



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

**Examensarbete för kandidatexamen**

# Reducerad arbetstid som förebyggande åtgärd?

En kvalitativ studie som undersöker hur chefer i olika positioner  
och anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att  
bibehålla en god psykisk hälsa

Michelle Nelander

Felicia Johansson

Antal ord: 13 174

Grupp nr: 42

Handledare:

Henrik Loodin

Examensarbete

SEMK65

VT2024

# Förord

Denna uppsats är skriven under vårterminen år 2024 för kandidatexamen i Service Management med inriktning Health vid Lunds Universitet, Campus Helsingborg. Vi vill tacka Lunds Universitet och Campus Helsingborg för tre lärorika år av studier. Utöver det vill vi rikta ett stort tack till våra intervjupersoner som har ställt upp och möjliggjort denna studie. Var och en av er har bidragit med värdefull kunskap för att öka kunskapen kring reducerad arbetstid med bibehållen lön. Vi önskar er all lycka till i framtiden. Slutligen vill vi rikta ett tack till Henrik Loodin, som har bidragit med handledning och intresse under studiens gång.

Felicia Johansson och Michelle Nelander.

# Sammanfattning

**Syfte:** Syftet med studien är att bidra till ökad kunskap kring arbetsrelaterad psykisk hälsa. Utifrån det studerar vi hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa.

**Frågeställningar:** (1) På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid konkret har förändrat deras arbetssituation? (2) På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid bidrar till balans mellan arbete och privatliv? (3) På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid bidrar till psykisk hälsa?

**Metod:** Arbetet har utgått från en kvalitativ metod i form av intervjuer och en enklare dokumentanalys för att ta del av individernas subjektiva upplevelser av reducerad arbetstid med bibehållen lön för att kunna besvara studiens syfte och forskningsfrågor.

**Resultat:** Resultatet visar att arbetssituationen har förändrats i samband med arbetstidsförkortningen. Även om arbetsuppgifterna och arbetsmängden förblir som tidigare, effektiviseras processerna för att åstadkomma samma arbete på kortare tid. Detta uppnås genom att till exempel reducera mötestiden och minska antalet pauser. Chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till bättre balans mellan arbete och privatliv vilket ger mer tid till annat och tid för återhämtning. Dessutom bidrar reducerad arbetstid till en jämnare ansvarsfördelning i hemmet. Slutligen visar vårt resultat att reducerad arbetstid främjar god psykisk hälsa genom att ge individer bättre möjligheter till återhämtning och ökad tillfredsställelse både på och utanför arbetet.

**Nyckelord:** Reducerad arbetstid, psykisk hälsa, arbetsrelaterad psykisk hälsa, krav-kontroll-stöd-modellen, balans mellan arbete och privatliv

<b>Förord</b>	<b>1</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Problemformulering	6
1.3 Syfte	7
1.4 Frågeställningar	7
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>8</b>
2.1 Psykisk ohälsa - en följd av för höga krav, låg kontroll och lågt stöd?	8
2.2 En balans i arbetsliv, privatliv och jämställdhet?	9
<b>3. Teoretisk referensram</b>	<b>10</b>
3.1 Arbetsrelaterad psykisk hälsa	11
3.2 Krav-kontroll-stöd-modellen	12
3.3 Balans mellan arbete och privatliv med förkortad arbetstid	13
3.4 Den teoretiska referensramens betydelse för vår studie	15
<b>4. Metod</b>	<b>16</b>
4.1 Kvalitativ metod	16
4.2 Urval	16
4.3 Intervju som metod	17
4.4 Dokumentanalys som metod	19
4.5 Teman och analys	20
4.6 Forskningsetiska principer	20
4.7 Förförståelse och självkritik	21
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>22</b>
5.1 Dokumentanalys	22
5.1.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter	22
5.1.1.1 Arbetsbelastning	22
5.1.1.2 Arbetstid	23
5.2 Intervjuer	24
5.2.1 Arbetssituationen utifrån krav, kontroll och stöd	24
5.2.1.1 Uppnå kraven genom "good enough"	24
5.2.1.2 "Kniven mot strupen" - En metod för kontroll och effektivisering av tid?	27
5.2.1.3 Lunchen - en källa för socialt stöd?	28
5.2.2 Reducerad arbetstid bidrar till balans mellan arbete och privatliv	30
5.2.2.1 Mer tid till annat	30
5.2.2.2 En direkt inverkan på jämställdheten	32
5.2.3 Reducerad arbetstid bidrar till positiv psykisk hälsa	35
5.2.3.1. Jobbet har inte möjlighet att påverka en i samma utsträckning	35
5.2.3.2 Glada på jobbet och glada utanför jobbet	36
5.2.3.3 Mår bättre och åstadkommer lika mycket på mindre tid	38

<b>6. Diskussion och slutsats</b>	<b>39</b>
6.1 Vårt resultat	39
6.2 Vårt resultat och tidigare forskning	40
6.3 Utmärkande för vår studie	41
6.4 Reflektioner och vidare forskning	42
<b>Referenser</b>	<b>43</b>
<b>Bilagor</b>	<b>49</b>
Bilaga 1: Intervjuguide	49
Bilaga 2: Informationsbrev	53
Bilaga 3: Samtyckesformulär	54

# 1. Inledning

*Det inledande avsnittet ger en förståelse för det växande samhällsproblemet psykisk ohälsa i arbetslivet och reducerad arbetstid som en möjlig lösning. Problemformuleringen sammanfattar tidigare forskning och behovet av mer kunskap. Avsnittet avslutas med vårt syfte och våra frågeställningar.*

## 1.1 Bakgrund

Syftet med studien är att bidra till ökad kunskap kring arbetsrelaterad psykisk hälsa. Utifrån det studerar vi hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa. Psykisk hälsa kan beskrivas som en tillgång eller resurs som gör det möjligt för individer att må bra och uppnå sin fulla potential (Folkhälsomyndigheten, 2022). Samtidigt kan det vara påfrestande att ständigt gå runt och tro att man som individ förväntas nå sin fulla potential, både i arbetslivet och privatlivet. Denna press kan tänkas bidra till stressrelaterad psykisk ohälsa, som enligt Försäkringskassan (2023, s. 2) står för hälften av alla sjukfall och leder till både mänskligt lidande och stora samhällsekonomiska kostnader. Hög arbetsbelastning, höga krav och låg kontroll i arbetet är riskfaktorer för psykisk ohälsa. Å andra sidan innebär friskfaktorer att individen upplever god kontroll i arbetet, får socialt stöd och har en bra balans mellan arbete och privatliv (Folkhälsomyndigheten 2021, ss. 13-14). Arbetslivet, som är en central del av våra liv, kan därmed både främja hälsan och utgöra risker för den.

För att råda bot på problematiken kring psykisk ohälsa har idén om arbetstidsförkortning, med bibehållen lön, väckt ett stort intresse från flera håll i världen. Förespråkare till idén menar att en arbetstidsförkortning kan bidra till att individer på egen hand kan fördela sin tid mellan alla delar av livet och på så sätt skapa en bättre psykisk hälsa (Chung 2022, s. 551; Veal 2023, s. 172; Spencer 2022, s. 401). Att reducera arbetstiden höjer å ena sidan priset på arbetskraften men kan å andra sidan på längre sikt vara ekonomiskt fördelaktigt då personalens välmående förbättras. Genom att främja en balanserad livsstil för sina anställda kan arbetsgivaren minska risken för psykisk ohälsa och få mer produktiva medarbetare (Arbetet, 2022).

Diskussionen kring arbetstid har genom åren varit ett omdebatterat ämne i svensk politik, ända sedan industrialismens början på 1800-talet. Däremot har motiven, bakom att reducera arbetstiden, förändrats i takt med samhällsutvecklingen och förändringar i arbetslivet (Bergström & Olofsdotter 2000, s. 5). Sedan början av 1900-talet och framåt har den lagstadgade arbetstiden reducerats vid ett flertal tillfällen. Senaste beslutet fattades av riksdagen 1970 och sedan dess har den lagstiftande arbetstiden varit 40 timmar (Bergström & Olofsdotter 2000, ss. 12-13). År 1971 presenterades däremot ett lagförslag om en 4-dagars-arbetsvecka av centerpolitikern Gunnel Johäng. Motionens syfte var att bidra till ökad individuell frihet och trivsel samt en form för att förhindra stress samt upprätthålla en balanserad livsstil för arbetstagarna (Riksdagen, 1971). Förslaget röstades dock ned och har därefter inte varit lika relevant fram tills nyligen då det kom upp på den politiska agendan igen. Argumenten för- och emot arbetstidsförkortning skiljer sig åt mellan de politiska partierna (SVT Nyheter, 2024). Även i tidigare forskning är det tvetydigt gällande effekterna från reducerad arbetstid med bibehållen lön. Viss forskning ser det som en hälsofrämjande åtgärd (von Thiele Schwarz & Hasson 2011, s. 843), medan annan forskning menar att det kan missgynna arbetsgivaren och förstärka befintliga arbetsproblem (Spencer 2022, s. 407).

## 1.2 Problemformulering

Psykisk ohälsa bland chefer i olika positioner och anställda är ett tydligt problem i dagens stressiga arbetsliv. Den vanligaste orsaken till sjukskrivning visar sig vara stressrelaterad psykisk ohälsa. Antalet personer som är sjukfrånvarande med stressrelaterad diagnos har ökat med hela 29 % mellan år 2019 till 2023 (Försäkringskassan 2023, s. 8). Samtidigt är hög arbetsbelastning den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär, där mer än sju av tio känner trötthet på grund av arbetet (Arbetsmiljöverket, 2021). Statistik och forskning indikerar att vi behöver omforma arbetsstrukturen för att skapa en hållbar och inkluderande framtid, där både arbetsliv och privatliv anses vara lika värdefulla för individens välmående (Spencer 2022, s. 407).

I befintlig forskning råder delade meningar kring reducerad arbetstid med bibehållen lön. Viss forskning menar att reducerad arbetstid är en hälsofrämjande insats som kan ha positiva effekter på individens välbefinnande och på ökad produktivitet (von Thiele Schwarz & Hasson 2011, s. 843). Att reducera arbetstiden framhävs ofta som en åtgärd som leder till förbättringar av

individens välmående (Delaney & Casey 2022, s. 177). Forskning visar även att arbetstidsförkortningen kan resultera i minskade nivåer av stress, förbättrad sömn, minneskapacitet och andra positiva effekter på både individens fysiska och psykiska hälsa (Barck-Holst, Nilsson, Åkerstedt & Hellgren 2017, s. 905). Däremot argumenterar annan forskning för att reducerad arbetstid implementeras på ett sätt som inte gynnar arbetstagarna och förstärker befintliga arbetsproblem (Spencer 2022, s. 407). Därmed visar forskningen på blandade resultat gällande eventuella fördelaktiga effekter (Schiller et al. 2018, s. 218).

Slutsatsen är att det finns motsägande uppfattningar angående reducerad arbetstid, med bibehållen lön. Vissa studier betonar dess hälsofrämjande effekter och ökad produktivitet, medan annan forskning pekar på risker och befintliga problem som förstärks av en sådan implementering. Fenomenet har undersökts i begränsad utsträckning vilket innebär att det inte har undersökts ordentligt. Forskarna framhåller behovet av mer empirisk forskning på organisatorisk nivå för att få en djupare förståelse för initiativets effekter och dess konsekvenser (Delaney & Casey 2022, s. 177; Veal 2023, s. 184). I takt med att debatten kring arbetstidsförkortning blivit mer aktuell samtidigt som det hälsofrämjande arbetet fått ökad betydelse, är det av intresse att undersöka om reducerad arbetstid med bibehållen lön utgör en förebyggande åtgärd för den arbetsrelaterade psykiska hälsan eller inte.

### 1.3 Syfte

Syftet med studien är att bidra till ökad kunskap kring arbetsrelaterad psykisk hälsa. Utifrån det studerar vi hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa.

### 1.4 Frågeställningar

- *På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid konkret har förändrat deras arbetssituation?*
- *På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid bidrar till balans mellan arbete och privatliv?*
- *På vilket sätt upplever chefer i olika positioner samt anställda att reducerad arbetstid bidrar till psykisk hälsa?*



## 2. Tidigare forskning

*Avsnittet beskriver olika forskningsstudier som är relevanta för vårt ämne. Därigenom får vi förståelse för hur krav, kontroll och stöd samt balans mellan arbete och privatliv kan påverka hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa.*

### 2.1 Psykisk ohälsa - en följd av för höga krav, låg kontroll och lågt stöd?

Tidigare forskning indikerar att faktorer som krav, kontroll och socialt stöd har en betydande roll för psykisk hälsa; därför är modellen relevant att använda i vår studie. I en studie, baserad på krav-kontroll-stöd-modellen, har sambandet mellan arbetsrelaterad stress och utbrändhet undersökts bland 522 sjuksköterskor som arbetar på ett utbildningssjukhus i Iran (Jalilian, Shouroki, Azmoon, Rostamabadi & Choobineh 2019, s. 1). Studien visade att höga arbetskrav ledde till ökad utbrändhet samtidigt som den totala aktivitetsnivån reducerades. Arbetsplatser med höga krav och begränsad kontroll kan leda till utbrändhet, vilket sannolikt beror på att det saknas tillräckligt med tid för återhämtning. I de fall det sociala stödet dessutom var lågt, blev effekterna av arbetsrelaterad stress, som ledde till utbrändhet, ännu tydligare (Jalilian et al. 2019, s. 4).

Arbetsrelaterad stress och utbrändhet är kopplat till hög arbetsbelastning, vilket har konstaterats påverka medarbetarnas psykiska hälsa negativt. Ytterligare en studie gjord av Sjöberg, Pettersson-Strömbäck, Sahlén, Lindholm och Norström (2020, s. 747) har undersökt om hög arbetsbelastning påverkar den hälsorelaterade livskvaliteten bland hemtjänstpersonal i norra Sverige. Undersökningen visade att personer med hög arbetsbelastning har en sämre livskvalitet. Om medarbetarna dessutom upplever lågt socialt stöd kan deras arbetssituation försämrats ytterligare. Resultatet pekade på att minskad arbetsbelastning är ett effektivt sätt för att minska arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland medarbetarna (Sjöberg et al. 2020, s. 758).

Höga krav, låg kontroll och lågt stöd har i ovan nämnda studier visat sig vara kopplat till arbetsrelaterad stress, utmattning och hög arbetsbelastning. I en studie av Odetunde (2021, s. 54) visade sig de tre faktorerna, även vara signifikant kopplade till arbetsprestation. Resultatet visade

att höga arbetskrav var kopplade till en sämre arbetsprestation. Medan arbetskontroll och socialt stöd istället hade en positiv koppling till arbetsprestationen (Odetunde 2021, s. 63). Arbetsrelaterad stress och lågt psykiskt välbefinnande är därmed kopplat till höga arbetskrav, låg kontroll och lågt socialt stöd, vilket i sin tur har en negativ påverkan på arbetstagarens arbetsprestation (Odetunde 2021, s. 62).

## 2.2 En balans i arbetsliv, privatliv och jämställdhet?

Tidigare forskning kring balans mellan arbete och privatliv är relevant för studiens undersökningsområde då det beskriver aspekter som bidrar till förbättrad eller försämrade balans mellan arbete och privatliv. Greenhaus och Beutells (1985) var två forskare som la grunden för mycket av den tidigare forskning som gjorts inom området balans mellan arbete och privatliv (WLB). De presenterade en modell som beskrev hur konflikter uppstår när kraven mellan arbete och privatliv är oförenliga och kraven från arbetslivet och privatlivet inte går att kombinera (Greenhaus & Beutells 1985, s. 76). Resultatet visade att konflikter mellan arbete och privatliv har ett positivt samband med antalet arbetade timmar per vecka (Greenhaus & Beutells 1985, s. 78). Vidare visade det sig att sambandet mellan arbete och privatliv är ömsesidigt; privatlivet påverkar arbetet och vice versa. Det framgick även att när arbetslivet i hög grad sammansmälter med individens privatliv kan det leda till utbrändhet, vilket i sin tur minskar arbetstillfredsställelsen och sänker kvaliteten på arbetet (Greenhaus & Beutells 1985, s. 82).

Denna grundläggande förståelse har utvecklats genom senare forskning; till exempel undersökte Liswandi och Rifqi (2023) sambandet mellan arbetsliv, privatliv och psykisk hälsa bland anställda i 24 länder. Resultaten visade att det fanns en positiv korrelation mellan arbetsliv och positiv psykisk hälsa hos anställda. En god balans mellan arbetsliv och privatliv visade sig leda till högre jobbtillfredsställelse, bättre förmåga att hantera motgångar, positiv psykisk hälsa, mindre benägenhet till att byta jobb samt högre nivåer av arbetsprestation och engagemang. Studiens resultat visade även att när arbetet påverkar individens personliga liv, kan det bidra till att öka graden av sömnsvårigheter, särskilt när individen upplever hög nivå av arbetsrelaterad stress (Liswandi & Rifqi 2023, s. 273). Det tyder på att en brist på balans mellan arbete och privatliv kan påverka den psykiska hälsan negativt, vilket även bekräftas av Young (2018) som undersökte sambandet mellan antalet arbetstimmar, balans mellan arbetsliv och privatliv samt

psykisk hälsa bland heltidsanställda inom detaljhandeln i Hongkong. Studien ägde rum inom ett område där det saknades etablerad lagstiftning kring arbetstiderna, och där företaget befann sig i en fas av minskad försäljning (Young 2018, s. 489). Den pekade på att en reducering av antalet arbetstimmar resulterade i en förbättring av den psykiska hälsan och bidrog till bättre balans mellan arbete och fritid (Young 2018, s. 500).

Liknande mönster framkom i Haar, Russo, Suñe och Ollier-Malaterres (2014, s. 361) studie, som undersökte hur balansen mellan arbete och privatliv påverkar anställdas välbefinnande och arbetstillfredsställelse i olika kulturer. Resultatet visade att samhällen med hög jämställdhet mellan könen har en hög nivå av balans mellan arbete och privatliv relaterat till arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse samtidigt som det var negativt relaterat till ångest (Haar et al. 2014, ss. 369-370). Å andra sidan visar tidigare forskning att kvinnor lägger fler timmar på hushållsarbete än vad män gör, trots att det finns stöd för en jämn arbetsfördelning i länder med hög jämställdhet. Kvinnor förväntas ta huvudansvaret för barn- och hushållssysslor samtidigt som de ska ta ansvar för sitt arbete, vilket försvårar balansen mellan arbete och privatliv (Hagqvist, Gillander Gådin & Nordenmark 2017, s. 794).

Reducerad arbetstid med bibehållen är ett fenomen som har blivit alltmer aktuellt under den senaste tiden. Trots att ämnet har fått alltmer uppmärksamhet och diverse hälsofrämjande insatser har implementerats i arbetslivet, fortsätter den arbetsrelaterade psykiska ohälsan att öka. Därför kan vår undersökning bidra med ökad kunskap om arbetsrelaterad psykisk hälsa och om reducerad arbetstid kan hjälpa chefer i olika positioner och anställda att bibehålla god psykisk hälsa. Genom vår studie kan vi bidra med nya perspektiv baserade på tidigare forskning.

### 3. Teoretisk referensram

*I teoretiska referensramen definieras arbetsrelaterad psykisk hälsa och ohälsa och orsaker till psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Sedan introducerar vi våra modeller, krav-kontroll-stöd-modellen och balans mellan arbete-och privatliv. Slutligen beskriver vi den teoretiska referensramens betydelse för vår studie.*

#### 3.1 Arbetsrelaterad psykisk hälsa

För att fördjupa förståelsen av arbetsrelaterad psykisk hälsa är det viktigt att först klargöra begreppet hälsa. Enligt WHO:s förklaring är hälsa “ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande och inte enbart frånvaro av sjukdom och handikapp” (Loodin & Nordgren 2014, s. 76). Definitionen av hälsa tillämpas för att få en djupare förståelse för människors sätt att leva, sträcker sig bortom enbart frånvaro av sjukdom och betonar istället tillståndet av välmående och hälsa (Loodin & Nordgren 2014, s. 15). Vidare definierar WHO psykisk hälsa som “ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där varje individ kan förverkliga sina egna möjligheter, klara av vanliga påfrestningar, arbeta produktivt och bidra till det samhälle som hen lever i” (Magnusson 2023, s. 18). En individ som inte kan hantera och möta dessa krav kan anses ha en psykisk hälsa som är mer eller mindre försämrad (Magnusson 2023, s. 19), vilket även kan kallas psykisk ohälsa. Hensing, Holmgren och Björk (2021, ss. 41-42) menar att det är viktigt att lyfta fram att psykisk hälsa är ett dynamiskt tillstånd av inre balans, och att den inre balansen förändras i takt med yttre händelser, beroende på olika livsperioder och individens livssituation.

Arbetsmiljön har en stor betydelse för att kunna främja individens psykiska hälsa (Hensing, Holmgren och Björk 2021, s. 64). Psykisk ohälsa påverkar nämligen förmågan att arbeta och arbetsförmågan är avgörande för att kunna vara en del av arbetslivet (Hensing, Holmgren och Björk 2021, s. 43). Arbetsrelaterad psykisk hälsa, kan därför förstås utifrån hur Loodin och Nordgren (2014) förklarar ett annat sätt att se på hälsa. De förklarar att hälsa är något organiskt och situationellt och något som anpassas efter de krav och de förutsättningar som finns i varje given situation. Det är alltså relaterat till den specifika situationen och i det sammanhang som individen befinner sig i (Loodin & Nordgren 2014, ss. 77-78). Utifrån perspektivet att hälsa är

situationellt, där sammanhanget tas i beaktning, kan det relateras till en arbetsmiljö där en individ möter hinder i form av bristande resurser för att anpassa sig till förändrade arbetskrav. Denna brist kan ha en direkt negativ effekt på den arbetsrelaterade psykiska hälsan hos individen.

Magnusson (2023, s. 29) menar att måttlig stress kan ha en positiv inverkan på individens prestation och att det är en naturlig del av livet. Däremot beskriver han att långvarig stress kan vara skadlig, särskilt om det inte finns tid för tillräcklig återhämtning. Ding, Qu, Yu och Wang (2014, s. 2) bekräftar detta och hävdar att arbetsrelaterad psykisk ohälsa ofta är resultatet av höga nivåer av stress och ångest på grund av höga krav, överengagemang samt yttre påfrestningar. Zijlstra och Sonnentag (2006, s. 130) menar att det är enkelt att förstå att människor behöver tid för återhämtning, detta för att människor ställs inför både fysiska, kognitiva och emotionella krav under en arbetsdag. Återhämtning som begrepp är en process som tillåter individen att fylla på sina resurser. Det kan handla om mental distansering från arbetet. En sådan form av återhämtning kallas enligt Zijlstra och Sonnentag (2006, s. 136) psykologisk distansering, att individen tar tillfälligt avstånd från arbetsrelaterade tankar och bekymmer för att återhämta sig. Tillräckligt med tid för återhämtning, bidrar till en positiv psykisk hälsa, vilket innebär att individer känner sig tillfredsställda både på och utanför arbetet (Liswandi & Rifqi 2023, s. 264).

### 3.2 Krav-kontroll-stöd-modellen

Krav-kontroll-modellen introducerades för första gången av arbetsmiljöforskaren Robert Karasek (1979, s. 285) och då var det primära fokuset i modellen två faktorer: krav och kontroll. Senare blev ytterligare en social dimension, nämligen stöd, adderad till modellen (Karasek & Theorell 1996, s. 9). JobbkraV tenderar att definieras i termer av kvantitativa aspekter som till exempel arbetsbelastning och tidspress. Utöver det ingår även mer kvalitativa aspekter som rollkonflikter samt emotionella-och fysiska krav (Haüusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt 2010, s. 2).

Kontroll i arbetet avser i vilken utsträckning en individ kan kontrollera sina arbetsuppgifter. Kontrollen kan delas upp i två centrala aspekter: färdighetsbedömning och beslutsfatt. Färdighetsbedömningen handlar om en persons möjlighet att använda specifika jobbfärdigheter i en arbetsprocessen. Vidare avser beslutsmakten i vilken utsträckning en person är autonom i uppgiftsrelaterade beslut, det vill säga tids-och metodkontroll (Haüusser, Mojzisch, Niesel &

Schulz-Hardt 2010, s. 2). Socialt stöd beskrivs som den hjälp och det stöd som kommer från chefer och kollegor, i form av sociala interaktioner. Således innebär det sociala stödet att samtliga organisationsmedlemmar bistår med att hantera arbetsrelaterade problem genom att hjälpa till med arbetsuppgifterna (Fawad, Uzma & Saquib 2018, s. 206).

Arbetsmiljön kan spela en viktig roll för att främja hälsa eftersom medarbetare tillbringar en stor del av sina liv på arbetet. Krav-kontroll-stöd-modellen har betraktats som en av de mest omfattande modellerna då det kommer till att se sambandet mellan arbetsmiljöns faktorer och medarbetares hälsa. En del av det betydelsefulla arbetet inom arbetspsykologi och organisationsbeteende har byggts på användningen av modellen som en vägledande ram för detta arbete. Modellens ursprungliga resonemang handlar om en kombination av för höga krav och låg kontroll tillsammans med lågt socialt stöd kan resultera i stressreaktioner (Karasek & Theorell 1996, s. 10). I sin tur kan det orsaka hög arbetsrelaterad ångest och låg arbetstillfredsställelse (Fawad, Uzma & Saquib 2018, s. 204).

Ytterligare resonemang som modellen föreslår är att när individer upplever hög kontroll och tillräckligt socialt stöd, bidrar det till möjligheterna att anpassa sig till arbetssituationens krav (Haüsser et al. 2010, s. 3). Enligt modellen uppkommer inte psykologisk stress på grund av en enskild faktor i arbetsmiljön, utan som ett resultat av interaktionen mellan två huvudkomponenter, beslutsrätt och i vilken grad arbetstagaren har möjlighet att påverka eller förändra delar av arbetet. Hög arbetstillfredsställelse, motivation och lärande är kopplat till en aktiv arbetssituation med utmanande arbetskrav och möjlighet till beslutsutrymme (Karasek 1979, s. 301). I kontrast leder en pressad och psykiskt ansträngande arbetssituation med höga krav och litet beslutsutrymme till påfrestning och psykisk ohälsa (Fagerlind Ståhl 2021, s. 43). Det är därmed inte kraven i en arbetssituation som bidrar till stress, utan det relevanta är vilket handlingsutrymme som finns för arbetstagaren att hantera dessa krav (Karasek 1979, s. 291).

### 3.3 Balans mellan arbete och privatliv med förkortad arbetstid

Balans mellan arbete och privatliv, är en term som på engelska kallas Work-life-balance (WLB). Det syftar på individens förmåga att hantera och balansera krav i både arbetsliv och privatliv (Kurtuluş, Yıldırım Kurtuluş, Birel & Batmaz 2023, s. 239). När balans uppnås erkänns och

respekteras individers rätt till ett liv som är rikt och tillfredsställande på alla fronter, vilket gynnar både individen själv, organisationen och samhället i stort (Young 2018, s. 490). Däremot finns en risk för att en konflikt uppstår när individen försöker balansera arbetsliv och privatliv samtidigt. Människor som upplever konflikter mellan arbete och privatliv riskerar i högre grad att uppleva stress, emotionell utmattning och låga nivåer av psykisk hälsa (Liswandi & Rifqi 2023, s. 274). En sådan rollkonflikt uppstår när påfrestningarna i en roll inte kan förenas med påfrestningarna från en annan roll och dessa kategoriseras i tre huvudtyper: tidsbaserade konflikter, belastningsbaserade konflikter och beteendebaserade konflikter (Greenhaus & Beutells 1985, s. 77).

Den tidsbaserade konflikten innebär att rollerna konkurrerar om individens tid. Tid som spenderas på uppgifter i en roll kan vanligtvis inte användas för uppgifter i en annan roll (Greenhaus & Beutells 1985, s. 77). En belastningbaserad konflikt, även kallad stressbaserad konflikt, uppkommer när påfrestningarna från en roll påverkar prestationen i en annan roll. En sådan konflikt uppstår när de stressfaktorer eller ansträngningar som är förknippade med att utföra en specifik uppgift påverkar en persons förmåga att prestera effektivt i en annan uppgift (Greenhaus & Beutells 1985, s. 80). Slutligen uppstår den beteendebaserade konflikten när beteenden som krävs i en roll är oförenliga med de beteenden som förväntas i en annan roll. I detta kan även normer och förväntningar innefattas, som står i konflikt mellan de två olika rollerna (Greenhaus & Beutells 1985, ss. 81-82).

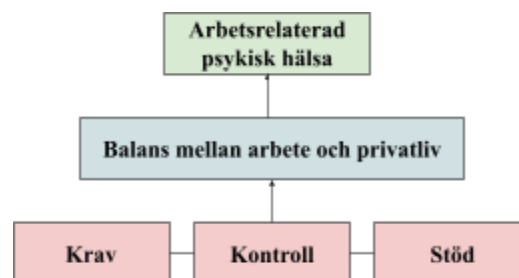
Vidare är gränserna mellan arbete och individens privatliv många gånger varken tydliga eller fasta. Det finns en genomtränglighet mellan sfärerna som innebär att privatliv och arbetsliv kan överlappa och påverka varandra. Inom Work-life-balance kallas det för spill-over-effekten, att känslor och upplevelser från en sfär av livet påverkar känslor eller upplevelser i en annan. Till exempel kan en positiv upplevelse på jobbet leda till ökad energi och engagemang i privatlivet, medan negativa upplevelser på jobbet kan resultera i stress eller irritation som påverkar hemmiljön (Hobson 2013, s. 3). Socialt stöd på arbetsplatsen och stöd från familjen speglar en berikande tillvaro. Berikning mellan arbete och familj (WFE) uppnås när resurser som ges i arbete förbättrar livskvaliteten i familjerollen medan berikning mellan familj och arbete (FWE) inträffar när resurser från familjelivet förbättrar kvaliteten på arbetslivet. Det innebär att

individer som upplever en ökad berikning tenderar att effektivare använda sina psykologiska resurser för att balansera de konkurrerande kraven från både arbete och privatliv (Chan, Kalliath, Brough, Siu, Driscoll & Timms 2016, s. 1758).

Slutligen kan vi konstatera att ju högre krav, desto mer tid krävs det att individen investerar i sitt arbete. Även om en person inte aktivt utför vissa arbetsuppgifter utanför arbetet, kan dessa arbetsuppgifter fortfarande ta upp tid och påverka individens tankar och känslor. Detta kan ha en betydande inverkan på personens emotionella tillstånd och därmed påverka deras psykiska hälsa (Fagerlind Ståhl 2021, s. 40). Vidare förklarar Hobson (2013, s. 4) att tiden utanför arbetet ses som en värdefull men begränsad resurs, vilket innebär att balansen mellan arbetsliv och privatliv ses som avgörande för att upprätthålla välmående och en god hälsa.

### 3.4 Den teoretiska referensramens betydelse för vår studie

I analysen kommer teorierna användas som ett hjälpmedel för att förstå och tolka det empiriska materialet som har samlats in. Eftersom vi vill öka kunskapen kring den arbetsrelaterade psykiska hälsan blir krav-kontroll-stöd-modellen och work-life-balance betydelsefulla för vår studie då båda teorier är kopplade till individens psykiska hälsa. Studien grundar sig i en fenomenologisk ansats där vi vill förstå hur reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa där intervjupersonernas subjektiva upplevelser är värdefulla för arbetet. Krav, kontroll och stöd i kombination med balans mellan arbete och privatliv bidrar till en förståelse för individers subjektiva uppfattning och betydelsen av samtliga faktorer för individens psykiska hälsa. Vi har valt att konstruera en egen modell (se figur 1) för att visa hur teorierna hänger samman.



*Figur 1: Visar hur den teoretiska referensramen är sammankopplad*



## 4. Metod

*I detta avsnitt presenterar vi vår datainsamling samt vilken typ av metod som har genomförts.*

### 4.1 Kvalitativ metod

Studiens huvudfokus var att öka kunskapen kring reducerad arbetstid med bibehållen lön. Eftersom fenomenet har blivit oerhört omdebatterat den senaste tiden fick det oss att vilja veta mer om hur chefer i olika positioner och anställda upplever att arbetstidsförkortning påverkar balansen mellan arbete och privatliv samt hur det bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa. Därav valde vi att basera studien på en kvalitativ forskningsmetod, i form av intervjuer och en enklare dokumentanalys. Framförallt för att skapa en djupare förståelse för medarbetarnas upplevelser. Enligt Bryman (2018, s. 473) är kvalitativ metod lämplig att använda när studien riktar sig till specifika ämnen och har ett tydligt syfte, vilket visar att valet av metod varit relevant utifrån studiens tydliga syfte och frågeställningar.

Vår studie har byggts på en fenomenologisk ansats, vilket enligt David och Sutton (2016, s. 88) innebär att människor tolkar och uppfattar verkligheten genom subjektiva perspektiv och tolkningar. Grundtanken med vår studie var att skapa en förståelse kring fenomenet genom att ta reda på medarbetarnas subjektiva upplevelser. Enligt författarna (ibid) är det genom att ta reda på vad människor tänker och betar sig som vi kan förstå människor som bäst. Vi lät teman som uppstod utifrån vårt empiriska material bestämma riktningen för studien. Därav kunde vi utforska och förstå fenomenet på ett öppet och flexibelt sätt, vilket enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 238) liknas med en mer induktiv ansats. Utifrån vårt empiriska material kunde vi dra slutsatser baserat på intervjupersonernas subjektiva upplevelser.

### 4.2 Urval

Kriteriet för deltagandet i vår studie var att individen skulle ha arbetat med reducerad arbetstid, med bibehållen lön, i minst tre månader. Därav valdes deltagarna ut på ett strategiskt sätt, vilket Bryman (2018, s. 498) kallar för målstyrt urval. Den målstyrda urvalsgruppen hade sin utgångspunkt bland mellanchefer, då befintlig forskning förbisett chefers psykiska hälsa. Vi

insåg däremot snabbt svårigheter med att intervjua enbart mellanchefer då ämnet, reducerad arbetstid med bibehållen lön, skapat stor uppmärksamhet i tv, radio och andra studier. Ämnets aktualitet bidrog dock till att vi såg en möjlighet att öka kunskapen om arbetssättet och hur det kan bidra till att bibehålla en god psykisk hälsa. Efter att ha mailat ett flertal verksamheter, som tackat nej på grund av mängden förfrågningar, insåg vi att vi behövde bredda vårt sökfält. Därför inkluderade vi både underordnade, mellanchefer och VD:ar för att öka chanserna till fler intervjuer. Totalt kontaktades 23 företag och individer med omfattande nätverk. Dessutom användes ett inlägg på LinkedIn för att söka efter lämpliga intervjupersoner. I slutändan deltog fem personer i studien och efter en första genomgång av vårt insamlade material ansåg vi att det var tillräckligt omfattande och tillförlitligt för att vi skulle kunna genomföra en fenomenologisk analys, som gav inblick i de subjektiva konstruktionerna av reducerad arbetstid med bibehållen lön.

Intervjuerna kompletterades genom en enklare innehållsanalys för att få en djupare förståelse av ämnet. Intervjupersonernas svar blev grundläggande för urvalet av de specifika föreskrifter vi valde att analysera. Eftersom vår studie syftar till att bidra till ökad förståelse kring arbetsrelaterad psykisk hälsa, valde vi att använda Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Valet av dokument följde en målstyrd urvalsstrategi, i linje med Brymans (2018, s. 498) förklaring då studiens syfte och frågeställning styrde urvalet. Föreskrifterna var relevanta för studien eftersom de gav oss möjlighet att tolka och sätta in intervjupersonernas svar i ett bredare sammanhang, baserat på vad myndighetens riktlinjer säger om arbetsbelastning och arbetstid.

### 4.3 Intervju som metod

Intervjuer bedömdes vara mest lämpliga för studiens syfte då vi ville ta del av individernas egna upplevelse av reducerad arbetstid. Hallin och Helin (2018, s. 10) menar att intervju som metod är en unik möjlighet då forskare får en inblick i individers upplevelser och resonemang kring ett visst fenomen. Vi valde att genomföra semistrukturerade intervjuer, det Bryman (2018, s. 563) menar är en flexibel process som skapar frihet för intervjupersonerna att formulera sina svar. För att kunna besvara våra frågeställningar utformade vi en intervjuguide (se bilaga 1) med frågor som formulerades utifrån de teorier vår studie bygger på. Lind (2014, s. 160) menar att en viss

struktur och enighet i intervjuguiden kan bidra till att underlaget blir mer relevant i studiens syfte, vilket blev tydligt för oss i samband med tematiseringen.

För att visa på kvalitet har vi tagit hänsyn till autenticitet, trovärdighet och kritisk hållning, vilket är det som Hallin och Hellin (2018, ss. 92-93) förklarar är kvalitetskriterier. För att säkerställa att intervjumaterialet visar på autenticitet valde vi att spela in alla intervjuer. Vi ville kunna spela upp materialet flera gånger och därigenom kunna göra så noggranna tolkningar som möjligt av respondenternas upplevelser och perspektiv. Vidare har citat inkluderats i vår empiriska redogörelse för att skapa trovärdighet. Slutligen har vi haft ett kritiskt förhållningssätt där vår nyfikenhet och öppenhet har fått oss att tolka respondenternas upplevelser på olika sätt.

Vidare genomfördes intervjuerna via Google Meets på datorn. Detta möjliggjorde tillgängligheten och den effektivare tidsanvändning för både oss och intervjupersonerna, eftersom vi befann oss på olika geografiska platser. Däremot erbjöds intervjupersonerna att delta digitalt eller mötas fysiskt. Bryman (2018, s. 593) betonar den uppenbara tidsmässiga fördelen med digitala intervjuer. Kvale och Brinkman (2014, s. 190) nämner även att datorstödda intervjuer ökar möjligheten till att genomföra intervjuer med människor som befinner sig på olika geografiska platser. Författarna noterar också att det finns en utmaning att få fram detaljerade beskrivningar i form av kropps- och talspråk när intervjupersonen och intervjuaren inte fysiskt är närvarande på samma plats. Något vi delvis fick erfara under de digitala intervjuerna då vi bara kunde se hälften av kroppsspråket. Möjligtvis hade dynamiken varit annorlunda om vi hade tagit del av hela kroppsspråket. Det finns dock inget som tyder på att intervjuarens möjlighet att skapa en tillitsfull relation till intervjupersonen skulle vara lättare eller svårare än med direkta intervjuer (Bryman 2018, s. 593).

Slutligen har vi båda två deltagit i samtliga intervjuer vilket vi sett som fördelaktigt då vi har kunnat lyssna, tolka och komma med inspel. Varannan intervju har en av oss haft huvudansvaret för i form av att en av oss ställde frågorna och styrde intervjun. Det var för att skapa en tydlig struktur för både oss och intervjupersonerna. Enligt Bryman (2018, s. 566) kan personen som leder intervjun riskera att tappa fokus om denne måste föra anteckningar under samtalets gång. Därför låg ansvaret för att ta anteckningar och starta inspelningen på den andre personen som

inte höll i intervjun. Inspelningen av en intervju möjliggör att intervjuaren kan fokusera på ämnet och dynamiken som uppstår under interaktionen, vilket betonas av Kvale och Brinkmann (2014, s. 218). Detta understryker vikten av att vi båda två deltog i samtliga intervjuer.

<b>Respondenter</b>	<b>Arbetsposition</b>	<b>Intervjutid</b>
<i>Intervjudeltagare 1</i>	Verkställande direktör	80 min
<i>Intervjudeltagare 2</i>	Anställd	57 min
<i>Intervjudeltagare 3</i>	Mellanchef	50 min
<i>Intervjudeltagare 4</i>	Verkställande direktör	102 min
<i>Intervjudeltagare 5</i>	Anställd	65 min

*Tabell 1: Intervjudeltagare*

#### 4.4 Dokumentanalys som metod

För att triangulera intervjuerna valde vi att, som ovan nämnt, göra en dokumentanalys. Triangulering handlar om att använda flera metoder för att undersöka samma fenomen. Det hjälper forskaren att klargöra sina resultat och stärka studiens trovärdighet och tillförlitlighet (David & Sutton 2016, s. 95), vilket var viktigt för oss men också att skapa en förståelse för de strukturella aspekterna som våra intervjupersoner talar om. Lind (2019, s. 161) menar att det är fördelaktigt att använda sig av dokument, då de skapats oberoende av forskaren eller dennes frågeställningar. Genom att analysera arbetsbelastning och arbetstid utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter kunde vi rama in vår analys och skapa en förståelse för hur de bedömer att det ska hanteras. Med innehållsanalysen ville vi visa på att föreskrifterna och våra intervjupersoner pratar om samma sak, men att det uttrycks på olika sätt. Vidare valde vi att utgå ifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter eftersom att vi var medvetna om att det är en trovärdig källa, som inte producerats för att ge ett positivt intryck av upphovsmännen. Bryman (2018, s. 674) menar att det är viktigt att vara källkritisk då dokumenten kan ha tillkommit för specifika syften.

Genom att använda dokumenten som en inramning kunde vi visa på en trovärdighet utifrån vad våra intervjupersoner sa i intervjuerna.

## 4.5 Teman och analys

Intervjuerna har transkriberats från muntlig information till skriven text. Genom att transkribera parallellt med intervjuerna kunde vi hitta teman samt formulera följdfrågor till nästkommande intervjuer när det var något vi ville veta mer om. Enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 221) är det nödvändigt att forskarna gör ett urval bland de många dimensionerna i det muntliga intervjusamtalet. Därför valde vi att ta bort småord som “eh” och “liksom” från citaten för att skapa ett flyt av läsandet i analysen. Bryman (2018, s. 581) menar att det även är viktigt för att behålla innebörden av det intervjupersonen sagt. Dessutom valde vi att utesluta information som hade kunnat spåra intervjupersonernas identitet. Att sålla bort material är vad Bryman (2018, s. 227) kallar för internt bortfall. Vi ville minimera risken för att identifiera intervjupersonerna då endast ett fåtal företag i Sverige arbetar med reducerad arbetstid.

Intervjuerna utgick från en intervjuguide som delades upp i olika teman; arbetssituationen utifrån reducerad arbetstid, psykisk hälsa, krav, kontroll, stöd, balans mellan arbete och fritid. Att ha förutbestämda teman underlättade sorteringsprocessen då vi fick en stor mängd användbar empiri. Ett kvalitativt insamlat material är enligt Rennstam och Wästerfors (2015, s. 67) klokt att sortera. För att undvika det författarna (ibid) beskriver som kaosproblem, sorterade vi allt insamlat material i färgteman. Medarbetarnas arbetssituation, balans mellan arbete och fritid samt psykisk hälsa delades upp i tre olika färger. Detta skapade ordning på det som tidigare upplevts som ett kaos. Enligt Rennstam och Wästerfors (2015, s. 82) ger sortering ett grepp om materialets delar och en möjlighet till att sätta det i ett sammanhang, vilket underlättade för oss att förstå vilka delar vi tyckte var mest relevanta.

## 4.6 Forskningsetiska principer

Etiska principer utgör ett starkt fundament i vårt arbete och något vi har förhållit oss till genomgående under hela processen. Dessa grundläggande etiska principer benämns som konfidentialitet, informationskravet, samtyckeskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, ss.

170-173). I enlighet med hur David och Sutton (2016, s. 183) förklarar konfidentialitet har vi varit noggranna med att ingen, förutom vi som genomförde studien, skulle kunna identifiera deltagarna i studien eller att deltagarnas svar skulle kunnat rapporteras till obehöriga. Vidare har vi tagit hänsyn till informerat samtycke, vilket Kvale och Brinkmann (2014, s. 197) förklarar är att informera intervjupersonerna om syftet med studien, frivilligt deltagande och att personerna i fråga kan avböja att besvara frågorna samt att intervjun kan avslutas när som helst. Vi förhöll oss till informationskravet och samtyckeskravet genom att samtliga deltagare fick ta del av ett informationsbrev (se bilaga 2) samt ett samtyckesformulär (se bilaga 3), som Kvale och Brinkmann (2014, s. 197) menar visar respekt för människors förmåga att ta beslut och ser till att intervjudeltagarna inte kommer till skada.

Slutligen har vi tagit hänsyn till nyttjandekravet genom att vårt insamlade material enbart har använts till studiens syfte, vilket Bryman (2018, s. 171) menar är oerhört viktigt att förhålla sig till. Materialet vi samlat in har enbart använts i syfte för att arbeta mot vårt mål att bidra till ökad kunskap om arbetsrelaterad psykisk hälsa, genom att ta reda på hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa. Utöver det ovan nämnda har vi även tagit hänsyn till GDPR som finns till för att skydda personuppgifter. Arbetsmiljöverkets föreskrifter är offentligt tillgängliga och därmed har vi inte behövt ta hänsyn till GDPR eller ytterligare forskningsetiska principer.

## 4.7 Förförståelse och självkritik

Fysiska intervjuer på plats hade kunnat bidra till en bättre dynamik där vi även hade fått ta del av mer kroppsspråk, intryck och tonfall. Sådana detaljer som gått förlorade när vi har transkriberat intervjun. För att effektivisera processen transkriberade vi varannan intervju. Dock menar Rennstam och Wästerfors (2015, s. 15) att forskare kan ha olika uppfattningar samt kunskaper, vilket gör att materialet kan tolkas olika. Därför föreslår Kvale och Brinkmann (2014, s. 225) att det är klokt att skriva ut samma avsnitt för att skapa en kvantifierad reliabilitetskontroll. Detta kan ha påverkat vår tolkning av empirin.

Samtliga deltagare i studien var vana vid att bli intervjuade kring ämnet, på grund av högt tryck av intervjufrågningar. I studien ingick chefer i högre befattning, en grupp som Hallin och

Helin (2018, s. 58) förklarar ofta är medietränade, det vill säga kan styra samtalet mot frågor de vill prata om. Våra frågor kring arbetssituation och arbetssätt var märkbart något de hade besvarat i tidigare intervjuer, vilket kan ha inneburit att de gav svar som vi ville höra och beskrev arbetssättet på ett visst sätt. Däremot inkluderade vår intervju nya frågor och ett nytt perspektiv kring psykisk hälsa enligt intervjupersonerna. Detta bekräftar att vår studie kan bidra med ny och intressant kunskap kring ämnet. På grund av ämnets aktualitet har det varit utmanande att få tag på lämpliga intervjupersoner, vilket har försvårat möjligheterna till insamlad empiri. Vi är dock glada över att vi fortsatte vår undersökning kring ämnet istället för att byta forskningsområde.

## 5. Resultat och analys

*Analysen behandlar fyra delar varav den första är en dokumentanalys. Andra delen tar upp krav-kontroll-stödmodellen och den tredje delen lyfter balans mellan arbete och fritid. Slutligen tar vi upp hur reducerad arbetstid bidrar till psykisk hälsa.*

### 5.1 Dokumentanalys

I första delen analyseras en del av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.

#### 5.1.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljöverkets föreskrifter används för att få en djupare förståelse kring regelverket bakom arbetsgivarens skyldighet att främja en god arbetsmiljö samt förebygga risker för ohälsa i arbetet. Materialet använder vi för att skapa förståelse för intervjupersonernas subjektiva upplevelser.

##### 5.1.1.1 Arbetsbelastning

Följande föreskrift tar upp arbetsgivarens centrala roll i de anställdas hälsa relaterat till arbetsuppgifter, mandat och arbetsbelastningen. Arbetsmiljöverkets allmänna råd till föreskriften är bland annat att minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning men även att tillämpa andra arbetssätt.

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. (AFS 2015:4)

Utifrån citatet tolkas att givaren, per definition, *ger* uppgifter och befogenheter till tagaren som *tar* vad som erbjuds/tilldelas. Arbetsgivarens huvudsakliga ansvar är därmed att aktivt balansera arbetsuppgifter och befogenheter som relateras till de krav som ställs på arbetstagaren. Detta för att motverka en ohälsosam arbetsbelastning. Att obalansen är reglerad tyder på att det är ett problem som lätt uppkommer och därför kan det förstås som att arbetstagaren behöver ha mandat och beslutsutrymme för att kunna hantera sin egen arbetssituation. Genom resursanpassning till



kraven kan anställda utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt och hållbart sätt. Därigenom kan arbetsgivaren hjälpa arbetstagaren med att öka kontrollen och stödja denne. Således tolkas socialt stöd som viktigt för att arbetsuppgifterna eller arbetsmängden inte ska leda till psykisk ohälsa. Odetunde (2021, s. 55) menar att höga arbetskrav, låg arbetskontroll och lågt socialt stöd har en betydelse för hur individer upplever ohälsosam arbetsbelastning på arbetsplatsen. En stressfylld miljö menar författaren (ibid) leder till negativa konsekvenser för anställdas arbetsglädje och prestation. Om arbetsgivaren tillämpar Arbetsmiljöverkets allmänna råd kan det möjligtvis bidra till att individen upplever en känsla av kontroll och det kan sedermera skapa en mer balanserad och mindre stressfylld tillvaro.

### *5.1.1.2 Arbetstid*

Nästkommande föreskrift framhåller att arbetsgivaren är tvungen att anpassa arbetstiden på ett sådant sätt att den inte bidrar till ohälsa bland de anställda. Till föreskriften följer allmänna råd som arbetsgivaren bör ha i beaktande för att minimera riskerna för att någon anställd drabbas av ohälsa. Arbetsgivaren bör redan i planeringen av arbetet dels ta hänsyn till hur arbetstiden kan påverka arbetstagarnas hälsa, dels beakta alla anställdas möjlighet till återhämtning.

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. (AFS 2015:4)

Citatet visar att det finns krav på arbetsgivaren att vidta nödvändiga åtgärder för arbetstidsförläggningen för att inte påverka arbetstagarnas hälsa negativt. Utifrån föreskriften tolkas arbetstiden som en källa till ohälsa. Därför behöver arbetsgivaren vara insatt i vilken effekt arbetstidens förläggning har på de anställdas hälsa, vilket även inkluderar balansen mellan arbetsliv och privatliv. En effekt av att arbeta färre timmar kan bidra till möjligheterna till återhämtning, vilket kan tänkas minimera risken för konflikter mellan sfärer. Greenhaus och Beutells (1985, s. 78) förklarar nämligen i sin tidigare forskning att en konflikt mellan arbete och privatliv visar sig att ha ett positivt samband mellan antalet timmar en individ arbetar per vecka. Därför blir det extra viktigt att arbetsgivaren vidtar åtgärder gällande arbetstidens förläggning och ger individen möjlighet till återhämtning. Sammanfattningsvis visar dokumentanalysen att det finns strukturer där arbetsgivaren är den som tilldelar arbetstagarna uppgifter. Givarna är

således aktiva medan tagarna är passiva i denna process. I processen finns det dessutom möjligheter till att ohälsosam obalans uppstår, vilket därmed behöver regleras.

## 5.2 Intervjuer

Det framkom i föreskrifterna att arbetstidens förläggning kan leda till ohälsa. Det är också arbetsgivarens uppgift att se till att arbetsfördelningen ligger i balans. Vidare kommer intervjuerna att fokusera på de subjektiva upplevelserna av det som arbetsförordningarna föreskriver.

### 5.2.1 Arbetsituationen utifrån krav, kontroll och stöd

I den här delen analyserar vi hur arbetsituationen har förändrats sedan införandet av reducerad arbetstid. Utifrån intervjupersonernas svar analyserar vi hur arbetsituationen påverkas av krav-kontroll-stöd.

#### 5.2.1.1 Uppnå kraven genom "good enough"

I intervjuerna framkommer det att arbetsituationen förändras mycket i samband med arbetstidsförkortningen. Arbetsuppgifterna och arbetsmängden beskrivs som densamma, dock utvecklas och effektiviseras processerna i arbetet. Vidare framhålls att tydlighet kring vilka krav som ställs på en blir ännu viktigare och att det är fundamentalt att kunna strukturera, prioritera och effektivisera sitt arbete i samband med införandet av reducerad arbetstid. Intervjuperson fyra anser att det är nödvändigt med en psykologisk omställning i arbetssättet då verksamheter börjar arbeta utifrån reducerad arbetstid.

[...] När jag började här så tyckte jag att det var stressande att jobba sex timmar om dagen. Jag tyckte att det var fantastiskt svårt att göra det, kan jag säga. Jag satt gärna kvar eller började tidigare eller sådär, och just det, att få ihop i sitt huvud att jag tar bort två timmars arbetstid om dagen men att jag ändå ska hinna med lika mycket. Det tar ett tag innan man vänjer sig vid det faktiskt. Och då är det viktigt att det finns tydliga processer, tydliga riktlinjer, att det finns en tydlig mall eller vad det nu kan tänkas vara, så att man vet precis vad man ska göra. För att effektivisera sig själv helt enkelt. Just den övergången tyckte jag var jobbig. [...] (Intervjuperson 4)

Citatet kan tolkas som att reducerad arbetstid kräver en typ omställningsfas för att skapa tydliga “processer” och “riktlinjer” då arbetet ska effektiviseras och arbetsituationen förändras. Att skapa en mental omställning i denna “övergång” av arbetssätt anses av intervjupersonen vara viktig för att reducera stressen för att klara av att genomföra samma arbete på mindre tid. Citatet kan förstås som att omställningsarbetet kräver mycket individuellt ansvar för att på egen hand lära sig hur det går att effektivisera sitt arbete. Det kan uppfattas som att den mentala omställningen ställer krav på att individen själv effektiviserar och kontrollerar sin arbetsituation. Karasek (1979, s. 301) argumenterar för att höga krav och hög kontroll i sitt arbete kan tyda på att individen har en aktiv arbetsituation, vilket är positivt.

Att kunna prestera tillräckligt och att psykologiskt vara tillfreds med det nämns som en väsentlig del av att skapa en hållbar ram för sin arbetsituation utifrån reducerad arbetstid. Intervjupersonen fyra beskriver att denna nya form av arbetssätt förutsätter en flexibilitet i viljan att prestera till en tillräcklig nivå hos individen. I citatet framhåller intervjupersonen att det krävs en viss struktur för det.

[...] För att förstå vad som funkar för mig just, i det här sextimmars så måste man hitta sin egen grej, sin egen lunk, vad det nu kan vara. För att få det att funka och kan man inte det så är det väldigt svårt. Det handlar både om struktur och att vilja prestera men också flexibilitet. Men också att känna ah men jag är nöjd så här, det är bra nog för mig. Good-enough liksom, jag kan inte uträta underverk med detta. Det här är good-enough, det får va så. (Intervjuperson 4)

Intervjupersonen menar att reducerad arbetstid kräver att individen har stor självinsikt och en egen metod för att styra sig själv och strukturera sitt eget arbete. Detta kan förstås som att individen har kontroll över sitt arbete och kan reglera sin arbetsituation utifrån de krav som ställs på denne. Av citatet går det att tolka att “good enough” bidrar till att skapa en form av struktur för individen att få detta arbetssättet att fungera för en själv. Å ena sidan kan individen på egen hand kan reglera sin arbetsfart och utöver det sin ansträngningsnivå vilket i sin tur kan medföra en stor flexibilitet i arbetet (Zijlstra & Sonnentag 2006, ss. 132-133). Å andra sidan kan

citaten tolkas som att det läggs ytterligare ett krav på individen att lära sig att strukturera och effektivisera sitt arbete.

Den tillräckliga prestationen, som en direkt konsekvens av reducerad arbetstid, nämns även av intervjuperson två som är anställd i ett mindre bolag. Hon beskriver att arbetsuppgifterna har börjat värderas och effektiviseras i form av tid.

[...] Har du fyra timmar på dig så kommer det ta fyra timmar och har du en halvtimme på dig så kommer det ta en halvtimme, och det är någonting som man långsiktigt över tid får lära sig, vad är rimligt att en uppgift tar [...] Vi har en väldigt så kultur av att liksom 80 procent är lika bra som 100, i sett till prestationen. Den där 100 är liksom väldigt tidskrävande och det är inte alltid säkert att den blir bättre än 80 procent [...] Så mycket handlar liksom om att man får omvärdera, vad är rimligt att lägga, hur mycket tid är rimligt att lägga på en viss arbetsuppgift. (intervjuperson 2)

Med andra ord skapas ett nytt krav, att själv värdera vad som är "rimligt" för en arbetsuppgift att ta i tid, särskilt eftersom samma arbetsuppgifter måste utföras på kortare tid. En tillräcklig prestation blir därför nödvändig för att arbeta utifrån detta arbetssätt. Det individuella ansvaret för att sätta struktur och bedöma tidsåtgång för arbetsuppgifter framhålls återigen, vilket innebär att individen måste förhålla sig till detta i sin arbetssituation. Samtidigt ger det ökat individuellt mandat i arbetsgången. Att få använda sin intellektuella förmåga och fatta beslut menar Karasek (1979, s. 303) skapar en möjlighet för de flesta arbetande att utöva sitt omdöme och blir mer effektiva och kapabla att hantera sin arbetssituation. Detta menar författaren (ibid) bidrar till en positiv upplevelse av att kunna ha inflytande på sitt arbete. Något som återspeglas även i nästkommande citat.

#### *5.2.1.2 "Kniven mot strupen" - En metod för kontroll och effektivisering av tid?*

Våra intervjupersoner nämner att de arbetar och presterar bättre under press och att reduceringen av arbetstiden medför ett större fokus och koncentration under arbetsdagen. Intervjuperson fem nämner att det finns ett bra socialt stöd från överordnade samt kollegor vid behov, framförallt i

hektiska perioder. I följande citat beskriver hon en “kniven mot strupen”-situation som fungerar bra för henne för att göra arbetsuppgifterna mer effektiva.

Men jag har väl mer så komprimerat min tid eftersom jag ändå styr mig själv väldigt mycket. Jag har inte jättemycket kontakt med mina chefer under en arbetsdag, men jag har väl sett till att komprimera tiden för mig själv. Eftersom jag bara har de här timmarna på mig så arbetar jag mycket mer effektivt. Det blir lite en “kniven mot strupen” situation, men det fungerar bra för mig. För att inte dra ut på vissa uppgifter utan det blir snarare så att jag gör sakerna direkt. Jag ska inte säga att man gör arbetsuppgifterna snabbare heller, men mer effektivt [...] (Intervjuperson 5)

Det går att förstå det som att intervjupersonen upplever en stor autonomi i sitt arbete eftersom hon nämner att hon styr och strukturerar sina arbetsuppgifter mycket själv. Intervjupersonen beskriver det som en “kniven mot strupen”-situation vilket går att tolka det som att hon upplever höga krav och hög kontroll. Denna beskrivningen av sitt arbete kan relateras till vad (Karasek 1970, s. 301) kallar ett “aktiv arbetssituation” där intellektuella krav på arbetet kopplas ihop med ökad tillfredsställelse och den högsta nivån av tillfredsställelsen uppnås då det både är hög tidspress och arbetet kräver mycket intellektuellt arbete. Att ha en hög upplevelse av arbetskontroll och autonomi samt stöd från sina kollegor och överordnade kan dämpa arbetsstress vilket utvecklar en hälsosam och motiverande arbetsmiljö att prestera i (Odetunde 2021, s. 63). Autonomi i arbetet blir nödvändig för att på egen hand uppleva hög kontroll i sitt arbete och möjligtvis reducera eller ta bort vissa tidigare arbetsmoment.

Mötestiden är ett exempel på ett moment som har reducerats. Intervjupersonerna beskriver det som en direkt följd av förkortad arbetstid. Enligt intervjuperson tre är eftertanken och motiveringen till mötet en hjälp till att prioritera vilka möten som är mer värdefulla än andra att delta i.

[...] Sen är det just att prioritera möten. Hela strukturen i företaget. Om du ska bjuda in till mötet ska du berätta vad och varför de blir kallade. Just den eftertanken hjälpte till att ta bort en massa möten. Om du har två timmar mindre så har du inte tid att slösa tid på ett möte som inte är värdefullt. [...] Det skapar mindre stress i att folk får mer tid att tänka

till. Jag kanske inte ska boka in den här, den här och den här. Utan det kanske bara var en man behövde prata med. Att man förberedde mötet på ett helt annat sätt. (Intervjuperson 3)

Citatet går att tolka som att spontana möten utan "eftertanke" tas bort för att spara och lägga arbetstiden till andra, möjligtvis mer väsentliga, arbetsmoment. Utifrån intervjupersonens beskrivning av att tid inte "slösas" på moment som inte är "värdefulla" så får arbetstiden ett högre värde. Kontrollen över sin egen arbetstid och ansvaret över sina kollegors arbetstid beskrivs i citatet eftersom deltagandet i mötet ska motiveras på ett annat sätt. I det har samtliga kollegor ett ansvar för varandra att avgöra vilka som behöver vara med på mötet. Jalilian et al. (2019, s. 4) argumenterar för att en hög beslutskontroll över sitt arbete i sin tur påverkar motivationen att utföra de arbetsuppgifter som individen ansvarar för. Intervjupersonen upplever att omprioriteringen och reduceringen av mötestid bidrar till att minska den arbetsrelaterade stressen. Möjligheten till att på egen hand fatta beslut och använda sin intellektuella förmåga ger en chans att utöva omdöme, vilket i sin tur kan bidra till att stärka individens uppfattning av effektivitet och förmåga att hantera miljön (Karasek 1979, s. 303). Reducerad arbetstid påverkar därmed kontrollen över arbetet, vilket kan reducera stress och påverka vissa arbetsmoment.

#### *5.2.1.3 Lunchen - en källa för socialt stöd?*

Ytterligare en effekt av reducerad arbetstid är att den sociala interaktionen förändras. Det råder delade meningar om hur denna förändring påverkar det sociala stödet från kollegor och chefer. Intervjupersonen upplever att han såg en tydlig förändring i hur den sociala interaktionen tog sig uttryck. Vidare beskriver han hur lunchen, som tidigare spenderats olika bland hans anställda, plötsligt blev viktig för samtliga att spendera tillsammans för att interagera med varandra.

[...] Det är helt okej att man pratar med varandra om jobbrelaterade saker. Men ibland är det lätt att drifta iväg och då kan det gå en kvart eller tjugo minuter. Och det var så här, försök att påminna varandra om att vi tar det sen [...] Så blev det istället så att vi började äta lunch tillsammans. Så då började den sociala grejen kompenseras och sparas till lunchrasterna. [...] (Intervjuperson 1)

Citatet beskriver att de spontana mötena mellan kollegorna reduceras men att den sociala kontakten inte försvinner enligt intervjupersonen. Istället upplevs lunchrasterna värdefulla för kollegorna att samtala om arbetsrelaterade och icke-arbetsrelaterade saker med varandra. Det kan tolkas som att lunchen upplevs som en ny form av socialt stöd. När stöd och kontroll är högt kan det i sin tur bidra till hanteringen av höga krav och på så vis skapa ett högre välmående (Häusser et al. 2010, s. 3). Citatet kan tolkas som att lunchen får ett högre socialt värde för samtliga. Att uppleva ett högt socialt stöd i kombination med en hög arbetskontroll kan dämpa de negativa effekterna av stressiga arbetstkrav. Utöver det kan det dessutom öka tillfredsställelsen på arbetet och arbetsmotivationen samt bidra till skapandet av positiva stämningar och förbättra anställdas prestation (Odetunde 2021, s. 58). Utifrån intervjupersonens citat kan det sociala stödet ta sig uttryck genom nya former.

Intervjuperson tre har ett lite annat förhållningssätt kring de små spontana pauserna som reduceras som en direkt följd av reducerad arbetstid. Hon beskriver att det kan påverka verksamhetens innovationsförmåga och problemlösningsförmåga eftersom tillgängligheten mellan kollegorna blir mindre då arbetstiden reduceras. Därför menar hon att de små pauserna med kollegorna är väsentliga och att en bortprioritering av dem kan få negativa konsekvenser.

Nej men det jag tänker på som kan vara negativt är väl just det här att man kanske fikade kortare. Det är på vårt företag väldigt viktigt med den kollegiala stämningen och kontakten med varandra. I och med att man fikade lite mindre så kan det bli lite sämre sammanhållning helt enkelt. Det får man liksom passa sig för. Att man ändå ser till att man ska fika och inte prioriterar bort pausen. (Intervjuperson 3)

Här beskriver intervjupersonen att gemenskapen och det kollegiala stödet kan påverkas negativt då kollegorna får mindre tid att interagera med varandra. Att prioritera fikapauser anses viktigt för intervjupersonen, framförallt för att behålla en god "sammanhållning" och för att stärka det sociala stödet. Det sociala stödet menar Odetunde (2021, s. 58) är positivt relaterat till både arbetstillfredsställelsen och förbättra individers prestationer samt minimera risken för utbrändhet. Socialt stöd är därmed väsentligt att fokusera på att utforma och utveckla, oavsett form, då en verksamhet börjar arbeta utifrån reducerad arbetstid.

## 5.2.2 Reducerad arbetstid bidrar till balans mellan arbete och privatliv

I den här delen analyserar vi på vilket sätt reducerad arbetstid med bibehållen lön bidrar till balans mellan arbete och privatliv.

### 5.2.2.1 Mer tid till annat

I intervjuerna framkommer det att samtliga intervjupersoner upplever att reducerad arbetstid bidrar till en positiv balans mellan arbete och privatliv. Att arbeta färre timmar per vecka innebär för intervjupersonerna att de får mer tid till annat utanför arbetet. Intervjuperson två arbetar fyra dagar i veckan och hennes lediga fredag är en dag för henne själv där hon uträttar praktiska ärenden och "laddar batterierna".

Jo men absolut att den här lediga fredagen ger en utrymme till att göra så tråkiga saker, alltså städa, handla, träna. Det blir mer en dag för mig själv. Det är inte så att jag fyller den med att umgås så mycket mer med mina vänner, istället har jag ju lördagen och söndagen till att göra det. Vilket man inte alltid orkar med annars. När det har varit intensivt på jobbet så vill man kanske verkligen bara ta det lugnt en helg, så då blir denna lediga dagen lite så att jag får vara helt för mig själv och sen har jag ju mer energi till att göra roliga saker lördag och söndag. [...] (Intervjuperson 2)

Av citatet framgår det att intervjupersonen ser en ledig dag i veckan som en strategiskt planerad tid för återhämtning och förberedelse inför helgen. Dagen används för att skapa utrymme till sådant som annars hade tagit tid och energi från helgens aktiviteter. Resonemanget tyder på att hon upplever en form av kontroll även i vardagslivet, då fredagen fungerar som en buffert mellan arbetsveckan och helgen. Det ger henne möjlighet till avkoppling, ta itu med hushållssysslor och "ladda batterierna" inför kommande helgaktiviteter. Utifrån beskrivningen kan vi förstå att intensivt arbete och långa arbetsdagar kan bidra till att människor utelämnar sociala relationer som de egentligen mår bra av. Framförallt för att de inte orkar socialisera sig efter en lång arbetsvecka. Därför är tillräckligt med tid för återhämtning avgörande för att upprätthålla en balans mellan arbete och privatliv. Zijlstra och Sonnentag (2006, ss. 129-130) bekräftar detta genom att betona att en hälsosam livsstil innebär att återhämta sig från dagliga påfrestningar. För



att kunna hantera och möta nya krav behöver människor enligt författarna (ibid) “ladda batterierna”. Fredagen kan tolkas som en viktig del av hennes strategi för att upprätthålla balans mellan arbete och privatliv samt för att säkerställa tillräcklig återhämtning för att kunna möta nya krav och bibehålla sociala relationer.

Sociala relationer visar sig vara viktiga för våra intervjupersoner. Intervjuperson fem upplever att reducerad arbetstid, precis som ovan nämnt, skapar mer tid för roliga aktiviteter i form av socialt umgänge. I citatet nedan berättar intervjuperson fem hur relationerna i sig blir ett stöd för henne.

[...] Det ger ju också möjlighet till att ha tid till saker som är roliga vilket ger en mer energi. Jag känner så här, vi lever en gång och jag vill inte arbeta bort hela mitt liv. [...] Det finns så mycket i livet som är roligt. Och om man kan underhålla vänskapsrelationer, relationen till sin partner, till sitt barn och familj. Då blir det i sig ett stöd för mig. Har man ingen tid att lägga på vänskapsrelationer eller familj, nej men då kan man ju inte förvänta sig att det är ett stöd om det skulle hända något. (Intervjuperson 5)

Citatet belyser intervjupersonens behov av socialt stöd och hur en balanserad livssituation ger henne möjlighet att upprätthålla och vårda sina sociala relationer. Det understryker hur reducerad arbetstid är ett stöd för henne som bidrar till en balanserad livsstil där arbete och privatliv kompletterar varandra, snarare än att konkurrera om tid och uppmärksamhet. Hon menar att om det saknas tid för att vårda relationer kan hon inte förvänta sig ett stöd tillbaka vid behov. Kurtuluş et al. (2023, s. 240) argumenterar för att livets utmaningar är oundvikliga och att tillräckligt med socialt stöd är avgörande för att hantera dem. Detta understödjer betydelsen av socialt stöd, även i privatlivet. Vidare menar författarna att (ibid) att socialt stöd är avgörande för att hantera stress och negativa situationer, vilket är viktigt för att upprätthålla psykisk hälsa. Reducerad arbetstid anses vara värdefull, då det ger mer tid till att vårda sociala relationer. Således betyder det att individen kan tänkas hantera krav både från arbetet och livet utanför arbetsplatsen.

Gemensamt för intervjupersonerna är att reducerad arbetstid ger dem möjlighet till att samla kraft och hitta ny energi för att hantera livets utmaningar och krav. Intervjuperson fyra upplever

att en kortare arbetsdag bidrar till att han kan ägna sig åt fritidsaktiviteter på ett helt annat sätt nu. Mer tid till annat visar sig vara berikande och ger mer energi på jobbet.

[...] Jag tycker om att fiska så jag försöker åka och fiska varje fredag. Jag sticker iväg och är borta i två timmar så är jag hemma innan min fru kommer hem, det är gött. [...] Jag har mer energi till allt annat. Mer tid till mig själv, till min fru och till mina barn. Och det gör ju att man har mer energi på jobbet också. (Intervjuperson 4)

Citatet ovan visar tydligt hur en balanserad livsstil bidrar till tillfredsställelse i privatlivet vilket i sin tur bidrar till tillfredsställelse på arbetet. Genom att ägna tid åt en aktivitet som han tycker om påverkar det känslomässiga tillståndet positivt. När han kommer hem har han mer energi till interaktion med sin familj. Det illustrerar hur engagemang i en familjerelaterad aktivitet bidrar till positiva effekter som överförs till arbetslivet, vilket Chan et al. (2016, s. 1758) menar är berikning mellan familj och arbete (FWE). Reducerad arbetstid ger därmed utrymme för återhämtning och påfyllning av kraft och energi, för att ge mer energi till arbetet. I de tre citaten ovan kan vi förstå att reducerad arbetstid, i form av mer tid till annat, minskar risken för att en rollkonflikt uppstår mellan arbetsliv och privatliv. När intervjupersonerna får mer tid till sitt privatliv bidrar det till att rollkraven inte behöver konkurrera om individernas tid, vilket enligt Greenhaus och Beutells (1985, s. 77) annars kallas för en tidsbaserad konflikt. Reducerad arbetstid bidrar därmed till att intervjupersonerna kan hantera påfrestningar i båda rollerna, vilket tyder på en balanserad livsstil.

#### *5.2.2.2 En direkt inverkan på jämställdheten*

I intervjuerna framkommer det att reducerad arbetstid har påvisat en direkt inverkan på jämställdheten. Detta i form av att pappor börjar hämta och lämna sina barn, samt ta hand om hushållssysslor. Först presenteras ett citat som visar på att vi till viss del lever kvar i ett samhälle med traditionella könsmonster och en könsrelaterad fördelning av hushållssysslor. Reducerad arbetstid bidrar till att få ihop ”livspusslet”.

[...] Just som kvinna och med barn så blir det extra värdefullt. Att hinna med att träna efter jobbet eller hinna handla mat. Inte alltid behöva vara steget efter. Om du slutar

klockan femton, så har du ju en stor del av dagen kvar och kan hinna med alla hemsysslor. [...] (Intervjuperson 3)

Intervjupersonen beskriver att reducerad arbetstid blir extra värdefullt för en kvinna. Intressant i citatet är att kvinnan själv visar på att hon förväntas ta ansvar för hushållssysslor och barnomsorg. Det kan kopplas till vad Haar et al. (2014, s. 363) beskriver som könsrelaterade förväntningar, nämligen samhällets förväntningar och normer på vilka roller och uppgifter som är lämpliga för människor baserat på deras kön. Citatet kan tolkas som att det finns en underliggande förväntning på att kvinnor behöver arbeta färre timmar för att få tid till träning och matinköp, vilket innebär att hushållssysslor huvudsakligen är deras ansvar. Detta väcker frågor om varför pappan inte har samma möjlighet eller förväntning att ta ansvar för dessa uppgifter, vilket kan peka på könsstereotyper och en ojämн fördelning av hushållsarbete. Det är vad Hagqvist, Gillander-Gådin och Nordenmark (2017, s. 794) framhåller som parallella ideal. Det vill säga, att jämställdhet hyllas, men trots det kvarstår en förväntan om att kvinnor ska ta det övervägande ansvaret, vilket tydligt speglas i citatet.

Däremot visar vår studie på att reducerad arbetstid kan tänkas öppna upp för ett mer jämställt samhälle. I kommande citat förklarar intervjuperson ett hur jämställdhetsaspekten uppstod som en direkt effekt när de införde kortare arbetsdagar.

[...] Plötsligt började pappor hämta och lämna. Vi pratade inte så mycket om det. Men jag såg det och tyckte att det var väldigt intressant. Också med föräldradagar et cetera. Det öppnar per automatik upp för jämställdhet när man har mer tid [...] Det var någons partner som tackade mig med gråten i ögonen och sa "tack för att du har gett det här till mina eller våra barns pappa som kan vara med mer". För då kunde han hjälpa till mer med hämtning och lämning. Egentligen sådana här enkla och lättare saker, men som lätt spelas bort i 8-timmars arbetsdagar. (Intervjuperson 1)

Han menar att det på ett nästintill automatiskt vis öppnar upp för mer jämställda familjekonstellationer då det finns mer tid till privatlivet. Citatet visar hur reducerad arbetstid på lång sikt kan normalisera familjelivet, där båda könen förväntas ta lika mycket ansvar. I sin tur bidrar det till en bättre livsbalans för både kvinnor och män. En relativt enkel förändring visar sig

skapa stora effekter i individers liv. Dels gällande jämställdhet, dels tiden som framförallt pappor kan lägga tillsammans med sina barn. Dessutom minskar risken för konflikter mellan arbetsliv och privatliv. Åtaganden och plikter efter arbetstid kan nämligen komma att ställa ytterligare krav på människor, men utifrån citatet kan vi förstå att reducerad arbetstid bidrar till att pappor kan hjälpa till för att skapa en mer jämn ansvarsfördelning. Det minskar i sin tur risken för att tid- och stressbaserade konflikter uppstår för kvinnor som förväntas hantera och balansera krav i både arbetsliv och privatliv (Greenhaus & Beutells 1985, ss. 77,80). Delat ansvar menar Hagqvist, Gillander-Gådin och Nordenmark (2017, s. 795) bidrar till livstillfredsställelse, då konflikter mellan arbetsliv och privatliv blir färre. Av det kan vi förstå att arbetstidsförkortning kan bidra till positiva effekter för samtliga i familjen, och bidra till en sund balans mellan arbete och privatliv.

Intervjuperson fyra delar med sig av hur hans frus stressnivå har minskat tack vare att han kan ta mer ansvar hemma. Han förklarar hur arbetsliv och privatliv hänger ihop och att det fungerar som kommunicerande kärn mellan varandra. Han menar att om han mår bra hemma så spiller det över på hur han mår på jobbet och vice versa.

[...] Jag har en lyckligare fru, hon är nöjd med att jag lagar mat och hämtar barnen. Det tycker hon är kanon, hon blir inte stressad, hon är glad när hon kommer hem och har sluppit stressa. Ah, då är ju hon nöjd också, och då är jag nöjd och då är barnen nöjda. Det går ju liksom inte att få det bättre! Helhetsbilden blir ju, även fast vi inte är i privatlivet när vi jobbar så påverkar privatlivet oss när vi är på jobbet. Och har man det bra hemma så, ja men då funkar det mycket bättre på jobbet också. (Intervjuperson 4)

Citatet framhäver en betydelsefull förändring i traditionella könsroller och arbetsfördelning inom familjen, vilket indikerar en hög grad av jämställdhet. Därmed förstår vi att reducerad arbetstid inte bara främjar en balans mellan arbete och privatliv för den individ som arbetar färre timmar, utan även gynnar välbefinnandet och främjar en positivare balans för övriga familjemedlemmar. Haar et al. (2014, ss. 369-370) antyder att människor i samhällen med hög könsjämställdhet som lyckas balansera arbete och privatliv, kommer i största möjliga mån att märka en positiv effekt på den psykiska hälsan. Ett välmående i familjen speglas tydligt då intervjupersonen menar att situationen inte kan bli bättre. Vidare förklarar han hur ett positivt privatliv bidrar till hur

individer fungerar i arbetslivet, vilket kan kopplas till vad Hobson (2013, s. 3) kallar för spill-over-effekten. Denna koppling mellan privatliv och arbetsliv visar hur positiva förändringar i det ena området kan ha en gynnsam effekt på det andra, vilket i konceptet balans mellan arbete och privatliv är en typisk positiv spill-over-effekt.

### 5.2.3 Reducerad arbetstid bidrar till positiv psykisk hälsa

I den här delen analyserar vi på vilket sätt reducerad arbetstid bidrar till psykisk hälsa. I det menar vi hur de mår och möjligheten att gå till jobbet.

#### 5.2.3.1. *Jobbet har inte möjlighet att påverka en i samma utsträckning*

I intervjuerna framkommer det att intervjupersonerna upplever att reducerad arbetstid bidrar till en god psykisk hälsa. Intervjuperson fem beskriver sitt liv utifrån en tårtbitsmodell. Hon förklarar att reducerad arbetstid skapar tid och utrymme för att distansera sig från jobbet. Distans innebär för henne en möjlighet till återhämtning för att kunna hantera de krav hon ställs inför i arbetslivet.

[...] Det är som de här klassiska tårtbitarna. Att ju mindre utrymme jobbet får, desto mindre kan det ju faktiskt påverka mitt mående. Med det sagt så kan jag ju absolut uppslukas av problem på jobbet och det är klart att det kan påverka en, men i mindre utsträckning. (Intervjuperson 5)

Detta kan tolkas som att det är viktigt att skapa balans mellan olika delar av livet och att prioritera vilka områden som är mest betydelsefulla för en själv. Därför kan delar av livet utanför arbetet förstås som en form av skyddsnät. Mindre tid spenderad på arbetsplatsen ger henne möjlighet att ägna tid åt aktiviteter och tankar som främjar psykisk hälsa. Det visar på att hon kan hantera arbetsrelaterade krav och utmaningar på ett mer effektivt sätt. Mindre tid på arbetet ger henne möjlighet till psykologisk distansering. Det har Zijlstra och Sonnentag (2006, s. 75) visat är positivt relaterat till återhämtning. När en individ kan distansera sig från arbetsrelaterade tankar under fritiden, tenderar de att känna sig mer kapabla till att hantera arbetsuppgifter och upplevelser av ökad känsla av kontroll.

### 5.2.3.2 *Glada på jobbet och glada utanför jobbet*

Intervjupersonen ett upplever att han såg en direkt förändring i välmåendet, både kopplat till sitt eget mående men också till sina anställda. Han förklarar att folk var mindre trötta på arbetet, att de gick och kom med ett leende på läpparna. Enligt honom visar det sig att två timmar är värdefulla timmar som skapar mening för individen som berikar både arbetslivet och privatlivet.

[...] Det var för mig så här det första tecknet på välmående. Folk gick och kom glada. Det var en sådan enorm skillnad. Och sen så var den andra stora grejen att alla som hade familj var så sjukt lyckliga för de två extra timmarna med barnen, som betyder jättemycket. [Intervjuperson 1)

Med andra ord innebär det att medarbetarna är tillfredsställda i både sitt arbetsliv och i sitt privatliv. Reducerad arbetstid bidrar till förändringar som har en positiv effekt på medarbetarnas liv både i och utanför arbetet. Sfärerna påverkar varandra eftersom att intervjupersonen ser ett positivt förändrat beteende hos sina anställda. Beteendet som beskrivs kan tolkas som ett tydligt tecken på positiv psykisk hälsa. Enligt Iswandi och Rifqi (2023, s. 264) uppstår det när en individ känner sig lycklig och tillfredsställd på arbetet och fortsätter känna sig lycklig hemma. Vikten av en meningsfull tid utanför arbetet speglas i citatet och kan tänkas bidra till att individen har en större möjlighet till att hantera de krav de ställs inför i både arbetsliv och privatliv. Ett berikande arbetsliv och privatliv stärker individens självförtroende och självbild när det kommer till att ta sig an uppgifter och uppnå mål, vilket bidrar till att individens framgångsrikt kan hantera flera rollkrav (Chan et al. 2016, s. 1758). Det återspeglas även i följande citat.

Intervjupersonen två beskriver att reducerad arbetstid gör att hon får en annan inställning till arbetet. Hon upplever att hon har mer ork och att hon tar sig an fler arbetsuppgifter än vad hon gjorde tidigare. Vilket enligt henne beror på att hon får tid till återhämtning på fredagar. En berikande tillvaro bidrar till att ingenting upplevs riktigt lika jobbigt.

Mentalt så är det en jättestor skillnad att gå till jobbet på måndagen när man vet att man är ledig på fredagen. Man orkar liksom mer, ingenting är riktigt lika jobbigt. Man har någon annan typ av inställning, eller jag känner att jag har en annan typ av inställning när

det gäller typ så, man tar sig kanske an mer även om det låter konstigt men ingenting är liksom sådär, åh ännu en grej, det pallar jag inte. Utan istället jo, det är klart för på fredag är jag ändå ledig. (Intervjuperson 2)

Utifrån citatet framgår det att hon upplever en positiv inverkan på hennes psykiska hälsa och förmåga att hantera arbetsuppgifter när hon har mer tid till återhämtning. Hennes inställning och vilja till att ta sig an fler arbetsuppgifter visar på att hon upplever en känsla av arbetskontroll och autonomi över sin tid. När anställda har arbetskontroll och autonomi, menar Odetunde (2021, s. 63) att de upplever mindre arbetsstress vilket ger en motiverande och hälsosam miljö att prestera i. Vidare speglar hennes inställning ett perspektiv av positiva känslor. Mer tid till återhämtning gör att hon vill och kan prestera mer på arbetet. Det kan relateras till att när arbetskraven stämmer överens med resurserna upplever medarbetare, enligt Fawad, Uzma och Saquib (2018, s. 204) positiva känslor som bidrar till ett positivt medborgarbeteende på arbetsplatsen. Att reducerad arbetstid bidrar till att agera på ett ansvarsfullt och engagerat sätt för att främja en positiv arbetsmiljö och bidra till organisationens framgång återges även i kommande citat.

Även intervjuperson fyra pratar om inställning. Han upplever att en sex timmars arbetsdag bidrar till en mer tillfredsställd känsla där han känner sig peppad på att ta sig an arbetsdagen. Vetskapen av att bara arbeta sex timmar får honom att hålla ett bättre fokus.

Ah men här blir ju mer “fan va kul o jobba. Nu kör vi. Nu har jag jättemycket energi till detta, nu ska jag ha fullt fokus i sex timmar. Nu kör vi!” Och man sprider glädje med varandra. Det är väldigt sällan någon kommer in och är riktigt trött och sliten skulle jag säga. [...] (Intervjuperson 4)

Intervjupersonen beskriver att hans inställning till arbetet har förändrats positivt. Det kan tolkas som att han har ett högre engagemang både i arbetsuppgifterna och i kollegorna. Produktivitet och lojalitet menar Liswandi och Rifqi (2023, s. 264) beror på en sund och balanserad livsstil. Ju mer glädje och tillfredsställelse en person upplever på arbetet, desto högre är sannolikheten att de känner sig lyckliga och nöjda med sina liv som helhet, vilket tydligt speglas i citatet. Ett berikande privatliv visar återigen hur det spiller över på prestationen på arbetet. Tillräckligt med

tid för återhämtning bidrar till glädje, energi och en bättre inställning, vilket kan tänkas minska trötthet, stress och utmaningar i privatlivet.

### *5.2.3.3 Mår bättre och åstadkommer lika mycket på mindre tid*

Reducerad arbetstid visar på goda resultat, både för individen och organisationen. Intervjuperson tre är noggrann med att förtydliga att arbetssättet har fungerat bra. Däremot arbetar de inte med sex timmars längre vilket hon och hennes kollegor tycker är tråkigt. Hon påpekar att det aldrig berodde på att det inte fungerade, utan på grund av omorganisering och ny ledning. Hon beskriver att de har sett tydliga tecken på goda resultat där produktionen varit densamma även om de arbetade två timmar mindre per dag.

[...] Det sänkte ju sjukfrånvaron något avsevärt. Sedan vittnade alla om bättre sömn. Ja men generellt ett bättre psykiskt mående och fysiskt också. Genom enkätundersökningar kunde man se att människor hade det bättre. Människor kunde träna mer. Röra på sig mer. Men det var bara positivt liksom. Och även om man tittar på företagets resultat så producerade vi inte sämre under perioden. Det är också en faktor att ha i åtanke. Vad är priset för företaget? Det var liksom inget pris för företaget, utan bara positivt.

(Intervjuperson 3)

Citatet illustrerar hur en reducerad arbetstid inte bara ger medarbetarna möjlighet att vara mer närvarande på jobbet, utan också att aktivt delta i arbetslivet. Den minskade sjukfrånvaron och förbättrade sömnen som intervjupersonen påpekar kan tolkas som positiva indikatorer på individens psykiska hälsa. En förbättrad psykisk hälsa kan stärka individens förmåga att vara produktiv på arbetsplatsen, vilket är avgörande för ett aktivt deltagande i arbetslivet enligt Hensing, Holmgren och Björk (2021, s. 43). Därmed tyder det på att när individen når ett tillstånd av välbefinnande finns det en positiv koppling mellan deras arbetsmiljö och psykiska hälsa.



## 6. Diskussion och slutsats

*Avslutningsvis besvarar vi våra frågeställningar tillsammans med vårt resultat. Därefter beskriver vi vad det finns för likheter med vårt resultat och tidigare forskning. Slutligen lyfter vi fram vad som har varit utmärkande för vår studie och ger därefter förslag på vidare forskning inom området.*

### 6.1 Vårt resultat

Syftet med studien var att bidra till ökad kunskap kring arbetsrelaterad psykisk hälsa. Utifrån detta studerade vi hur chefer i olika positioner samt anställda upplever att reducerad arbetstid bidrar till att bibehålla god psykisk hälsa. Vi har genom insamlad empiri, krav-kontroll-stödmodellen samt balans mellan arbete och privatliv och analys av Arbetsmiljöverkets föreskrifter kommit fram till att arbetssituationen har förändrats i samband med arbetstidsförkortningen. Vi kan i Arbetsmiljöverkets föreskrifter se en tydlig struktur där arbetsgivaren har en aktiv roll i att tillhandahålla arbetsuppgifter och befogenheter för anställda. Denna struktur kan potentiellt leda till en obalans i arbetsmiljön och ohälsa bland arbetstagarna om den inte regleras på ett adekvat sätt. Därför krävs det olika föreskrifter för att reglera och säkerställa en hälsosam arbetsmiljö. I vår insamlade empiri beskrivs arbetsuppgifterna och arbetsmängden förbli densamma som tidigare, men att processerna effektiviseras för att åstadkomma samma arbete på reducerad tid.

Två exempel på detta är mötestiden och rasterna som har begränsats alternativt tagits bort. Effektiviseringen av arbetet ställer höga krav på individen att få gjort samma arbete på mindre tid. Dels att ställa om mentalt, dels att skapa kontroll och på egen hand strukturera sitt arbete. Studien visar att individen behöver vara flexibel i sin vilja att prestera på en tillräcklig nivå, vilket kan förstås som att den enskilde individen kan reglera sin arbetssituation genom att åstadkomma just det som begärs. Det innebär i sin tur att inställningen till en tillräcklig prestation mer eller mindre är nödvändig för att kunna arbeta utifrån reducerad arbetstid. Utifrån vårt resultat kan vi förstå att reducerad arbetstid är ett arbetssätt som inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning, vilket är i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Vidare visar studien att reducerad arbetstid bidrar till att upprätthålla en god balans mellan arbete och privatliv genom att det skapar mer tid till sig själv, sociala relationer och återhämtning. Balansen mellan arbete och privatliv möjliggörs genom att arbetsgivarna följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter och tar hänsyn till samtliga anställdas möjligheter till återhämtning. Vårt resultat visar att reducerad arbetstid fungerar som ett stöd för att balansera arbetet och privatlivet så parterna kan komplettera varandra. Mer tid till annat minimerar riskerna för att det ska uppstå en rollkonflikt mellan arbetsliv och privatliv. Dessutom kan arbetstidsförkortning bidra till att det sker förändringar i traditionella könsroller och ansvarsfördelning inom familjen, vilket indikerar att jämställdheten påverkas positivt. Utöver att gynna individens balans mellan de två sfärerna så kan det påverka en god balans för övriga familjemedlemmar.

Slutligen visar vårt resultat att reducerad arbetstid även bidrar till en god psykisk hälsa genom att det finns tid och utrymme att distansera sig från jobbet. Eftersom arbetslivet och privatlivet påverkar varandra bidrar arbetstidsförkortningen dels till att skapa mening för individen, dels till att berika båda sfärerna och samtidigt förbättra individens psykiska hälsa. Då mer tid är tillgänglig för återhämtning skapas en möjlighet och vilja att prestera mer på arbetet. Vårt resultat visar att det går att åstadkomma lika mycket som tidigare, men på mindre tid, och att inställningen till arbetet blir bättre. Med hänsyn till Arbetsmiljöverkets föreskrifter, där arbetsgivaren har en skyldighet att främja en god arbetsmiljö och förebygga risker för ohälsa, kan vi utifrån intervjuerna förstå att reducerad arbetstid är en förebyggande åtgärd för arbetsrelaterad psykisk hälsa.

## 6.2 Vårt resultat och tidigare forskning

Tidigare forskning visar att det finns en diskrepans gällande effekterna av reducerad arbetstid med bibehållen lön. Vårt resultat bekräftas av tidigare studier som menar att reducerad arbetstid är en hälsofrämjande insats som kan ha en positiv inverkan på individens psykiska hälsa och ökad produktivitet (Barck-Holst et al. 2017, s. 905; Delaney & Casey 2022, s. 177; von Thiele Schwarz & Hasson 2011, s. 843). Detta går i linje med Arbetsmiljöverkets föreskrifter som säger att arbetsuppgifter och befogenheter ska anpassas till arbetets krav för att inte riskera ohälsosam arbetsbelastning. Tidigare forskning påpekar att arbetslivet måste omstruktureras för att skapa en

hållbar och inkluderande framtid, där både arbete och privatliv värderas lika högt för individens välbefinnande (Spencer 2022, s. 407). Vårt resultat stödjer att reducerad arbetstid kan vara ett sätt för att omstrukturera arbetslivet. Det är tydligt att våra intervjupersoner upplever att arbetsliv och privatliv är lika värdefulla för att de ska må bra, vilket möjliggörs genom arbetstidsförkortning.

Vidare visar studien att reducerad arbetstid kan verka som ett form av stöd för att balansera arbetet och privatlivet och låta sfärerna komplettera varandra istället för att konkurrera. Viss forskning indikerar att det finns ett tydligt samband mellan arbete och privatliv och att de ömsesidigt påverkar varandra (Greenhaus & Beutells 1985, s. 82). När det dessutom finns mer tid till för återhämtning skapas även möjligheten och viljan att prestera mer på arbetet. Liswandi och Rifqi (2023, s. 273) menar att förbättrad jobbtillfredsställelse och psykisk hälsa är konsekvenser av en god balans mellan arbetsliv och privatliv. För att kunna arbeta utifrån reducerad arbetstid krävs det en effektivisering av arbetet. Det ställer höga krav på att få gjort samma arbete på mindre tid. Det visar på vikten av kontroll och socialt stöd, vilket bekräftas av Odetunde (2021, s. 63) som menar att arbetskontrollen och det sociala stödet har en positiv koppling till arbetsprestationen.

Samtidigt kan arbetstidsförkortning tänkas ha en positiv inverkan på att det sker en utveckling gällande jämställdhet, till exempel genom arbetstidsfördelningen inom familjen samt förändringar i traditionella könsroller. Således kan reducerad arbetstid möjligtvis bidra till att balansen mellan arbete och privatliv skapar en god balans för både individen och övriga familjemedlemmar. Det bekräftar Haar et al. (2014, ss. 369-370) eftersom de menar på att det finns ett samband mellan samhällen som har en hög nivå av balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet. Sammanfattningsvis bekräftas vårt resultat av tidigare forskning, som visar att reducerade arbetstimmar leder till en förbättrad psykisk hälsa och bidrar till en mer balanserad livsstil (Young 2018, s. 500). Detta överensstämmer med Arbetsmiljöverkets föreskrifter, som framhåller att arbetsgivare måste hantera arbetstidens förläggning för att undvika ohälsa hos arbetstagarna. Vårt resultat pekar på att en reduktion av arbetstid följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Detta eftersom att det ger möjlighet till en balanserad livsstil, vilket bidrar till att bibehålla en god psykisk hälsa.

### 6.3 Utmärkande för vår studie

Tidigare forskning visar att en balans mellan arbete och privatliv samt en hög kontroll över sin arbetssituation är relaterad till god psykisk hälsa. Förutom en god autonomi, för att på egen hand planera och strukturera sitt arbete, har vår studie även visat att det finns en ökad motivation till att utföra samma arbetsmängd som tidigare på ett effektivare sätt. För att uppleva god psykisk hälsa är det därför viktigt att individen upptäcker hur denne kan strukturera och optimera sin arbetstid på bästa sätt. Utöver upplevelsen av kontroll över sitt arbete är även det sociala stödet väsentligt för att upprätthålla en god psykisk hälsa och det kan komma både från ens arbetsliv eller privatliv. Ytterligare fynd från vår studie är vilken inverkan reducerad arbetstid kan ha på jämställdhet. Dels kan en arbetstidsförkortning frigöra mer tid för återhämtning för båda könen, dels kan hem- och familjearbetet fördelas mer jämnt.

### 6.4 Reflektioner och vidare forskning

Mot bakgrund av vår analys och diskussion framstår det som relevant att vidare undersöka hur olika personlighetstyper påverkas av reducerad arbetstid. Ett annat område att utforska är hur jämställdheten i samhället påverkas när verksamheter implementerar reducerad arbetstid. Vår analys indikerar att en förbättrad jämställdhet är en direkt effekt av införandet av reducerad arbetstid, vilket gör detta ämne värt att fördjupa sig i.

## Referenser

AFS 2015:4. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.*

Arbetet (2022). *Daniel Swedin: De superrika har stulit vår fritid.*

<https://arbetet.se/2022/05/18/de-superrika-har-stulit-var-fritid/> [2024-04-18]

Arbetsmiljöverket (2021). *Ökad ohälsa på svenska arbetsplatser 2020.*

<https://www.av.se/press/okad-ohalsa-pa-svenska-arbetsplatser-2020/?hl=pyskiskt%20m%C3%A5ende%20p%C3%A5%20arbetsplats> [2024-04-18]

Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren C. (2017). Reduced Working Hours and Stress in the Swedish Social Services: A Longitudinal Study. *International Social Work*. 60(4): 897-91.

Bergström, J & Olofsdotter, S. (2000). *Arbetstidsförändringar. Möjligheter och konsekvenser.* Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Stockholm: Liber.

Chan, X., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O-L., Driscoll, M. & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*. 27(15): 1755–1776, doi: 10.1080/09585192.2015.1075574

Chung, H. (2022). A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy*. 51(3): 551-566.

David, M. & Sutton, C. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod.* Lund: Studentlitteratur.

Delaney, H.& Casey, C. (2022) The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations: The International Journal*. 44(1):176-190.

Ding, Y., Qu, J., Yu, X. & Wang, S. (2014). The Mediating Effects of Burnout on the Relationship between Anxiety Symptoms and Occupational Stress among Community Healthcare Workers in China: A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*. 9(9): 1-7. doi: 10.1371/journal.pone.0107130

Fagerlind Ståhl, AC. (2021). *Arbete och psykisk hälsa : viktigt vetande och vanliga myter*. Lund: Studentlitteratur.

Fawad, A., Uzma, J. & Saquib, J. (2018). The Job Demand-Control-Support Model and Employee Wellbeing: A Meta-Analysis of Previous Research. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 33(1): 203-221.

Folkhälsomyndigheten (2022). *Vad är psykisk hälsa?*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/#:~:text=WHO%20definierar%20psykisk%20h%C3%A4lsa%20som,som%20fr%C3%A5nvaron%20av%20psykisk%20sjukdom> [2024-04-18]

Folkhälsomyndigheten (2021). *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/decaa61b169e4d5689acf11662abce5b/forebygga-psykisk-ohalsa-arbetslivet.pdf> [2024-04-18]

Försäkringskassan (2023). *Försäkringskassan rapport 2023*.

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.81129cb18ae7de7897208/1700234042956/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-lagesrapport-2023.pdf> [2024-04-18]

Greenhaus, H. & Beutells, J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles.

*Academy of Management Review*. 10(1): 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352

Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3): 361-373. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.010

Hallin, A. & Helin J. (2018). *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Hagqvist, E., Gillander Gådin, K. & Nordenmark, M. (2017). Work–Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Soc Indic Res*. 132(2): 785-797. doi: 10.1007/s11205-016-1301-x

Haüsser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological wellbeing. *Work & Stress*. 24(1), ss. 1–35. doi: 10.1080/02678371003683747

Hensing, G., Holmgren. K., & Björk (red.). (2021). *Psykisk hälsa i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hobson, B. (2014). *Worklife balance; The Agency and Capabilities Gap*. Oxford University Press: Oxford.

Jalilian, H., Shouroki, F. K., Azmoon, H., Rostamabadi, A., och Choobineh, A. (2019). Relationship between Job Stress and Fatigue Based on Job Demand-control-support Model in Hospital Nurses. *International Journal of Preventive Medicine*. 10(1): 1-6.

Karasek, A.R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), ss. 285-308. doi: 10.2307/2392498

Kurtuluş, E., Yıldırım Kurtuluş, H., Birel, S. & Batmaz, H. (2023). The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Contemporary Educational Research*. 10(1): 239-249. doi: 10.33200/ijcer.1152323

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet - Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. Lund: Studentlitteratur.

Liswandi, M. & Rifqi, M. (2023). The association between work-life balance and employee mental health: a systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*. 18(3): 263-280  
DOI: 10.24083/apjhm.v18i3.2565

Loodin, H. (2014) Hälsa på arbetsplatsen - från arbetare vid det löpande bandet till medarbetare på löpandet. I Loodin, H. & Nordgren, L. (2014) *Health Management, att leda hälsoverksamheter med service i fokus*. Stockholm: Sanoma utbildning. ss. 65-91

Loodin, H. & Nordgren, L. (2014) Inledning. I Loodin, H. & Nordgren, L. (2014) *Health Management, att leda hälsoverksamheter med service i fokus*. Stockholm: Sanoma utbildning. ss. 9-19

Magnusson, Å. (red.). (2023). *Psykisk ohälsa - utmaning i arbetslivet*. Göteborg: Folkuniversitetets Akademiska Press.

Odetunde, O.J. (2021). Job Demand-Control-Support Model: A Study of Nigerian Contract Bank Employees. *Acta Universitatis Danubius*. 17(1): 54-69.

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Riksdagen (1971). *Om en utredning angående fyra dagars arbetsvecka*.

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/motion/om-en-utredning-angaende-fyra-dagars-arbetsvecka\\_fu02754/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/motion/om-en-utredning-angaende-fyra-dagars-arbetsvecka_fu02754/) [2024-04-18].

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized



intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 43(2): 109–116.

Sjöberg, A., Pettersson-Strömbäck, A., Sahlén, K-G., Lindholm, L. & Norström, F. (2020). The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 93(6): 747-764.

Spencer A. D. (2022). A Four-Day Working Week: its Role in a Politics of Work. *Political Quarterly*. 93(3): 401-407.

SVT Nyheter (2024). *S öppnar för kortare arbetsvecka – med bibehållen lön*.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/s-oppnar-for-kortare-arbetsvecka-med-bibehallen-lon>  
[2024-03-05].

Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 9–26. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.9

Veal, A.J. (2023). The 4-day work-week: the new leisure society? *Leisure Studies*, 42(2): 172-187.

von Thiele Schwarz, U., & Hasson, H. (2011). Employee self-rated productivity and objective organizational production levels: effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *Journal of occupational and environmental medicine*. 53(8): 838-844. doi:10.1097/JOM.0b013e31822589c2

Young, F. (2018). Work-Life Balance and Mental Health Conditions During a Reduction in the Number of Working Hours: A Follow-up Study of Hong Kong Retail Industry Workers.

*International Journal of Business & Information.* 13(4): 489-504. doi:  
10.6702/ijbi.201812\_13(4).0004

Zijlstra FR, & Sonnentag S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 15(2):129–38.

# Bilagor

## Bilaga 1: Intervjuguide

### Skapa en avslappnad miljö

- Hur mår du idag? Hur har dagen varit så här långt?

### Praktisk info

Presentation av oss själva och vad syftet med intervjun är

- Förklara kort upplägget på intervjun, syftet och vilka vi är. *Vi vill höra om dina upplevelser kring reducerad arbetstid med bibehållen lön och på vilket sätt det bidrar till det psykiska välmåendet.*
- Fråga om samtyckesdokumentet (*om vi inte fått in det*)
- Är det okej att vi spelar in intervjun? *Intervjun sparas inte utan raderas direkt efter transkribering. Ljudinspelningen är inte kopplad till någon molntjänst och telefonen är på flygplansläge.*
- Är det något du undrar över eller vill diskutera innan vi börjar?

### Inledande del

- Kan du berätta hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?
- Hur skulle du beskriva din roll i organisationen? Vilken titel har du?
- Berätta lite kring vad dina arbetsuppgifter är.

### Mellandel

*Reducerad arbetstid med bibehållen lön*

- Hur länge har ni som företag arbetat med reducerad arbetstid?
- Vill du berätta hur arbetsuppgifterna har utvecklats eller anpassats för att kunna arbeta färre timmar per vecka?
- **Följdfråga:** Skulle du kunna berätta hur du har upplevt processen?

- **Följdfråga:** Har du sett några tydliga förändringar i era arbetsuppgifter?

- Kan du ge exempel på hur arbetsuppgifterna har omstrukturerats eller omprioriterats för att kunna arbeta färre timmar per vecka?
- Finns det specifika arbetsuppgifter som har blivit mer effektiva eller mindre tidskrävande på grund av reducerad arbetstid?

- **Följdfråga:** Beskriv hur arbetsuppgifterna har blivit mer effektiva

- På vilket sätt har reducerad arbetstid påverkat hur ni planerar och prioriterar era arbetsuppgifter?

### *Psykiskt välmående*

- Vill du beskriva hur du ser på psykiskt välmående på arbetet?
- Hur skulle du beskriva ditt eget psykiska välmående på jobbet?
- Hur upplever du att din psykiska hälsa har förändrats sedan ni började arbeta med reducerad arbetstid?
- Finns det någon skillnad i hur du mår idag när du kommer till jobbet jämfört med tidigare? (dvs innan implementeringen av reducerad arbetstid)

-**Följdfråga:** Varför känner du så?

- Utvärderas det psykiska välmåendet på något sätt på arbetsplatsen?

- **Följdfråga:** Är det genom enkäter, i samtal eller liknande?

### *Krav*

- Berätta lite om vilka förväntningar du upplever att du måste uppfylla i din specifika roll.
- Vilka arbetsuppgifter upplever du som mest utmanande eller påfrestande att utföra i din nuvarande situation?
- Upplever du att arbetsuppgifterna och kraven på dessa arbetsuppgifter har förändrats sedan införandet av reducerad arbetstid?

-**Följdfråga:** Varför känner du så?

- Kan du berätta hur kraven och förväntningarna påverkar ditt psykiska välmående?

### *Kontroll*

- I vilken grad upplever du att du kan hantera arbetsbelastningen?

**Följdfråga:** Känner du att du har kontroll över arbetet utifrån de krav och förväntningar som finns på dig?

- På vilket sätt upplever du att arbetsbelastningen har förändrats sedan införandet av reducerad arbetstid?
- Upplever du att du har en större förmåga att påverka dina arbetsuppgifter mer nu än tidigare?

**Följdfråga:** På vilket sätt upplever du att det har blivit lättare/svårare?

- Kan du berätta hur arbetsbelastningen/kontrollen över ditt arbete påverkar ditt psykiska välmående?

### *Stöd*

- Kan du beskriva vilket stöd du får för att kunna arbeta färre timmar per vecka?

**Följdfråga:** Upplever du att det stödet är bättre eller sämre sedan ni började arbeta med reducerad arbetstid? På vilket sätt?

- Kan du berätta på vilket sätt reducerad arbetstid är ett stöd för dig?
- Upplever du att ditt psykiska välmående påverkas av vilket stöd du får från dina kollegor?

**Följdfråga:** På vilket sätt?

### *Work-life-balance*

- Kan du berätta hur du upplever balansen mellan arbete och privatliv sedan införandet av reducerad arbetstid?

**Följdfråga:** Känner du att du får mer eller mindre tid till något annat?

- På vilket sätt har du märkt förbättringar/försämringar i ditt psykiska välmående sedan du började arbeta med färre timmar per vecka?

### *Stress*

- Kan du berätta hur reducerad arbetstid har påverkat din stressnivå?
  - **Följdfråga:** Varför känner du så?
  - **Följdfråga:** Varför tror du att det är så?
- Kan du berätta vad det är som påverkar din stressnivå?
- Hur upplever du att reducerad arbetstid har påverkat ditt psykiska välmående och din förmåga att hantera stress?

### **Avslutande del**

- Har du något mer som du vill tillägga?
- Har du något du vill fråga oss som rör intervjun, studien eller något annat?

## Bilaga 2: Informationsbrev

Hej (namn),

Vi är två studenter från Lunds universitet som skriver vårt examensarbete inom Service Management Health. Vi är imponerade av ert företags innovativa tillvägagångssätt med reducerad arbetstid och bibehållen lön.

Vår studie syftar till att undersöka om reducerad arbetstid kan förbättra chefernas arbetsrelaterade psykiska välmående. Vi är intresserade av att höra om upplevelser och erfarenheter efter att ni implementerat denna modell.

Kan vi kontakta en chef på ert företag som potentiellt vill delta i vår studie? Deltagandet är frivilligt och all information behandlas konfidentiellt. Intervjun tar cirka en timme och kan ske fysiskt, via telefon eller video, enligt önskemål.

Tack för er uppmärksamhet. Vi ser fram emot att höra från er och förhoppningsvis samarbeta för att öka kunskapen inom detta område.

Med vänliga hälsningar,

Felicia Johansson och Michelle Nelander

Mail: [feliciafeljoh@hotmail.com](mailto:feliciafeljoh@hotmail.com)

Tel: (+46) 073- 839 97 97

Mail: [michelle.a.nelander@gmail.com](mailto:michelle.a.nelander@gmail.com)

Tel: (+46) 076- 794 51 83

## Bilaga 3: Samtyckesformulär

### **Samtycke till deltagande i examensarbete vid Samhällsvetenskapliga fakulteten**

Jag samtycker till att medverka i ”Reducerad arbetstid som förebyggande åtgärd?” av Felicia Johansson och Michelle Nelander.

Studien är ett studentarbete och allt som sägs i intervjun kommer att spelas in med samtycke, och inga svar kommer på något sätt att kopplas till den person som blir intervjuvad. Alla svar kommer fortsatt att vara konfidentiella i sammanställningen av studien - men kan i sällsynta fall behöva kontrolleras av en examinator vid Lunds universitet. Det finns dock inget som deras chef, arbetsplats eller någon annan kommer att upptäcka eller kunna koppla till specifika personer som intervjuas.

### **Information om personuppgiftsbehandlingen**

Följande personuppgifter kommer att behandlas:

Vi kommer att behandla personuppgifter i form av namn, e-postadress och arbetsroll.

Följande känsliga personuppgifter kommer att behandlas:

Vi kommer att behandla personuppgifter i form av namn och e-postadress.

Personuppgifterna kommer att behandlas på följande sätt:

Den insamlade datan kommer att transkriberas för att på så sätt kunna analysera materialet. Inspelningarna kommer inte att hamna på någon molntjänst och inspelningarna kommer att raderas efter att transkriberingen är genomförd.

Vi delar inte dina personuppgifter med tredje part.

Lunds universitet, Box 117, 221 00 Lund, med organisationsnummer 202100-3211 är personuppgiftsansvarig. Du hittar Lunds universitets integritetspolicy på [www.lu.se/integritet](http://www.lu.se/integritet)



Du har rätt att få information om de personuppgifter vi behandlar om dig. Du har också rätt att få felaktiga personuppgifter om dig själv rättade. Om du har klagomål på vår behandling av dina personuppgifter kan du kontakta vårt dataskyddsbud via [dataskyddsbud@lu.se](mailto:dataskyddsbud@lu.se). Du har även rätt att inge klagomål till tillsynsmyndigheten (Integritetsskyddsmyndigheten, IMY) om du tycker att vi behandlar dina personuppgifter på ett felaktigt sätt.

Jag samtycker till medverka i ”Reducerad arbetstid som förebyggande åtgärd?”

Ort	Underskrift
Datum	Namnförtydligande