

Arbetstidsförkortning för sjuksköterskor och undersköterskor på en operationsavdelning: En kvalitativ studie

Kristina Gyllensten, leg psykolog, leg psykoterapeut, doktor i psykologi

Gunnar Anderson, PTP-Psykolog

Helena Muller, PTP- Psykolog

Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Göteborg, 16 maj 2017

ISBN 978-91-7876-156-2

Förord

AMM är ett arbets- och miljömedicinskt kompetenscentrum. Vår vision är en hälsofrämjande arbets- och omgivningsmiljö. Vi arbetar med kartläggning av arbets- och miljörelaterade hälsorisker samt utreder, rapporterar och förebygger ohälsa förorsakad av faktorer i arbets- och omgivningsmiljön. Vi forskar om effekterna av exponering för kemiska ämnen, biologiska faktorer, fysikaliska faktorer, psykiska faktorer, ergonomi, vibrationer och stress i arbets- och omgivningsmiljön.

Innehållsförteckning

Innehåll

<i>Förord</i>	3
<i>Innehållsförteckning</i>	4
<i>Sammanfattning</i>	5
<i>Bakgrund och syfte</i>	1
<i>Material och metoder</i>	3
Bakgrund	3
Deltagare	3
Genomförande	4
Analys	4
<i>Etikprövning</i>	5
<i>Resultat</i>	6
En mer hållbar arbetssituation.....	7
Att orka med arbetet	7
Bättre återhämtning	8
Förbättrat arbetsklimat	10
Effekter av att rasterna tagits bort	10
Livsbalans	12
Energi för livet utanför arbetet	12
Leva, inte bara överleva	15
Konsekvenser av projektformen.....	15
Ovisshet inför framtiden.....	16
Privilegium.....	17
Personal och rekrytering.....	18
En bättre vård	19
Förbättrad arbetsprestation.....	19
Effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser	20
<i>Diskussion</i>	22
<i>Referenser</i>	25

Sammanfattning

Det finns en brist på sjuksköterskor inom den Europeiska Unionen (EU), och konflikt mellan arbete och privatliv och låg arbetstillfredsställelse har identifierats som några orsaker till den höga personalomsättningen. Att reducera arbetstiden är en arbetsorganisatorisk intervention som kan ha en positiv effekt på sjuksköterskor och undersköterskors balans mellan arbete och privatliv och arbetstillfredsställelse och vilja att stanna kvar i arbetet.

En ortopedisk operationsavdelning på ett större sjukhus i Sverige introducerade reducerad arbetstid för sjuksköterskor och undersköterskor för att förbättra deras arbetsituation. Syftet med studien var att undersöka upplevelserna av förkortad arbetstid hos en grupp sjuksköterskor och undersköterskor med fokus på hälsa, återhämtning och psykosocial arbetsmiljö med en kvalitativ ansats. En kvalitativ design användes i studien och elva sjuksköterskor och undersköterskor från den aktuella avdelningen deltog i studien. Semi-strukturerade intervjuer och Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) användes för att samla in och analysera data. Fyra huvudteman utvecklades från analysen: 'En mer hållbar arbetsituation', 'Förbättrad livsbalans', 'Konsekvenser av projektformen', och 'En bättre vård'. Varje tema bestod även av underteman. Sammanfattningsvis verkade reducerad arbetstid ha huvudsakligen positiva effekter för deltagarna, både på och utanför arbetet.

Bakgrund och syfte

Det är brist på legitimerade sjuksköterskor inom EU och Sverige och denna brist förväntas öka och låg arbetstillfredsställelse och hälsoproblem har identifierats som två viktiga orsaksfaktorer [1]. Konflikt mellan arbete och privatliv och har också identifierats som en orsak till den höga personalomsättningen, och inte oväntat, har långa arbetsdagar och skiftarbete funnits vara relaterade till obalans mellan arbete och familj hos sjuksköterskor [2-3]. En stor europeisk studie undersökte effekterna av skiftarbete hos sjuksköterskor och fann att långa arbetspass hade en negativ effekt på trötthet, hälsa och patientsäkerhet [4]. Att reducera arbetstiden är en arbetsorganisatorisk intervention som kan ha en positiv effekt på sjuksköterskor och undersköterskors balans mellan arbete och privatliv och arbetstillfredsställelse och vilja att stanna kvar i arbetet.

Sextimmars arbetsdag och reducerad arbetstid är ämnen som har fått ökad uppmärksamhet i den svenska debatten. Stödjande argument fokuserar på minskad arbetslöshet och en bättre balans mellan arbete och privatliv samtidigt som motargument handlar om kostnaden för implementering och reducerad konkurrenskraft för företag [5]. Trots det stora intresset finns det få studier som har undersökt effekterna av reducerad arbetstid. En svensk longitudinell, kvasi-experimentell studie undersökte effekterna av reducerad arbetstid i en grupp med socialarbetare [6]. Resultaten visade att reducerad arbetstid hade en positiv effekt på flera hälsomått såsom sömn, stress, minne, negativa känslor och trötthet (både på veckodagar och helger). De hade även en positiv effekt på arbetskrav, stöd från chef och balansen mellan arbete och privatliv. Bildt, Åkerstedt and Falkenberg [7] rapporterade resultaten från en stor studie med cirka 400 deltagare från den offentliga sektorn i Sverige som hade reducerad arbetstid (30 timmar i veckan). Kontrollgruppen, med cirka 400 individer, arbetade 38-39 timmar i veckan. Resultaten visade att reducerad arbetstid var väldigt uppskattat av deltagarna som upplevde förbättrad subjektiv hälsa och sömn, minskad stress och trötthet. Dock hittades inga förändringar i sjukfrånvaro eller i biologiska hälsomarkörer. En mindre svensk studie undersökte reducerad arbetstid (6-timmars dag) i jämförelse med en kontrollgrupp som fortsatte att med en normal arbetsvecka. Deltagarna var i huvudsak kvinnor inom hälso- och sjukvård. Resultaten visade att gruppen med reducerad arbetstid hade förbättrade poäng på skalor som mätte sociala faktorer (tid för familj, vänner och sociala aktiviteter), sömn, trötthet och attityder till arbetstider. Kontrollgruppen förändrade sig inte under studieperioden [8]. En annan studie undersökte reducerad arbetstid och träning under arbetstid för tandvårdspersonal i Sverige. En grupp minskade sin arbetstid med 2.5 timmar i veckan och den andra gruppen reducerade också sin arbetstid med 2.5 timmar men hade obligatorisk träning under den reducerade tiden. Bägge

grupper jämfördes med en kontrollgrupp som inte fick någon reducerad arbetstid. Alla tre grupperna ökade sin produktivitet och den största ökningen fanns i gruppen med reducerad arbetstid [9].

Göteborgs stad testar för tillfället sextimmars arbetsdag för personalen på ett ålderdomshem. De preliminära resultaten visade att personalen rapporterade att de hade mer energi och upplevde mindre stress än tidigare. De upplevde även att de hade förbättrat sin vårdkvalitet [10]. En rapport från Stressforskningsinstitutet, som summerade forskningen gällande reducerad arbetstid, drog slutsatsen att det inte fanns någon tydlig evidens för att reducerad arbetstid har en positiv effekt på objektiv hälsa. Subjektiv hälsa och jobbtillfredsställelse verkar dock förbättras [11]. Brist på återhämtning spelar en viktig roll i stressrelaterad ohälsa [12]. Om det inte finns tillräckligt med återhämtning mellan arbetspass kan det skapas en ackumulering av arbetsrelaterad trötthet vilket ökar risken för ohälsa [13]. Aronsson, Astvik, and Gustafsson [14] undersökte sambandet mellan arbetsvillkor, stress, brist på återhämtning, och hälsa hos personal inom välfärdssektorn. Resultaten visade att individerna i gruppen 'inte återhämtade från arbetet' rapporterade ett antal riskfaktorer på arbetet (kopplade till svåra arbetsvillkor) och rapporterade signifikant sämre hälsa jämfört med den återhämtade gruppen. I en genomgång av litteraturen koppad till återhämtning visade resultaten att daglig återhämtning verkade ha en större effekt på hälsan jämfört med effekten av en semester [15].

Trots det stora mediala intresset för ämnet, verkar det vara en brist på studier som undersöker effekten av reducerad arbetstid och borttagna lunchraster. Vi hittar inga kvalitativa studier som undersöker reducerad arbetstid och borttagna lunchraster för sjuksköterskor och undersköterskor. Syftet med den aktuella studien var att undersöka sjuksköterskors och undersköterskors upplevelser av en arbetstidsförkortning i relation till hälsa, återhämtning och psykosocial arbetsmiljö.

Material och metoder

Bakgrund

Studien genomfördes på en operationsavdelning på ett sjukhus i Sverige. Avdelningen hade tidigare haft en hög personalomsättning och problem med rekrytering. Personalen föreslog arbetstidsförkortning som en lösning på dessa problem och det introducerades för en liten grupp i november 2014 och för alla sjuksköterskor och undersköterskor i februari 2015. Alla sjuksköterskor (ortoped och anesthesi) och undersköterskor reducerade sina arbetstider från 8 timmar till 6 timmar per dag, förutom en dag i veckan då de arbetade 8 timmar för att hantera administrativa uppgifter. Lönerna var kvar på samma nivå som vid en heltidsanställning. Skiften ändrades från två skift – ett morgonskift (7:00-16:00) och ett eftermiddags- kvällsskift (12:30-21:30) till tre skift – morgon (7:00-13:00), eftermiddag (12:30-18:30), och ett kvällsskift (15:30 – 21:30). Lunchraster var borttagna vilket betydde att tidskrävande avlösningar under luncher kunde undvikas. Extra personal rekryterades och fler operationssalar öppnade, och operationssalarna kunde vara öppna längre på dagen jämfört med tidigare. En konsekvens av detta var att fler operationer utfördes.

Deltagare

Alla sjuksköterskor och undersköterskor (117) på den aktuella operationsavdelningen blev inbjudna att delta i studien via ett brev från forskarna. Om de tackade ja till inbjudan blev de kontaktade för att boka en intervju. Initialt tackade tolv deltagare ja till att delta i studien och 11 personer blev intervjuade. Tio kvinnor deltog och en man, 3 var undersköterskor och 8 var legitimerade sjuksköterskor (specialister i ortopedi eller anesthesi). Åldern varierade från 28 år till 61 år, och medelåldern var 45 år.

Genomförande

Intervjuerna genomfördes under arbetstid på arbetsplatsen i november och december 2015. Semi-strukturerade intervjuer användes och två av författarna utförde intervjuerna (HM och GA), som tog mellan 25 och 55 minuter. Frågorna fokuserade på psykosocial arbetsmiljö, återhämtning, balans mellan arbete och privatliv och hälsa och var baserade på tidigare forskning om psykosocial arbetsmiljö. Intervjuerna spelades in och transkriberades i sin helhet. Varje intervju gavs en bokstav och raderna i utskrifterna numrerades för att fungera som referens.

Analys

Intervjuerna analyserades med Tolkande fenomenologisk analys (Interpretative Phenomenological Analysis), här efter refererat till som IPA, efter de riktlinjer som publicerats av Smith, Jarman & Osborn (1999) [16]. IPA som metod är fenomenologisk, den syftar till att fånga deltagarnas upplevelse av det studerade fenomenet och lämpar sig därför väl för studiens syfte; att undersöka deltagarnas upplevelser av arbetstidsförkortning. Den tolkande aspekten av metoden inbegriper svårigheten att framställa en fullständig och adekvat bild av någon annans upplevelser och förtydligar därmed den roll forskaren spelar för vad som lyfts fram genom analysen. Processen kan beskrivas som dubbelt hermeneutisk, då forskaren försöker förstå deltagarens försök att förstå vad de upplever [17]. Analysen av intervjuerna inleddes ideografiskt enligt rekommendation [16], varje intervju bearbetades var för sig. Först lästes en utskrift av intervjuerna noggrant ett flertal gånger medan initiala tankar, intressanta passager och möjliga teman i texten noterades i vänstermarginalen. Därefter lästes utskriften igen för att fastställa beskrivande temanamn och fånga essensen i texten. Dessa noterades i högermarginalen. Tematiseringen av innehållet innebar en första nivå av abstraktion. Denna process upprepades därpå med varje enskild intervju. Som ett led att säkerställa validiteten i analysen arbetade författarna var för sig med detta för att uppnå en triangulering. Författarna vinnlade sig om att försöka behandla varje enskilt fall för sig, men som uttrycks i Smith et al. [16] gör arbetsprocessen

i sig att analysen av senare intervjuer till viss del påverkas av tankar och bias från läsningen av tidigare intervjuer.

När alla intervjuer var behandlade sammanställdes listor på teman som framträtt vilka grupperades efter tänkbara kopplingar med varandra. Under detta arbete ströks en del temanamn som var mer tydligt formulerade på andra ställen, andra grupperades om och uppgick i bredare teman. Vikt lades kontinuerligt på att säkerställa att de teman som framträdde var relevanta för studiens syfte samt att de var ordentligt grundade i data och inte en produkt av författarnas bias eller förförståelse. Denna process med att hitta meningsfulla grupperingar med tydliga kopplingar mellan teman genomgick flera iterationer, se bilaga 3. Slutligen framställdes en lista med fem avgränsade huvudteman grundade i deltagarnas upplevelser av arbetstidsförkortningen och projektformen som var för sig inbegriper flera essentiella underteman (se tabell 1). Dessa huvudteman innebär ytterligare en högre abstraktionsnivå.

Etikprövning

Studien ingår i ett projekt som är godkänt av Regionala Etikprövningsnämnden i Göteborg och har diarienummer 698-15.

Resultat

Syftet med den aktuella studien var att undersöka sjuksköterskors och undersköterskors upplevelser av en arbetstidsförkortning i relation till hälsa, återhämtning och psykosocial arbetsmiljö. Ur materialet framkom fyra huvudteman, med tillhörande underteman: 'En mer hållbar arbetssituation', 'Livsbalans', 'Konsekvenser av projektformen', 'En bättre vård' (se tabell 1).

Tabell 1 Huvudteman med tillhörande underteman

Tema	Underteman
En mer hållbar arbetssituation	Att orka med arbetet
	Bättre återhämtning
	Förbättrat arbetsklimat
	Effekter av att lunchrasterna tagits bort
Livsbalans	Energi för livet utanför arbetet
	Leva inte bara överleva
Konsekvenser av projektformen	Ovisshet inför framtiden
	Privilegium
	Personal och rekrytering
En bättre vård	Förbättrad arbetsprestation
	Effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser

En mer hållbar arbetssituation

Samtliga deltagare upplevde att en förkortad arbetstid bidrog till att skapa en mer hållbar arbetssituation. Flera deltagare berättade hur de kunde arbeta heltid, vilket tidigare inte varit möjligt. Flertalet av deltagarna beskrev att deras energi räckte till en större del av dagen och att återhämtningen hade förbättrats tack vare ett flexiblere schema och längre tid mellan arbetspassen. Att rasterna tagits bort beskrevs både negativt och positivt.

Att orka med arbetet

Reducerad arbetstid gav personalen möjlighet att arbeta fulltid med bibehållen lön och pensionsförmåner, vilket var väldigt positivt. Några deltagare diskuterade att de tidigare varit tvungna att arbeta deltid, eftersom arbetet varit för fysiskt krävande för heltidsarbete.

”Så det är slitsamt och det var ju... ja, ett av skälen till att man införde det här var ju att det var många som inte orkade arbeta heltid. Och då bekostar man det själv, med både lön och framtida pensioner ju. Så det, det är en stor kvinnofälla i sjukvården generellt.” E (110-115)

”Ja, jag mår nästan bättre nu alltså, alltså min man kan säga så här ibland, jag tycker du går till jobbet varje dag. Jaa, det gör jag ju, nu gör jag ju det. Nu är jag ju inte ledig en dag i veckan och, nu går jag ju faktiskt till jobbet varje dag. ... Men ... jag orkar ju det, jag känner ju inte den här att, näe jag orkar inte utan på något sätt så... är det fortfarande, efter nästan ett år fortfarande så att jag känner att, det här orkar jag med. Så förhoppningsvis så kan jag ju jobba så här till jag är sextiofem då. För det orkar kroppen.” D (638-650)

En annan aspekt av att orka med arbetet var att deltagarna upplevde att energin varade under hela arbetsdagen. Flera tyckte att de orkade arbeta genom hela arbetspassen på ett annat sätt än tidigare vilket innebar att de utförde ett bättre jobb.

”Och sen, så tycker jag nog att vi tar tag i saker som måste göras... bättre. Jag tycker nog det. ... vi har ju allt som kommer upp från sterilen som ska in i sina platser i... hyllorna. Att vi tar tag i det på ett annat sätt än, vi orkade ju inte riktigt förut, utan då, man kanske hade fyrtiofem minuter kvar på sin arbetsdag, så; näe, jag orkar inte ta det! För nu är jag helt slut. Men nu gör man det. Nu går man ut och tittar det sista man gör innan man går hem, för... jag har energi till det.” D (208-222)

En deltagare beskrev att det var omöjligt att vara fokuserad under hela arbetspasset även med sextimmarspass.

”Man orkar inte hålla fokus så länge, i sex timmar i sträck, oavsett. Ehm, utan den där dippen, eh. Alltså när jag jobbade, åttatimmars så säg att vid två tre på eftermiddagen, om jag säger att jag slutade fyra, då kom det en dipp när man liksom kände att nå men, nu börjar jag titta på klockan och så. Och den dippen kommer nu också, fast den kommer kanske vid tolv och jag slutar ett, eller så.” C (419-426)

Andra tyckte att det var lättare att orka med arbetspasset för att de visste att det inte var så lång tid kvar och att de skulle få tillräckligt med återhämtning efter arbetet.

”... de vanliga kvällarna vi har är ju halv ett till halv sju, och har jag en sån, ett sånt tufft pass, om man står på en operation hela passet till exempel, och sen ska hit sju, dan efter, så är det ju klart att jag inte känner mig utvilad, på morgonen. Men bara den tanken att veta det, fast när klockan är ett, så har jag så lång tid på mig att ta igen detta, så det är lugnt. Alltså det blir en sån här mental grej, man, man orkar för att man vet att, det är ju så kort, pass, det, det man ska göra, som man inte är utvilad på, det, det är så kort tid till man får vila sen liksom. Så att eh, det tror jag gör att, man orkar liksom.” J (249-259)

Bättre återhämtning

Deltagarna beskrev genomgående att de fått bättre återhämtning jämfört med innan arbetstidsförkortningen. Detta var en konsekvens av både kortare arbetsdagar och schemaläggning som nu tillät mer tid mellan arbetspassen. Innan arbetstidsförändringen kom ett kvällspass ofta innan ett morgonpass. Flertalet av deltagarna beskriver att de nu, tack vare fler tillgängliga eftermiddagsturer istället kan schemalägga eftermiddagsturer efter sena kvällspass.

det känns som att det är mer tid för återhämtning och, absolut. F:257

”Som det alltid har varit i alla år av någon hävd i sjukvården. Att den som jobbat kväll ska börja tidigt nästa dag, för att man ska ha någon sorts kontinuitet då. Och det, så behöver det ju inte vara då, utan vi har rätt att få rimlig vila mellan arbetspassen eller man kan styra det så. Sen är det väl så att... om man behöver jobba sju någon gång av nåt privat skäl, så är det ingen som förbjuder en, men... men möjligheten finns ju. Att ordna med lång vila mellan passen.” E (156-166)

En deltagare som brukade arbeta deltid beskrev hur hon arbetade fler dagar i veckan jämfört med tidigare för att dagarna var kortare vilket innebar mer återhämtning. Personen upplevde även mindre behov av långhelger för att återhämta sig.

”... om man jämför i schemat nu, eh, så jobbar man ju, man är ju här, nästan varje dag. Om man jämför, förr, så tillhörde jag nog också de som gärna jobbade ihop tid, och kanske var ledig mera. Vi säger, fredag-lördag-söndag eller, lördag-söndag-måndag, men, för min del så känner jag att man, mår bättre av det här. Att jobba kortare tider, än egentligen, för att, när man jobbar in den tiden var man ju väldigt trött. När man kom till den ledigheten.”
G (169-179)

Att arbeta fem dagar i sträck upplevdes inte längre som lika tröttande på grund av de kortare arbetspassen.

Om jag ser en, en vecka framför mig där jag jobbar sju till fyra, fem dagar i rad; det är såhär, då vet jag att på fredagen är jag helt, då är jag som en zombie isåfall! Men nu, såhär en femdagarsvecka, även om det skulle vara att gå upp sju- att börja sju varje morgon, nu har ju jag väldigt sällan, en vecka med bara dagpass det händer ju inte, men om det skulle vara skulle det inte kännas så betungande ändå för att jag vet att jag... kommer ifrån tidigt.”
F (257-270)

Flera deltagare rapporterade att deras sömn var förbättrad för att de fick mer tid att sova och för att de hade mindre värk.

”... jag har sovmorgon varje dag [skratt]. Jag ställer inte väckarklockan, jag går och lägger mig, jag sover åtta-nio timmar varje natt alltså, och det är ju helt underbart. Så det känns som jag håller på att sova igen det, den sömnbristen jag skaffade mig när jag jobbade natt, för då var det ju ett ständigt naggande på sömnen på något vis, det blir ju bara så. Så nu, alltså, jag är ju utvilad på ett sätt som jag inte har känt på flera år.”
E (135-142)

”... just att man inte har den här värken i ryggen heller. Som man har haft, som jag har haft innan då. Det gör ju också mycket att man sover bättre.”
D (319-325)

Tiden mellan passen hade ökat vilket innebar en ökad möjlighet för återhämtning utanför arbetet. Detta gjorde även att det var lättare att släppa tankarna på arbetet.

"... om jag jobbar måndag och slutar ett och sen så börjar, kanske jag inte börjar förrän femton och trettio på tisdagen eller tolv och trettio, det är ju ganska lång tid där emellan. Som man hinner både vila och, koppla bort tankarna på jobbet och, så." F (231-235)

Förbättrat arbetsklimat

Flera deltagare upplevde att klimatet på arbetsplatsen hade förbättrats efter arbetstidsförkortningen och de beskrev kollegorna som gladare. Några deltagare upplevde också att personalgruppen var mer stabil och att det för tillfället inte var någon som hade slutat eller var på väg att sluta på arbetsplatsen.

"Men så blir det ju när det är många nya, det är, men vad... eftersom jag har varit här ganska länge då. Så har det nästan alltid vart någon som liksom har sagt upp sig eller, flera stycken ibland, som man vet att nämen snart slutar den och den. Men just nu, och sen i somras, ... så vet jag ingen som, har liksom slutat. Mer än att de är gravida och sådär då. Men liksom att de har sagt upp sig. Man har alltid vetat att det är folk ... hela tiden som är på väg härifrån. Och det är första gången på jätte, jättelänge, tycker jag, som det har vart så. Det har alltid vart eh, det är väldigt stor omsättning på personal." A (444-459)

"Ja, jag tycker det hörs mer skratt alltså, att folk är gladare. Det är, det är god stämning. För det mesta, det är ju inte paradiset alltid, naturligtvis, det är ju mycket människor och det finns konflikter här med, såklart. Men det känns som att det är en gladare stämning i luften." E (547-554)

...om vi kan få behålla detta, och bli liksom en enhetlig grupp liksom, att vi, det är väldigt roligt. Vi hade en AW för nåt tag sen och då så var det en av killarna som sa det att, bara, 'fan, vi är som, vi är så gött gäng nu! Nu är det liksom lugnt, nu är det stabilt!'. Och det är ju klart att man blir gladare av det, att man känner liksom att vi, hela, vi är ändå en stor personalgrupp, att vi alla jobbar, liksom, vi strävar efter samma sak. Det är roligt." J (605-614)

Effekter av att rasterna tagits bort

De flesta deltagarna tyckte att värdet av sextimmars arbetsdag översteg förlusten av raster. Dock var borttagna lunchraster en negativ effekt av den nya arbetssituationen speciellt på grund av hunger. Vissa deltagare vände sig vid att inte äta under passet medan andra hittade sätt att äta under arbetsdagen.

"... det, kan jag väl tycka, är, alltså på ett sätt är det det enda som kan kännas lite jobbigt. Och jag tycker det var jobbigt i början, för att jag är en sån där

hungrig människa (skratt) så att jag, och här, verksamheten ser ju ut lite så, att man fikar när det passar verksamheten. Som till exempel på, framförallt på protessidan, men även, man ska ju helst inte öppna dörrar så mycket. Så att man fikar väldigt tidigt, och då är man ju väldigt hungrig, eh, så. Men det har, det är också ett sånt där som man har vant sig vid, att man fikar, och så får man hålla sig då, tills man ska gå hem då. Men det är väl det enda som man känner, man har känt lite grann, att det kanske tar. Men det är också värt det. Jag känner att den där moroten är ju värt det då. Att veta att man går hem ett, och då äter man ju då.” G (216-228)

”Och det, alltså, det lät väl mastigt först liksom, ’herregud man får ingen lunch’, men det är ju så lätt värt det. Man blir lite hungrigare där innan lunch, men å andra sidan så, ja, kommer jag ju hem direkt efter. Istället för att sitta där och ha fyrtiofem minuters betald lunch och gå tillbaka och jobba när alternativet är så mycket mer lockande. Jag kan ta det...” F (334-339)

”... vi har ju ingen rast, men man måste ju få äta. Eh, och det har ju också varit ett problem, för man har ju inte berättat, alltså läkarna har trott, varit lite sura för att, det är ju sex timmars. Och bland annat när vi säger att vi ska äta, vi ska ju inte äta, säger dem och sån informationsmiss att... det är klart man måste äta på sex timmar. Men man har ingen rast och det är en helt annan sak.” H (340-346)

En negativ aspekt av borttagna raster var att den sociala kontakten på arbetet hade minskat. Vissa sakande att prata med kollegorna på lunchrasten. En deltagare beskrev arbetet som relativt ensamt gällande kollegialt utbyte, då hon ofta var ensam i sin yrkeskategori i operationssalen, och rasterna var en av de få gånger hon träffade övriga operationssjuksköterskor.

”Det kunde ju vara trevligt förut att ha tid att gå till matsalen att sitta ner och prata med sina jobbkompisar. Så... möjligen är det väl det, som är det negativa då, att eh... Att den tiden har lite grann försvunnit... men ändå, det är värt det alltså.” E (194-198)

”Ja, det är ju, den sociala biten är ju lite synd, faktiskt. Eh, nu är det ju, ofta tycker jag ändå att ändå en del brukar stanna kvar efter de slutar, om man slutar ett, sitter kvar och liksom kăkar lunch efter. ... Så att, där får man ju lite av det. Men det är klart att, vi ser ju varandra så himla sällan ändå, som operationssköterska så är du ju själv. Du är ju ensam operationssköterska på salen hela tiden. Så att de andra operationssköterskorna träffar du ju väldigt sällan och hinner prata med.” J (299-314)

Att arbeta 6 timmar utan garanterad rast gjorde att vissa deltagare upplevde arbetasagen som mer intensiv och att arbetsdagen gick fort.

"Eh, men nu, när man jobbar sextimmar, så får du vara igång hela tiden (knäpper snabbt med fingrarna) ändå tills du går hem. Eh förutom om du jobbar till halv tio kanske, då kanske det inte finns operationer hela tiden där. Men eh, du är igång hela tiden, du gör nåt hela tiden. Och det, det älskar jag. Alltså tiden springer ju iväg då. Det här med att titta på klockan finns ju inte, att man tittar på klockan och tänker, 'Å, när får jag gå hem?', utan helt plötsligt så bara jaha, nu blev vi avlösta. Nu är det slut." J (447-455)

"Så att när vi började med den här sextimmarsdan i november, det jag först upplevde det var att, herregud vad dagarna gick fort. Tiden, den bara försvann, sex timmar, det blev, det kändes jättekort. Trots att man då i inte hade några raster, så upplevde man att arbetstiden gick väldigt fort, ja." B (20-24)

Livsbalans

Arbetstidsförkortningen hade en positiv påverkan på balansen mellan arbete och privatliv enligt deltagarna. Mer tid före eller efter arbetet förenklade vardagen och innebar mer tid och energi för fritidsaktiviteter, socialt umgänge och vardagssysslor. Några uttryckte även att livet nu var mer idealiskt än tidigare.

Energi för livet utanför arbetet

Många uttryckte att de hade mer ork för livet utanför arbetet efter arbetstidsförkortningen. Vissa berättade att arbetet tidigare tog all deras energi och att det inte brukade finnas någon ork kvar efter arbetsdagen, men att det nu fanns ork både för arbete och fritid.

"Så att... jag kan inte se någon nackdel med att jobba sex timmar. Jag ser bara en fördel med det, jag kan arbeta heltid, ... jag eh, sliter inte ut min kropp, jag får en jämn fördelning på ... jag tror att som människa orkar man kanske bara en viss del utav dagen, man kanske orkar jobba så mycket [visar mellan tummen och pekfingret]. Och så ska det gå så mycket till fritiden [visar mellan tummen och pekfingret]. Men då gick ju allting till jobbet så att, det fanns ju inte något kvar. Nu ... fördelar man ju det ... så lagom på något sätt. Man är lagom trött när man går och lägger sig..." D (480-492)

Flera deltagare berättade att de hade mer tid och ork att umgås med familj och vänner.

"Fast jag kan ju säga att man har ju mer, ork och lust, på helgerna när man är ledig att träffa folk. Det kunde jag också känna förr att, "jag orkar inte med" du vet? (skratt) ... För att, dels att man var trött, man jobba mycket helger och, förut, och det gör man inte nu. Nu kan man känna att nu är det ju kul igen liksom." I (178-186)

"Så är det ju att man orkar ju... ringa vänner, man orkar umgås. Det är ju så. Man har ju fortfarande lust kvar att göra saker. Det har man ju inte när man är för trött." D (148-151)

Kortare arbetsdag innebar mer tid och energi som vissa av deltagarna tog vara på genom att träna.

"Ja men det är ju att man är ju inte trött i kroppen, i att man jobbar sex timmar, och då är jag fortfarande pigg i kroppen, jag kan gå och träna på gymmet efteråt." D (85-86)

"Och det tror jag mycket hänger ihop med att, i och med att vi jobbar så korta dagar, så hinner man ha, man hinner göra mycket andra saker, alltså, jag hinner ha mycket annan fysisk aktivitet. Så jag tror att jag, som person, alltså, min kropp är starkare nu, efter ett år, än vad den var när vi började med detta. ... Alltså, ... jag hinner ta hand om kropp. Så att, det här med att ha skitont i axlarna och ont i korsry... det känner jag inte längre, jag har inte ont utav det. B (171-178)

Andra använde den extra fritiden till att åka till stranden eller till att göra ingenting.

"Under sommaren, speciellt! Så, bara det liksom att kunna komma härifrån när klockan är ett, och liksom komma ut i solen en stund, eller ut till havet. Eller om man börjar halv fyra, då, cyklar jag ju ut till havet och ligger där till två liksom, och så cyklar jag hit sen. Man får ju, det känns som man har två dagar liksom, i en. Man hinner ha en, en del ledig och en del jobb, liksom." J (120-125)

"... ibland kan jag nästan känna som när jag börjar halv ett att jag blir väldigt passiv. Och det kan störa mig lite, men samtidigt tänker jag så här, men varför ska man alltid vara så aktiv? ... Bara sitta med en kopp kaffe, sitta med läsa tidningen, läsa en bok, eller sitta och virka eller någonting. Jag, jag värdesätter det jättemycket." D (436-450)

Att spendera mindre tid på arbetet innebar mer tid att göra andra saker som behövde göras under dagen såsom hushållssysslor och tandläkarbesök. Att ha förmiddagen eller eftermiddagen att göra dessa sysslor verkade skapa en ökad flexibilitet vilket minskade vardagsstressen.

"... jag har bra balans, tycker jag nog. Det tycker jag. Det känns ju som eh, alla andra människor säger ju bara att man, man bara jobbar, typ. Att det, hela livet går ut på att jobba, men det känns ju inte så längre. Eller, alltså jag, det, det är ju såhär: jag har ju två delar. Jag har både jobbet och fritid varje dag. ... Det är väldigt gött faktiskt. Idag kommer jag både hinna med, liksom stan, och julstök och städning och sen kommer jag ändå liksom ha mina, två timmar i soffan." J (621-630)

"Jag HAR tid, det är därför jag kan planera in de här sakerna. Utvecklingssamtal på skolan, tandläkartid ... normalt sett annars behöver man ju ta sig ledigt. ... börjar jag tolv så, ja då har jag fyra timmar på förmiddagen. ... även om jag börjar tolv så är jag ju hemma till sju. ... Så jag är ändå hemma och kan äta middag med familjen och hjälpa till vid läggdags ... Så att, ur familjesynpunkt jättebra." C (71-79)

Vissa deltagare beskrev att de tidigare hade haft en stressig vardag men att denna stress försvunnit efter arbetstidsförkortningen.

"... man känner ju att, helt klart att det är mindre stress. För att det är det, blir det mindre hemma genom att man jobbar kortare dagar. Så att jag, och det är ju bara positivt. ... det finns inget negativt med det över huvud taget. ... det måste jag säga. Det är nog den största befrielsen tror jag. För att komma hem, du vet, en bra bit efter fyra och börja med mat och det ska vara läxor och det är, ja, tjoff säger klockan så är den alldeles för mycket redan och så skulle man hunnit med lite till helst. Så det går i ett liksom. Och det, det blir inte så nu." I (509-521)

En annan aspekt av reducerad arbetstid var att vissa deltagare som tidigare hade arbetat deltid för att klara av vardagspusslet, nu kunde arbeta heltid.

"Om jag hade jobbat här nu och det hade varit åttatimmars då hade jag jobbat deltid. Då hade jag jobbat åttio procent, jag hade inte klarat att jobba, hundra procent åttatimmars, det hade inte gått. För då, skulle min dotter vara jättelänge på dagis och det skulle bli... svårt. Det, det är tröttsamt. Jag har jobbat hundra procent, det gjorde jag jag ju som sjuksköterska innan jag fick barn och det gick bra. Men efter det så, har jag jobbat deltid. ... Nu kan jag jobba heltid med allt vad det innebär med pension och lön och så. Men ändå ha fördelarna av, minskad arbetstid då liksom." F (64-74)

Leva, inte bara överleva

Alla deltagare upplevde att deras livssituation hade blivit bättre, att det fanns mer tid att göra de saker de verkligen ville, och att de på det sättet levde närmare ett idealtillstånd.

"... någonstans känner jag att det måste vara, det måste vara lite mer såhär man ska leva, tänker jag! Än att bara jobba hela dan och gå hem och hämta trötta barn och, och, vad det nu är, och... Nej jag, för jag tycker ju som sagt att man orkar på ett helt annat sätt. Man kommer hem och det är eftermiddag och man hinner vara ute i solen och, och orkar ta tag i saker. Och umgås, och umgås med familjen och, ja." G (602-612)

"Nu är jag ju inte representativ egentligen just nu, men... när jag arbetade sextimmars, ja. Bara, alltså, när jag inte blandade det med natt, så så var det ju jätteskönt. Man kunde ju gå och lägga sig och sova i åtta timmar, det var ju helt underbart, ja. Eh.. ja. Man får... man får ett liv, kan jag säga. Man får det faktiskt, det är otroligt vilken skillnad det kan göra med de här två timmarna. Det är så." B (460-465)

En konsekvens av en bättre balans mellan arbete och fritid var upplevelsen att ha en rikare liv.

"Absolut. Absolut. Allting handlar om att du jobb-, du, du, det är ändå ditt liv, din vardag. Jobbet är en väldigt stor del, men du måste ju ändå orka leva! Det är ju det som ändå är det primära någonstans. Och, orkar man det och känner att man hinner med och orkar då, då är man ju lycklig. Alltså givetvis, och även, det är klart att det speglar av sig på jobbet, när du mår bra." K (161-167)

Konsekvenser av projektformen

Arbetstidsförkortningen hade införts som ett tidsbegränsat projekt under två år som därefter skulle utvärderas för en eventuell fortsättning. Kopplat till detta beskrev intervjudeltagarna en ovisshet och oro inför framtiden. Samtidigt genomsyrades deras beskrivningar av projektet av entusiasm inför arbetstidsförkortningen, som uppfattades som ett privilegium som var värt uppoffringar för att få behålla.

Ovisshet inför framtiden

På grund av att projektet var tidsbegränsat upplevde många av deltagarna en känsla av ovisshet inför framtiden bland de anställda. Intervjudeltagarna beskrev en oro inför vad som skulle hända med avdelningen om förändringen inte fick fortsätta och förutspådde att många skulle säga upp sig om arbetstidsförkortningen försvann.

"... om de nu skulle sluta med det här och bestämma sig för att vi inte ska få det i fortsättningen, så kommer folk att fly här. ... För hur det är, så är det ortopedi vi jobbar med, och många är, tycker att det är jobbig verksamhet, så att ... de här sex timmarna bär ju upp det." D (687-693)

"... jag tror att det kan gå riktigt illa för den här arbetsplatsen om det nu skulle bli så, ... faktiskt. Eh, det tror jag. För som sagt, det här har höjt oerhört mycket. Men jag är inte så säker, jag tror att det kan bli många som skulle sluta om det skulle vara så. Det, det tror jag, det är jag rätt säker på." G (322-327)

Några av de intervjuade ansåg att arbetstidsförkortningens vara eller icke vara i huvudsak berodde på ekonomiska faktorer, det vill säga huruvida avdelningen kunde producera mer vård för att väga upp för ökade personalkostnader. Deras beskrev att ledningen fokuserade för mycket på ekonomiska incitament och att viktiga frågor som personalens välmående och hälsofrågor kom i skymundan.

"... det räcker inte att vi personal är nöjda, det räcker inte. Utan det måste visas, vi måste kunna ha en hög produktion, att det är värt det, att kunna ta hand om alla människor, att ingen ska behöva vänta och ingen ska behöva skickas till andra sjukhus som kostar pengar. ... Att vi kan bli kostnadseffektiva. Och att man därigenom kan se att det här är värt det." K (43-49)

"... Vi har ju producerat väldigt mycket mera, men sen är det ju ändå pengar i slutändan och, ja, de ska göra sina bedömningar och sådär, så att eh ... man vet ju inte, inget är ju givet." G (316-320)

Upplevelsen av att ekonomin gick främst verkade föra med sig en känsla av krav på effektivitet och produktivitet hos vissa av deltagarna.

"Ja, alltså det känner man ju, speciellt nu med det här, alltså att det är en projekt och vi vet inte om vi får behålla det. ... Så är det ju klart som fasen att man är på tårna liksom, man vill ju, inte gå och slöa. För det har jag väldigt

*svårt att göra i vanliga fall också i och för sig men, man, man skyndar ju sig.”
J (414-419)*

*”Nu finns det ett mål här, att vi ska bli effektivare, vi ska jobba, göra mer, för
alla vill ha det kvar. ... Sex timmar och då skärper man sig.” H (134-137)*

Privilegium

Ett genomgående tema i intervjudeltagarnas berättelser var känslan av upprymdhet och entusiasm inför försöket med arbetstidsförkortning. De beskrev en känsla av att vara utvalda, att ha getts ett privilegium som de ville förvalta.

*”Ja, jag tycker det har blivit jättebra. ... Vi säger det flera gånger till
varandra, ’Gud vad bra vi har det! Nu går vi hem, klockan ett! Jättehärligt!’”
F (35-38)*

*”... jag tror nog vi spann lite granna på varandra också att, att alla var så
jädra uppåt liksom. ... En euforisk känsla i hela gruppen.” C (555-558)*

*”För det är ändå ett förtroende, en gåva vi har fått, en möjlighet. Som man
vill förvalta.” K (356-357)*

Några av deltagarna beskrev att förändringen var så positiv att det var svårt att tänka sig att arbeta någon annanstans om arbetstidsförkortningen skulle bli permanent.

*”... Möjligen kan det negativa vara att: haa, nu kan jag ju inte ta mig någon
annanstans, om jag nu skulle ha sådana funderingar, för att här är det ... Det
här är ju för himla bra. ... Får väl gå här då [skratt] ... jaa... visst det är ju
svårt att liksom... avstå ifrån det, för det är ju fantastiskt bra.” E (533-539)*

*”... en liten rädsla, för typ, kommer man nånsin våga sig härifrån om man får
behålla sextimmar ... Kommer man liksom, hålla fast vid detta och inte våga
(skratt) våga flytta på sig och prova nånting annat?” J (589-593)*

Genomgående i intervjudeltagarnas beskrivningar av projektet var åsikten att den förkortade arbetsdagen medförde så mycket positivt i deras liv att de hellre skulle stå ut med de problem och brister som fanns snarare än att gå tillbaka till vanliga arbetspass.

*”... att gå tillbaka till att jobba nio timmar då, som du säger, alltså med en
lunch, det, det är INTE aktuellt, om jag får välja detta. Trots nätter, trots eh...
ja trots en obefintlig ledning liksom. Trots en massa olika saker, kanske då,
svårt sjuka patienter och annat.” C (334-337)*

"... personligen är det ju fantastiskt. ... Att jobba sex ... timmars arbetsdag. Det är ju ett intensivt, man har ju ingen rast och så, men det stör inte mig någonting. ... Så att jag tycker det, i livet så, så passar det mig jättebra." H (36-41)

"... Det finns för mycket bra grejer med detta. Och de, eventuellt... det är som jag sa lite, det här lite med att man, förlorar lite... kontakt. Vissa människor kan man ju inte, ibland kan man ju, vissa människor ser man ju inte på fan veckovis, ibland. ... men ändå... så får jag nog säga, att... jag skulle inte byta bort det här för allt i världen, alltså. Hoppas verkligen att det får vara kvar." B (677-685)

Många av deltagarna upplevde arbetstidsförkortning som något mycket positivt som de ansåg att fler borde få pröva.

"... ju mer man ser på det, ju mer förstår man att... det här är ju faktiskt någonting som alla... ska ha, tycker jag ... Jag tror faktiskt att alla mår väldigt bra av det." D (784-789)

"... jag bara hoppas, liksom, att det blir kvar och att det är fler som vågar pröva!" G (595-596)

Personal och rekrytering

Deltagarna beskrev hur förändringen till förkortad arbetstid medförde många nyanställningar för att täcka det ökade personalbehovet. Avdelningen hade tidigare haft svårigheter med rekrytering och tvingats förlita sig på temporär bemanningspersonal. Flera av de nyanställda framhöll förkortad arbetstid som anledningen till att de började arbeta på avdelningen. En annan aspekt var möjligheten för avdelningen att konkurrera om personal genom reducerad arbetstid snarare än lön.

"... det var faktiskt det här projektet som lockade, att få möjlighet att vara del av det, att få jobba sex timmar och prova på det. ... Så att det var det som var det avgörande, att jag sökte mig hit då. Mmm. Så jag var med då från starten, när det började." K (13-18)

"Att ... konkurrera med lönen gör man ju inte så mycket, ... utan det är ju, eh, hur ska vi få personal, liksom? Och, det är ju svårt på, på vissa områden, inom vården. Det är ju så. Detta är ju en fantastisk, eh, personalrekryterare. Att kunna erbjuda sextimmars för heltidslön. ... Det är ju en jättevinst." K (567-573)

”... de har ju inte fått folk hit förut. De har haft så mycket, särskilt operationssköterskor, ... det har vart så mycket bemanningssköterskor. Och det måste ha kostat... hur mycket som helst att ha haft alla dem. ... nu har det ju plötsligt... nu börjar det ju nyfärdiga, i och för sig, men de är jättebra de tjejerna... och killarna, de började nu, fem, sex stycken här i... alltså det här, det här lockar ju folk, det gör det.” D (677-685)

Rekryteringen av ny personal medförde en positiv förändring för stämningen i personalgruppen.

”... det är ju folks som har, liksom frivilligt, kommit hit på grund av detta. Så det är, de som har kommit, eller vi som har börjat, upplever jag, kommer in med en otrolig energi och positiv inställning. ... Som jag tror kan ha höjt hela avdelningen också. ... Och det är ju inte bara att du kan få hit folk, utan du får ju också, det, du får ju hit väldigt bra folk.” K (575-582)

En bättre vård

Deltagarna i studien tyckte att arbetstidsförkortningen tillsammans med de nya skiften hade medfört en bättre vård. Ett flertal aspekter samverkade till detta såsom förbättrad arbetsprestation och ett mer effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser.

Förbättrad arbetsprestation

Vissa av deltagarna uppgav att de presterade bättre på arbetet efter arbetstidsförkortningen infördes. Ett exempel var att vara mer fokuserad på att göra ett bra jobb under en operation.

”Du har en eller två ingrepp. Och de får du göra klart. Och du kan, liksom göra det här riktigt skitbra. Det, jag tror att jag gör ett kvalitativt sett bättre arbete nu än vad jag gjorde innan. Jag har alltid eftersträvat att göra ett bra jobb men jag tror nog att mitt arbete är ännu bättre nu, faktiskt. Jag tror det. ... Just för att jag vet att det är den här operationen jag ska göra, gör det bra.” B (277-283)

Ökade energinivåer efter arbetstidsförkortningen gjorde också att deltagarna uppfattade det som att kollegorna engagerade sig mer i arbetet.

”... jag tror att folk var mer slitna, och hade svårare att motivera sig till att göra ett bra jobb. Än, än vad det är nu. Nu tror jag att eh, fler känner att de har energi till, faktiskt engagera sig i patienterna och, och göra det jobbet som vi ska göra liksom.” C (641-643)

De nya skiften innebar att personalen inte behövde avlösas för lunchrast under pågående operationer. Detta hade inneburit färre byten av personal under operationer och färre dörröppningar (minskar risken för infektioner) och mindre risk för missförstånd.

”... ju färre byten man har, ju färre dörröppningar det är, alltså ju färre personer som är inblandade, desto mindre är risken att man ska få ett missförstånd eller att någonting blir kvarglömt eller att någonting blir missuppfattat. ... alltså, ju fler människor som blir involverade i någonting, desto fler källor till fel, alltså, så är det ju.” B (116-121)

Effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser

De nya skiften som skapades i samband med omläggningen av schemat gjorde att avdelningen kunde utnyttja tillgängliga operationssalar under en större del av dagen. Tidigare fick arbetet avslutas betydligt tidigare när huvuddelen av personalen slutade på eftermiddagen. Deltagarna berättar även att ytterligare en operationssal har kunnat öppnas.

”... då fick man ju också, för att inte hamna i den situationen, börja runda av ... tidigt, på flera salar och så kanske man var klar redan klockan tre, för att folk inte sluta fyra, men det går ändå inte att börja med nästa operation, för det skulle ta för lång tid. ... Så därför blev ju inte operationssalarna utnyttjade effektivt, och det är ju också en stor kostnad. ... Att de ... står tomma, det kostar ju jättemycket.” E (320-330)

”... samtidigt har ju sextimmarsdagen, och den här ökade personaltätheten, gjort att vi kan öppna en sal till. Och då, då är ju ... hela verksamheten större ... fast i samma lokaler.” E (390-395)

Deltagarna uppgav också att arbetstiden användes mer effektivt efter arbetstidsförkortningen jämfört med tidigare. Den så kallade ”dötiden” hade minskat och de borttagna rasterna gjorde att avlösningarna vid lunchraster inte längre behövdes, något som brukade ta mycket tid.

”Jaa, då skulle vi lösa varandra ... och så ska man få rapporter. Och så ska jag sätta mig in i arbetet som är då, alla grejerna som finns till operationen, för att sen kommer hon tillbaka fyrtiofem minuter efter, för det var nåt också, vi fick ju plötsligt fyrtiofem minuters rast ... Så att det blev faktiskt en kvart för länge, för då skulle jag sätta mig in i den operationen en hel trekvart, alltså en timme blir det med allt runt omkring. Så det blev lite för länge... för att sen gå ut igen och rapportera över till henne vad som har hunnit hända under den här timmen. Näe, det var inte bra, så att på så sätt är detta mycket bättre. ... Nu löser jag, och så går hon hem och så står jag färdigt.” D (246-257)

”... det arbetet som VI utför ... upplever jag är effektivare än, än när vi jobbade åttatimmars. För det var mycket, såhär, titta på klockorna: ja nu är det snart lunch, jaa, näe, lite så.” B (74-77)

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka sjuksköterskors och undersköterskors upplevelser av arbetstidsförkortning på en operationsavdelning på ett svenskt sjukhus. Fyra huvudteman, med tillhörande underteman framkom ur dataanalysen av intervjuerna: 'En mer hållbar arbetssituation', 'Livsbalans', 'Konsekvenser av projektformen' samt 'En bättre vård'. Samtliga deltagare verkade uppfatta arbetstidsförkortningen som en i huvudsak positiv förändring.

Temat 'En mer hållbar arbetssituation' innehöll underteman såsom 'Bättre återhämtning'. Kortare arbetsdagar förbättrade återhämtningen på flera sätt enligt deltagarna. Arbetet tog mindre kraft eftersom deltagarna spenderade mindre tid på arbetet och det fanns mer tid för återhämtning innan eller efter arbetspassen. Tidigare forskning har funnit att de positiva effekterna av semestern snabbt försvinner [15]. I den aktuella studien hade lunchrasterna tagits bort och kortare pauser/raster var inte garanterade. I undertemat 'Effekter av att lunchrasterna tagits bort' rapporterade deltagarna att den reducerade arbetstiden kompenserade för de borttagna rasterna och det beskrevs inte som ett stort problem. En anledning till detta kunde vara att personalen hade varit involverad i planeringen i det nya arbetsschemat och hade en viss kontroll över sin arbetssituation. En studie med socialarbetare fann att reducerad arbetstid hade en positiv effekt på sömn, stress trötthet och stöd från chef var också förbättrat [6]. I huvudtemat 'Livsbalans' beskrev deltagarna en förbättrad balans mellan arbete och fritid. Förbättrad balans involverade flera aspekter såsom mer energi att göra aktiviteter på fritiden såsom sociala aktiviteter och träning. En tidigare studie som undersökte effekten av sextimmars arbetsdag, för kvinnlig vårdpersonal, fann att den största effekten var ökad tid för sociala aktiviteter [8]. Dock fann studien ingen ökning när det gäller träning. Deltagarna i den aktuella studien rapporterade att det var lättare att hantera vardagspusslet med barn och familjeåtagande efter reducerad arbetstid infördes. Den tidigare nämnda studien fann också att reducerad arbetstid hade en positiv effekt på

balans mellan arbete och privatliv [6]. Tidigare forskning har hittat att det finns ett samband mellan en dålig balans mellan arbete och privatliv och mer hälsoproblem [18].

‘Konsekvenser av projektformen’ var ett huvudtema som var kopplat till det faktum att projektet inte var permanent och inte hade ett definitivt slutdatum. Deltagarna rapporterade att de var osäkra och oroliga för vad som skulle hända i framtiden och uttryckte en stark önskan att projektet skulle få fortsätta. Osäkerheten och bristen på kontroll över vad som skulle hända med arbetssituationen verkade skapa en oro hos deltagarna. Brist på kontroll i arbetet är en känd riskfaktor för ohälsa [19].

Det sista huvudtemat var ‘En bättre vård’ där deltagarna beskrev att de hade förbättrat sina arbetsprestationer och att de upplevde ett mer effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser efter den reducerade arbetstiden hade införts. I de preliminära resultaten från en utvärdering av sex timmars arbetstid på ett äldreboende i Göteborg rapporterade undersköterskorna att de hade förbättrat sin vårdkvalitet [10].

Det finns flera brister med den aktuella studien. Det var en låg svarsfrekvens då endast tio procent av personalen (alla var inbjudna att delta i intervjuerna) tackade ja till att delta i studien. En möjlighet är att de deltagare som deltog var extra positiva till projektet och därför gärna ville prata om det. Deltagarna kan också ha varit inställda på att beskriva projektet i positiva ordalag pga. rädsla för en negativ utvärdering av projektet. Intervjuerna var väldigt medvetna om dessa risker och frågade om både positiva och negativa effekter av projektet. Transferability är viktigt att diskutera när det gäller kvalitativa studier. Urval och antalet interjuver behöver övervägas. I den aktuella studien var det endast en liten del av personalen på avdelningen som deltog i studien, så det är inte möjligt att resultatet representerar all personal som har reducerad arbetstid. Men detta är i enlighet med analysmetoden IPA, där antalet deltagare i studier är små och deltagare väljs utifrån att forskningsfrågan är relevant för dem [16]. När det gäller resultatens generaliserbarhet så kan det generellt sägas att om vi har identifierat en upplevelse så är den möjlig i den kontexten (socialt,

kulturellt). För den aktuella studien är den kanske viktigaste aspekten ackumulering, att resultaten speglar tidigare studiers resultat, vilket kan ses som mått på generaliserbarhet i kvalitativa studier [17].

Möjliga implikationer av resultaten är att reducerad arbetstid kan hjälpa till och skapa en mer hållbar arbetssituation för sjuksköterskor och undersköterskor. Det kan finnas positiva långtidseffekter på både fysisk och psykisk hälsa som inte ännu är uppenbara. Reducerad arbetstid ökar möjligheten för återhämtning mellan skift. Dock tyckte vissa av deltagarna att det var svårt att arbeta ett helt skift utan rast, och för framtida studier kan det vara viktigt att undersöka om återhämtningen är tillräcklig vid sextimmars pass utan rast. Ett formellt system för matintag under skift utan rast kunde kanske vara hjälpsamt. Detta kan vara speciellt viktigt för personal med hälsoproblem såsom diabetes. Det har varit svårt att rekrytera sjuksköterskor i den aktuella regionen och en annan implikation kan vara att införa reducerad arbetstid som ett sätt att skapa en attraktiv arbetsplats för sjuksköterskor. Framtida forskning kan utvärdera kort- och långtidseffekter både på individ- och organisationsnivå. Då den aktuella studien är en kvalitativ studie är det inte möjligt att generalisera på samma sätt som vid kvantitativa studier. Ytterligare forskning behövs för att dra klara slutsatser gällande effekterna av reducerad arbetstid

Sammanfattningsvis var syftet med den aktuella studien att undersöka sjuksköterskors och undersköterskors upplevelse av arbetstidsförkortning, med fokus på hälsa, återhämtning och psykosocial arbetsmiljö. Resultatet visade fyra huvudteman ’ ’En mer hållbar arbetssituation’, ’Livsbalans’, ’Konsekvenser av projektformen’ samt ’En bättre vård’. Generellt verkade arbetstidsförkortningen ha flera positiva effekter, både på arbetet och i privatlivet.

Referenser

1. Leineweber C, Chungkham HS, Westerlund H, Tishelman C, Lindqvist R. Hospital organizational factors influence work–family conflict in registered nurses: multilevel modeling of a nation-wide cross-sectional survey in Sweden. *Int J Nurs Stud*. 2014;51:744–51.
2. Shacklock K, Brunetto Y. The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *J Adv Nurs*. 2012;68:36–46.
3. Van Der Heijden BI, Demerouti E, Bakker AB. Work–home interference among nurses: reciprocal relationships with job demands and health. *J Adv Nurs*. 2008;62:572–84.
4. Estryng-Behar M, Van der Heijden BIJM, NEXT Study Group. Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family balance, and patient safety. *Work*. 2012;41:4283–4290.
5. Isidorsson T. Striden om tiden : arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv [The battle of time: the development of work hours in Sweden during a hundred years in an international perspective]. Gothenburg: Göteborgs Universitet; 2001.
6. Barck-Holst P, Nilsson Å, Åkerstedt T, Hellgren C. Reduced working hours and stress in the Swedish social services: a longitudinal study. *Int Soc Work*. 2015:0020872815580045.
7. Bildt C, Åkerstedt T, Falkenberg A. Arbetstidsförkortning och hälsa. Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor [Reduced work hours and health. Studies with six hours work day with the public sector]. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2007.
8. Åkerstedt T, Olsson B, Ingre M, Holmgren M, Kecklund G. A 6-hour working day: effects on health and well-being. *J Hum Ergol*. 2001;30:197–202.
9. von Thiele Schwarz U, Hasson H. Employee self-rated productivity and objective organizational production levels: effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *J Occup Environ Med*. 2011;53:838–44.
10. Pacta guideline. 6 månader med 6 timmar. Följeforskning om försök med reducerad arbetstid [Six months with six hours. Ongoing evaluation of reduced work hours]. Gothenburg: Pacta Guideline; 2015.
11. Kecklund G. Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning [Work hours, health, and safety – an update on recent research]. *Stressforskningsrapport*. 2010;322.
12. Lundberg U. Brist på vila och återhämtning större problem än arbetsbelastning [Lack of rest and recovery is a bigger problem than work demands]. *Läkartidning*. 2003;100:1892.
13. Jansen NW, Kant I, van den Brandt PA. Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *Int J Behav Med*. 2002;9:322–40.

14. Aronsson G, Astvik W, Gustafsson K. Work conditions, recovery and health: a study among workers within pre-school, home care and social work. *Br J Soc Work*. 2013; doi:10.1093/bjsw/bct036.
15. Demerouti E, Bakker AB, Geurts SA, Taris TW. Daily recovery from work-related effort during non- work time. In: Demerouti E, Bakker AB, Geurts SAE, Taris TW, editors. *Research in occupational stress and well being. Vol. 7: Current perspectives on job-stress recovery*. Bingley, UK: Emerald; 2009. p. 85–123.
16. Smith JA, Jaraman M, Osborn M. Doing interpretative phenomenological analysis. In: Murray M, Chamberlain K, editors. *Qualitative health psychology*. London: Sage; 1999. p. 218–40.
17. Willig C. *Introducing qualitative research in psychology*. Maidenhead, UK: McGraw-Hill Education; 2013.
18. Lunau T, Bambra C, Eikemo TA, van Der Wel KA, Dragano N. A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *Eur J Public Health* 2014;24:422–7.
19. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health: a meta-analytic review. *Scand J work Environ Health* 2006;443–62.