheten på längre sikt?
14. Finns det något mer som du vill tillägga?

Bilaga 4

Intervjufrågor – Ledning

Introduktionsfrågor

1. Vill du presentera dig själv och din roll inom din verksamhet?
2. Vill du beskriva hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?

Att förbereda verksamheten till de nya bestämmelserna om dygnsvila

Runt 88% av respondenterna från vår enkätundersökning anser att det har varit påfrestande att anpassa verksamheten till de nya bestämmelserna, och de två främsta svaren gällande vad som just var påfrestande var (läsa upp respektive svar och sedan frågorna 3 och 4)

Problematik kring verksamhetens flexibilitet som schemajusteringar, turbyte samt oklarheter kring veckovila respektive dygnsvila.

3. Hur gick arbetsprocessen till för att reda ut nämnda oklarheter? Var det något särskilt som utmärkte eller försvårade samarbetet mellan verksamhetens stödfunktioner?

Att säkerställa att medarbetare fick rätt information, att de förstod innebörden av förändringen, och att de hänger med i processen.

4. Hur gick kommunikationen till för att säkerställa att personalen hängde med?

Uppföljningsfråga = Hur aktuell är diskussionen beträffande det nya sättet att förlägga arbete i er verksamhet? Tar ni i detta läge exempelvis emot synpunkter från personal?

Uppföljningsfråga = Kommunikationen är ett oundvikligt steg i processen, men har ni inför 1 oktober behövt förbereda medarbetare på omställningen i mer praktiska termer?

5. När de nya bestämmelserna och deras innebörd meddelades offentligt bemöttes det med en hel del missnöje från berörda yrkesgrupper. Och eftersom schemaläggning varit mer flexibelt innan de nya bestämmelserna om dygnsvila

trädde i kraft, har work-life kommit att bli ett centralt tema i denna diskussion. Utifrån enkätundersökningen för era medarbetare framgår det att 73% inte upplever några fördelar med bestämmelserna i sitt *privatliv*, och drygt 64% har inte upplevt några fördelar med det i sitt *arbetsliv*. Dock bör noteras att det troligen finns en del respondenter som inte har påverkats av bestämmelserna, och därför drar vi inte slutsatsen att denna förändring har haft en negativ inverkan i deras arbetsliv eller privatliv.

Men avseende de anställda som har påverkats och vars arbetsliv riskerar att stå i vägen för deras privatliv, undrar vi om ni under schemaläggning kunnat beakta detta för att tillgodose deras personliga behov. Det kan exempelvis avse extra hänsyn till småbarnsföräldrar, studenter eller andra medarbetare som inte är lika flexibla.

Uppföljningsfråga = Med implementeringen av reglerna upplever 42% av medarbetare att de har mindre tid för fritid, familj och vänner. Personalens privatliv är utom er kontroll, men har ni några förutsättningar för att kunna dämpa detta resultat?

Implementering av de nya bestämmelserna

6. Brist på vårdpersonal är ett problem som finns runtom i landet och som anställd inom äldreomsorgen är detta något som du med all sannolikhet är bekant med. Då de nya bestämmelserna gjort arbetsförläggning mer restriktiv har verksamhetens flexibilitet kommit att påverkas negativt som en respondent skrev i enkätundersökningen. Har ni upplevt problem med bemanning inom er verksamhet i och med att det är mer restriktivt att kalla in personal? Om ja, hur har ni arbetat med denna utmaning?
7. Kommer ni att följa upp med effekterna som förändringen haft på verksamheten och er personal?
8. Oberoende av medarbetarnas upplevelser och åsikter, finns det några särskilda områden i er verksamhet där ni kan se fördelar med de nya bestämmelserna? Och om ja, vilka och hur då?

Att adaptera verksamheten till det nya systemet på längre sikt

9. Finns det något särskilt som försvårat denna omställning inom er verksamhet? Om ja, varför och hur?

Uppföljningsfråga: I nuläget tror runt 60% av er i ledningen att de nya bestämmelserna kommer att gynna er verksamhet, medan denna optimism ligger

på 15% för kärnverksamheten. Anser du att det nya systemet kommer vara hållbart för verksamheten, eller tror du att det krävs någon sorts investering från organisationens håll för att få det att gå runt?

10. I enkätundersökningen frågade vi er om effekterna som ni tror att de nya bestämmelserna kommer att ha på er verksamhet på längre sikt. Mer än hälften av svaren belyste fördelarna med mer hälsosamma och utvilade medarbetare, som t.ex. lägre sjukskrivningar. Resterande svar framhävde hur bestämmelserna kommer att leda till ”bättre ordning på arbetstiderna”, sätta stopp för övertid samt försvåra möjligheterna till turbyte. Även om dessa effekter väger tungt påpekade majoriteten av respondenter att det varit påfrestande att göra de nya och mer rigida scheman. Majoriteten av medarbetarna från kärnverksamhetens enkätundersökning uppskattade flexibiliteten som det tidigare systemet erbjöd, däribland mer kontroll över sitt schema. Och när det gäller återhämtning anser en fjärdedel av medarbetare att det är svårare att återhämta sig, medan 1 femtedel upplever en förbättrad återhämtning mellan arbetspass med de nya bestämmelserna i kraft.

En analys av båda enkäter framhäver fördelarna och nackdelarna som båda system har på kärnverksamheten så väl som stödverksamheten, och med din erfarenhet av båda – hur ser ett idealt system ut med övervägande fördelar? Och vad skulle krävas för att uppnå ett sådant?

11. Hur tror du att denna förändring kommer att påverka brukarna? Vad måste verksamheten ta hänsyn till för att inte försämra kvalitén av vården?
12. Något som fångade vår uppmärksamhet i resultaten var att en tredjedel av respondenterna ser det som en negativ sak att numera inte vara lika tillgängliga för sin arbetsgivare. Och eftersom majoriteten av respondenterna jobbar heltid antar vi att det finns en del anställda som antingen är okej med eller vill arbeta övertid, även om det kan påverka deras work-life balance negativt. Varför tror du att det är så?
- Uppföljningsfråga: Hur stor påverkan tror du att era arbetsvillkor och arbetsmiljö har påverkat anställdas upplevelse med de nya bestämmelserna?
13. Finns det något mer som du vill tillägga?

Bilaga 5

Intervjuguide – Arbetsmiljösamordnare

Introduktionsfrågor

1. Vill du presentera dig själv och din roll inom din verksamhet?
2. Vill du beskriva hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?

Att förbereda verksamheten till de nya bestämmelserna om dygnsvila

Runt 88% av respondenterna från vår enkätundersökning anser att det har varit påfrestande att anpassa verksamheten till de nya bestämmelserna, och avseende vad som är viktigast att arbeta med i denna process fanns 2 huvudsakliga svar.

3. Den ena var utmaningen kring verksamhetens flexibilitet som schemajusteringar, turbyte samt oklarheter kring veckovila respektive dygnsvila.
 - Vad anser du vara viktigast i samarbetet mellan stödfunktionerna i en organisation som genomgår en omställning av detta slag?
4. Det andra var arbetet med att säkerställa att medarbetare fick rätt information, förstod innebörden av förändringen, och att de hängde med i processen.

Då bestämmelserna inte uppkom ur en traditionell förhandling mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har arbetsgivare inte mycket annat val än att följa dessa, och anställdas inflytande är minimal, trots stort missnöje. Begränsat inflytande i arbetsvillkor och arbetsmiljö medför sällan några fördelar för den enskilde medarbetaren. Maktlösheten som denna omställning medfört har till exempel lett till massuppsägningar bland berörda yrkesgrupper, och branschens attraktivitet riskerar att drabbas även i framtiden. Från ditt perspektiv som arbetsmiljösamordnare undrar vi:

- Hur kan en arbetsgivare se till så att anställda inte bara hänger med i processen genom att förstå förändringens innebörd, utan även blir delaktiga i den? Särskilt med hänsyn till faktumet att deras inflytande redan är begränsat.

- Och på vilka sätt kan arbetsgivaren främja en samarbetsvillig arbetsmiljö mellan sin ledning och personal?
5. När de nya bestämmelserna och deras innebörd meddelades offentligt bemöttes det med en hel del missnöje från berörda yrkesgrupper. Då schemaläggning tidigare varit mer flexibelt för både anställda och deras arbetsgivare har work-life kommit att bli ett centralt tema i denna förändring. Utifrån enkätundersökningen för medarbetare framgår det att 73% inte upplever några fördelar med bestämmelserna i sitt *privatliv*, och drygt 64% har inte upplevt några fördelar med det i sitt *arbetsliv*. Dock bör det noteras att det troligtvis finns en del respondenter som inte har påverkats av bestämmelserna, och därför drar vi inte slutsatsen att denna förändring har haft en negativ inverkan i deras arbetsliv eller privatliv.

Men för anställda som har påverkats av de nya bestämmelserna kan det under schemaläggningen ske att en del får sina scheman anpassade efter personliga behov, medan andra får sina scheman anpassade efter kollegors behov. Vilka konsekvenser tror du kan uppstå till följd av att medarbetare inte har lika mycket kontroll över sina scheman? Dels när det gäller i fråga om sammanhållningen såväl mellan personal sinsemellan som med ledningen, men också avseende organisationens resurser?

Hur har det nya systemet implementerats?

6. Dispens finns men får endast användas i de fall där arbetsgivaren helt och hållet står utan möjligheter att bemanna sin verksamhet i enlighet med de nya bestämmelserna. Och om en verksamhet beviljats dispens gäller den i 12 månader. Tror du att dispens kommer vara vanligt för verksamheter att söka, och vilken effekt tror du att ledarskap har i en verksamhet som arbetar utifrån detta undantag när de signalerar det till personalen?
7. Längre återhämtning mellan arbetspass förbättrar förhoppningsvis personalens hälsa och på längre sikt minskar sjukskrivningar. Vilket eller vilka arbetsmiljöområden tror du kommer att se fördelar genom de nya bestämmelserna?

Att adaptera verksamheten till det nya systemet på längre sikt

8. Utifrån din upplevelse av förändringen som de nya bestämmelserna har medfört i verksamheter, finns det något som du tror har försvårat denna

omställning, och om ja – krävs det att organisationer investerar i något särskilt för att det nya systemet ska vara hållbart?

9. Bristen på vårdpersonal runtom i landet är ett samhällsproblem och mycket ligger utanför arbetsgivares möjlighet att påverka. Men utifrån det som arbetsgivaren kan styra – vad bör hon/han prioritera för att inte arbetsvillkoren och arbetsmiljön ska drabbas?

10. I enkätundersökningen frågade vi om effekterna av de nya bestämmelserna kommer att ha på er verksamhet på längre sikt. Mer än hälften av svaren belyser fördelarna med mer hälsosamma och utvilade medarbetare, som t.ex. lägre antal sjukskrivningar. Resterande svar framhävde hur bestämmelserna kommer att leda till ”bättre ordning på arbetstiderna”, sätta stopp för övertid samt försvåra möjligheterna till turbyte. Även om dessa effekter väger tungt påpekade majoriteten av respondenter att det varit påfrestande att göra nya och mer rigida scheman. Majoriteten av medarbetarna från kärnverksamhetens enkätundersökning uppskattade flexibiliteten som det tidigare systemet erbjöd, däribland mer kontroll över sitt schema. Och när det gäller återhämtning anser drygt en fjärdedel av medarbetare att det är svårare att återhämta sig, medan en femtedel upplever en förbättrad återhämtning mellan arbetspass i och med de nya bestämmelserna.

En analys av båda enkäterna framhäver fördelarna och nackdelarna som båda system har såväl på kärnverksamheten som på stödverksamheten, och med din erfarenhet av båda – hur ser ett idealt system ut med övervägande fördelar? Och vad skulle krävas för att uppnå ett sådant?

11. Något som fångade vår uppmärksamhet i resultaten var att en tredjedel av respondenterna ser det som negativt att numera inte vara lika tillgängliga för sin arbetsgivare. Och eftersom majoriteten av respondenterna jobbar heltid antar vi att det finns en del anställda som antingen är okej med eller vill arbeta övertid, även om det kan påverka deras work life balance negativt. Varför tror du att det är så?
 - Uppföljningsfråga: Hur stor påverkan tror du att arbetsvillkor och arbetsmiljö har på anställdas upplevelse med de nya bestämmelserna?

12. Finns det något mer som du vill tillägga?

Bilaga 6

Informerat samtycke - Intervju

Du tillfrågas härmed om du vill ställa upp på en intervju vari era svar kommer att användas som empiriskt material i vår kandidatuppsats. Uppsatsen syftar till att undersöka hur de nya bestämmelserna om dygnsvila har kommit att påverka organisering i äldreboende.

Det är frivilligt att delta i intervjun och du kan när som helst avgöra om du vill avsluta din medverkan. Om du önskar avbryta ditt deltagande, vänligen informera någon av de intervjuansvariga via mail.

Vi kommer under intervjun att göra en ljudupptagning, och denna fil kommer endast att användas i samband med transkribering av intervjun. Därefter kommer ljudfilen att raderas från telefonen där den är sparad. Materialet kommer att hanteras på ett sådant sätt att identiteten inte kommer att avslöjas för obehöriga.

Intervjun utförs av Ajla Avdagic och Arta Kelmendi, med handledning av Jan-Olof Nilsson från den samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet.

Genom att muntligt acceptera och skriva under denna blankett ger du ditt informerade samtycke som innebär att du tagit del av informationen som presenterats i dokumentet.

Datum:

Namnsteckning

Namnförtydligande

Kontaktinformation - Intervjuansvariga

Ajla Avdagic, student vid Lunds universitet

xxxxxxxx-x@lu.se

Arta Kelmendi, student vid Lunds universitet

xxxxxxxx-x@lu.se

Kontaktinformation – Handledare

Jan-Olof Nilsson, universitetslektor vid Lunds universitet

xxx-xxxx.xxxxxxx@soc.lu.se



LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Box 114, 221 00 LUND
www.soc.lu.se