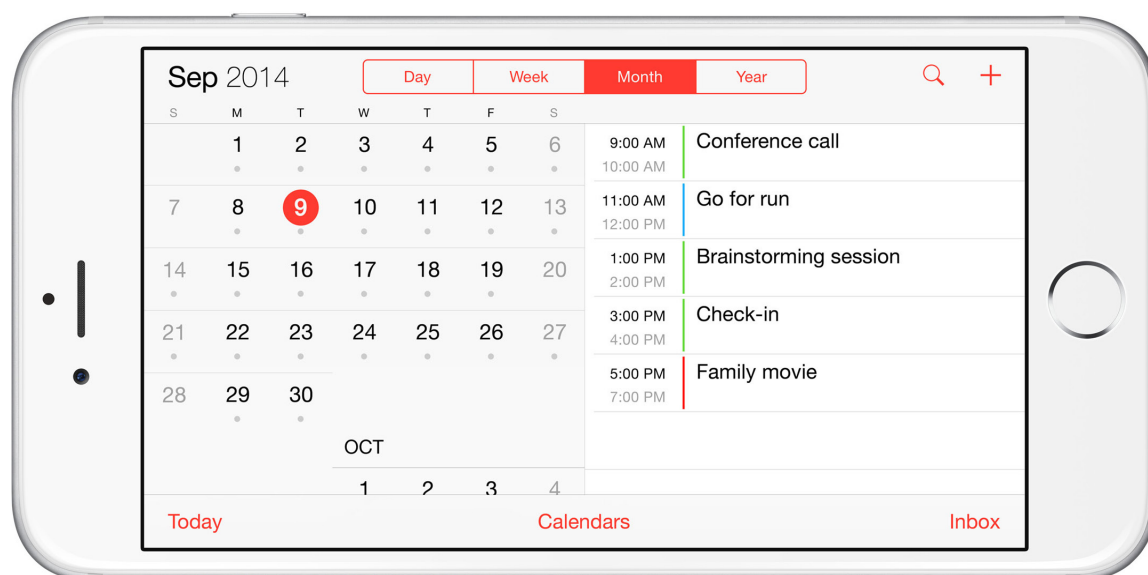


Stressforskningsrapport nr 305

Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbets- tiden för stress, hälsa och välmående?

Göran Kecklund, Anna Dahlgren & Torbjörn Åkerstedt



Nr 305

2002

**Undersökning av förtroendearbetstid:
Vad betyder inflytande över arbets-
tiden för stress, hälsa och välmående?**

*Göran Kecklund
Anna Dahlgren
Torbjörn Åkerstedt*

**Undersökning av förtroendearbetstid:
Vad betyder inflytande över arbets-
tiden för stress, hälsa och välmående?**

*Göran Kecklund
Anna Dahlgren
Torbjörn Åkerstedt*

Institutet för Psykosocial Medicin (IPM)
Avdelningen för Stressforskning, Karolinska Institutet
Stockholm, Sverige

Ansvarig utgivare: Töres Theorell

Psykosocial medicin

är den samlande benämningen på den tvärvetenskapliga forskning som rör olika livsmiljöer; hur de upplevs och hur de påverkar människokroppen, negativt eller positivt.

Människans miljö är rik på psykosociala risksituationer. Många kan framkalla såväl psykiska som fysiska besvär, rubbningar eller skador. Den *psykosociala medicinska forskningens syfte* är att studera samband mellan sådana situationer och människors känsloreaktioner, beteenden, fysiologiska reaktioner och kroppslig eller psykisk ohälsa. Forskningen är därför tvärvetenskaplig och innefattar såväl experimentella studier i laboratoriemiljö och under fältförhållanden, som epidemiologiska kartläggningar.

I Stockholm bedrivs denna forskning som ett unikt samarbete mellan

- **IPM - Institutet för psykosocial medicin**
- **Avdelningen för stressforskning vid Karolinska institutet**, som också är
- **WHO:s psykosociala samarbetscentrum**, och
- **Nationellt centrum för suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa** vid Stockholms läns landsting.

IPM och Avdelningen för stressforskning, Karolinska institutet

Föreståndare: Professor Töres Theorell

Enheter vid IPM:

Allmän social miljö och hälsa

Chef: professor Töres Theorell

Arbetsmiljö och hälsa

Chef: professor Torbjörn Åkerstedt

Migration och hälsa

Chef: docent Solvig Ekblad

Suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa

Chef: professor Danuta Wasserman

Copyright © 2002 Förlaget och författarna

ISSN 0280-2783

Akademitryck, Edsbruk; 2002

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	5
SUMMARY	6
INLEDNING	7
FÖRTROENDEARBETSTID	10
SYFTE	11
METOD	12
GENOMFÖRANDE OCH UNDERSÖKNINGSGRUPP	12
INTERVJUER	12
ENKÄTEN	13
INTENSIVSTUDIEN	14
STATISTISKA ANALYSER	16
RESULTAT	17
INTERVJUER	17
<i>Resultat från intervjuerna</i>	17
ENKÄTRESULTAT	19
<i>Arbetsstrivsel, stress och arbetstider</i>	20
<i>Sömn, hälsa och utmattning</i>	24
<i>Social livssituation</i>	25
<i>Jämförelser mellan förtroendearbetstid och reglerad arbetstid med kontroll för befattning</i>	27
<i>Förtroendearbetstid</i>	29
<i>Mål- och uppföljningssamtal</i>	31
<i>Jämförelse mellan de som vill behålla förtroendearbetstid och de som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid</i>	32
<i>Samband mellan arbetsrelaterad stress, arbetstider och hälsa</i>	36
<i>Inflytande över arbetstiden och effekter på hälsa och social livssituation</i>	38
SAMBAND MELLAN HUR FÖRTROENDEARBETSTID FUNGERAR OCH MEDLEMMARNAS UPPFATTNING OM SERVICE	41
INTENSIVSTUDIEN	42
<i>Arbetstider</i>	42
<i>Jämförelser mellan SIF och HTF avseende stress, sömn och trötthet</i>	43
<i>Jämförelse mellan arbetsvecka med hög respektive låg stress</i>	45
<i>Jämförelse av 42- och 48-timmarsvecka</i>	50
DISKUSSION	51
HUR PÅVERKADE FÖRTROENDEARBETSTID STRESS, INFLYTANDE ÖVER ARBETET, HÄLSA OCH ÅTERHÄMTNING?	52
EFFEKTER PÅ ARBETSTIDSMÖNSTER AV FÖRTROENDEARBETSTID	54
VAD KÄNNETECKNAR DE SOM ÄR POSITIVA RESPEKTIVE NEGATIVA TILL FÖRTROENDEARBETSTID?	56
ARBETSVECKA MED HÖG STRESS OCH EFFEKTER PÅ KORTISOL, SÖMN OCH SUBJEKTIVA SKATTNINGAR	57
SAMMANFATTNING	59
REFERENSER	60
BILAGOR	63
BILAGA 1: DAGBOKEN	63

SAMMANFATTNING

Kecklund, G., Dahlgren, A. & Åkerstedt, T. Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående. Stressforskningsrapport nr 305. Stockholm 2002. ISSN 0280-2783.

Att kunna påverka sin arbetssituation är en nyckelfaktor då det gäller att undvika allvarlig stress. Det finns goda skäl att anta att inflytande över arbetstiden också kan motverka stress och underlätta samspelet mellan arbete och fritid. Undersökningens syfte var att studera hur förtroendearbetstid påverkar stress, arbetstrivsel och hälsa. Andra frågeställningar som undersöktes var vad olika arbetstidsfaktorer betyder för självrapporterad hälsa respektive hur en vecka med hög stress påverkar stresshormonet kortisol, trötthet, sömn och vila/avkoppling. Förtroendearbetstid är en arbetstidsmodell som tillämpas inom fackförbundet Sif. Arbetstidsmodellen är baserad på att den anställde själv ansvarar för sina arbetstider och därmed får ett stort egeninflytande på arbetstidens förläggning. Som jämförelseförbund fungerade HTF.

Genomförandet innebar att cirka 70 medarbetare inom Sif intervjuades. En enkät delades ut till samtliga anställda inom Sif (80% svarsfrekvens) och HTF (86% svarsfrekvens). Slutligen genomfördes en intensivstudie på 30 personer vardera från Sif och HTF. Intensivstudien innebar att man förde dagbok under 2 veckor, bar en aktivitetsmätare (för mätning av sömn) samt insamling av salivprov.

De flesta gillade förtroendearbetstid och hade en positiv inställning till arbetstiderna. 75% var nöjda med de praktiska möjligheterna att påverka arbetstiderna. 83% ville behålla förtroendearbetstid. Införandet av förtroendearbetstid resulterade i att trivseln med arbetstiderna ökade, bättre möjligheter att ta ut en ledig dag, samt mer tid för ärenden och familj. Effekterna på stress och hälsa var små. Det fanns en mindre grupp (16%) som ansåg att lönen försämrats och att man arbetar mer efter införandet av förtroendearbetstid. De som ville byta tillbaka till reglerad arbetstid trivdes sämre med arbetet, hade mer ogynnsam arbetsstress, sämre hälsa och mer sömnstörningar. Det fanns också tecken på att förtroendearbetstid innebar att man arbetade mer och hade mer besvär med gränsdragningen mellan arbete och fritid. De som var nöjda med inflytandet över arbetstiden trivdes bra med arbetet, hade bättre egenkontroll över arbetet, samt upplevde bättre hälsa. Intensivstudien visade att en vecka med hög stress innebar ett lägre kortisolvärde på morgonen och högre värde på kvällen. Under arbetsveckan förekom ungefär 1 timmes sömnbrist per dag.

Sammanfattningsvis innebar förtroendearbetstid att trivseln ökade och att man fick bättre möjligheter att påverka förläggningen av arbetstiden. Den ökade egenkontrollen över arbetstiden innebar sociala fördelar, såsom mer tid för ärenden och familjeumgänge. Effekterna på hälsa och stress var små, men goda möjligheter att påverka arbetstiden var i alla fall förenad med låg stress och få hälsobesvär. Nackdelarna med förtroendearbetstid handlade främst om otydliga gränser mellan arbete och fritid. De individer som var missnöjda med förtroendearbetstid hade ett mer styrt och bundet arbete och små möjligheter att påverka sin arbetssituation. Administratörer var överrepresenterade i denna grupp. Det verkar som att individer som har låg egenkontroll i arbetet och känner sig pressade av arbetet inte gynnas av fria arbetstider.

Studien har finansierats av Forskningsrådet för Arbetslivsfrågor och Socialvetenskap (FAS) med bidrag från Sif och HTF. Vi vill rikta ett stort tack till följande personer som varit till stor hjälp vid genomförandet av undersökningen; Lars Larsson inom HTF, samt inom Sif, Martin Månsson, Leif Carlsson, Brita Dufmats-Derwén, Paul Ellemark, Lilian Ringsand, Jöran Rubensson och Inger Rutensköld. Slutligen vill vi tacka alla de som deltagit i undersökningen.

SUMMARY

Kecklund, G., Dahlgren, A. & Åkerstedt, T. A study on self-determined work hours: how does influence of work hours affect stress, health and well-being? Stress Research Report no. 305. Stockholm 2002. ISSN 0280-2783.

Influence over work, or decision latitude, is a key factor for avoiding severe occupational stress. Possibility to self-determine work hours may also prevent work related stress and, in particular, work-non-work conflict. The aim of the present study was to evaluate how flexible work hour systems, where the employees can influence their own work times, affect psychosocial stress, attitudes to work and health. A secondary aim was to investigate the relation between various measures of work hours (influence of working times, length of working week, work shift length etc.) and self-rated health. In addition, the study also included a comparison of a week with high and low stress, respectively, and the effect on the biological stress marker cortisol, sleep actigraphy, fatigue and rest/relaxation (recovery). The studied sample included two trade unions of which one had a flexible work hour system based on "trust". Trust means that there exists no system of reporting work hours, although the work goals and output are discussed with regular intervals with a superior. The other union had a traditional work hour system with fixed working times.

In the first phase 70 employees at the union with flexible work hours were interviewed. After this phase, a questionnaire was distributed to all employees at both unions. The response rate was 82%. Thirty subjects at both unions filled in a sleep/wake diary during two working weeks (low and high stress condition). During this period they wore an actigraph (which measure wrist activity – this instrument is a well established instrument for measuring sleep times and quality of sleep). During Wednesday and Saturday (for both conditions) the subjects gave saliva samples (5 times/day) for determination of the stress hormone cortisol.

Most employees' had a positive attitude to the flexible work hour system. 75% of the subjects were satisfied with the possibilities to influence work hours and 83% wanted to continue with the flexible system. The introduction of the flexible work hour system resulted in a higher satisfaction with work hours, improved possibilities to take an extra day off, and more time for errands and family. The effects on stress and health were mostly non-significant. Those who wanted to go back to the traditional work hour system (based on fixed work hours) had a more negative attitude to work, had more job strain (work demands were higher than decision latitude), poorer health and more sleep disturbances. There were some indications that the flexible work hour system was associated with longer work hours, including more work at home and during days off, and that work interfered more with leisure time. Those who were satisfied with the possibilities to influence work hours had a more positive attitude to work, higher decision latitude, and perceived better health. A week with high stress was associated with lower morning cortisol as well as higher evening cortisol. During working days most subjects suffered of a 1-hour sleep debt per day.

In conclusion, the flexible work hour system increased satisfaction with work and possibilities to influence work hours. The increased self-control over work hours also resulted in advantages for the social life, for example more time for family. The effects of the flexible work hour system on health and stress were small. The disadvantages with the flexible system were mostly related to unclear boundary between work and leisure. Those who had a negative attitude to the flexible system had a more strenuous work situation characterized by low possibilities to influence work, low stimulation and low variation of work, and had poor practical possibilities to select work times.

INLEDNING

Att kunna påverka den egna arbetssituationen är en nyckelfaktor då det gäller att undvika allvarlig stress i arbetslivet. Om man kan påverka hur arbetet ska utföras, ordningsföljden mellan arbetsuppgifterna och har meningsfulla arbetsuppgifter, tål man höga arbetskrav utan att drabbas av stressrelaterad ohälsa och andra negativa stresseffekter (Karasek & Theorell, 1990; Theorell, 1999).

Andra viktiga faktorer som gör att man tål höga arbetskrav utan att utveckla allvarliga stressreaktioner är ett bra socialt stöd på arbetsplatsen samt den belöning arbetet ger (Theorell, 1996). En bra belöning, t ex bra lön, uppskattning, trygghet i arbetet och karriärmöjligheter, gör att man tål hög ansträngning utan att risken för sjukdom behöver öka (Siegrist & Peter, 2000).

Det finns goda skäl att anta att inflytande över arbetstider också kan motverka allvarlig stress. Att kunna bestämma över vilka tider man arbetar ger mer ansvar, ökar delaktigheten och underlättar samspelet mellan arbete och fritid. Det bör göra det lättare att klara av ärenden och privata aktiviteter som måste ske under dagtid. Man kan också tänka sig att ett stort inflytande gör det lättare att klara av arbetet under perioder då man har en krävande social situation. Under dessa perioder kan man förkorta sin arbetsdag och istället prioritera sina sociala åtaganden, vilket kan minska den sociala livsstressen. Även andra behov (t ex sömn, vila och avkoppling) kan förmodligen ges större utrymme om man själv kan styra över sin arbetstid.

Det finns mycket få studier av inflytande över arbetstiden. Inom sjukvården har man prövat olika modeller av flexibla arbetstider, ofta med gott resultat (Åkerstedt, Westerlund, & Andersson, 1996). Resultatet av en utvärdering av några flexibla arbetstidsmodeller visade att ett stort inflytande över arbetstiden var förenat med ökad trivsel, färre sociala besvär och en mycket positiv attityd till arbetstiderna.

En studie av Lowden och Åkerstedt (1999, 2000) av självvalda arbetstider inom handeln visade inga tydliga effekter på hälsa och stress, men däremot att trivseln förbättrades. Framför allt var man nöjd med att möjligheterna att påverka arbetstiderna förbättrades. Resultaten visade också att det var lättare att planera arbete och fritid efter införandet av förtroendearbetstid. Inställningen till självvalda arbetstider varierade dock mellan olika grupper. Unga personer var mer positiva till det ökade inflytandet än äldre personer. De som var negativa till de självvalda arbetstiderna var äldre, hade färre små barn (under 7 år) och upplevde sämre hälsa. Det bör också påpekas att samtidigt

som man införde självvalda arbetstider genomfördes personalnedskärningar. Personalminskningen kan ha resulterat i att arbetskraven ökade vilket torde ha motverkat de positiva effekterna av självvalda arbetstider.

Det finns även en del studier om "flexitid". Flexibiliteten bestod i allmänhet av att den anställde kunde välja när man börjar och slutar, dock inom ett visst tidsintervall. De flesta av dessa studier visar relativt positiva effekter även om undersökningarna ofta har metodologiska brister, såsom ingen kontrollgrupp eller kontroll över andra arbetsmiljöfaktorer (Tepas, 1985; Torsvall & Åkerstedt, 1977).

Det har diskuterats vilka nackdelar som kan vara förenade med fria arbetstider. Man misstänker att individer som har stor entusiasm och ett "brinnande" intresse för arbetet kan få svårt att säga nej till arbetet och därför kan arbeta alltför mycket (Allvin, Wiklund, Härenstam, & Aronsson, 1999). Om detta stämmer kan alltför stor frihet när det gäller arbetstider kanske vara en faktor som ökar risken för utbrändhet och andra stressrelaterade sjukdomar. En annan misstanke är att arbetet kan sammanblandas med ens sociala liv och att arbetet kommer att inkräkta på fritiden (Aronsson, Hagström, Johansson, & Lundberg, 1997). Detta gäller framför allt för arbeten som kan utföras hemifrån och innebär att man arbetar mer på kvällstid och på helger. Vi kan idag inte säga vad "extraarbete" hemifrån betyder för utvecklandet av stress och om det är förenat med några hälsomässiga risker. En viktig faktor är förmodligen om man gör det av egen fri vilja eller om man upplever sig tvingad att arbeta hemifrån för att klara av sina arbetsuppgifter. En situation där man är tvingad att arbeta på kvällstid och på helg är antagligen förenad med mycket höga arbetskrav och ett begränsat inflytande över arbetet. Sådana förhållanden löper stor risk att leda till allvarlig stress på lång sikt.

Huvudsyftet med föreliggande undersökning var att studera hur ett flexibelt arbetstidssystem, baserat på att de anställda har stora möjligheter att påverka sina arbetstider, påverkar stress, hälsa och välmående. Undersökningen genomfördes på två fackförbund, varav det ena förbundet (Sif) tillämpade "förtroendearbetstid". En beskrivning av vad förtroendearbetstid innebär kommer senare i rapporten.

Ett andra syfte med rapporten var att studera vad arbetstider (inflytande, längd per dag, arbetsveckans längd, helgarbete) betyder för stress, hälsa och återhämtning. Förvånansvärt få studier har visat ett samband mellan lång arbetstid, stress och ohälsa (Åkerstedt, 2001). Vi vet att långa arbetsdagar och lång arbetsvecka är relativt vanligt förekommande inom undersökningsgruppen. Dessutom är åldern relativt hög och man kan misstänka att hög ålder

och lång arbetstid är en ogynnsam kombination. Är lång arbetsvecka förenad med ökad stress, otillräcklig återhämtning eller sämre hälsa? Hur ser sambandet ut mellan upplevd hög stress, biologiska stressmarkörer (hormonet kortisol) och sömn?

Under senare tid har återhämtning lyfts fram som ett nyckelbegrepp när det gäller sambandet mellan stress och hälsa (Sluiter, Van der Beek, & Frings-Dresen, 1999). En viktig komponent i återhämtning är sömn. Sömnens funktion anses allmänt vara att återställa våra biologiska system till en basnivå efter den vakna periodens slitage och belastning (Åkerstedt & Kecklund, 2002). Ju högre belastningen varit desto större är förmodligen sömnbehovet. Stressens negativa effekter på hälsa och prestation kan motverkas om man får tillräckligt med sömn samt om sömnen är av god kvalitet. Detta innebär att man antagligen kan tåla höga arbetskrav, t ex mycket övertid, om man har en god sömn.

Om man är utsatt för långvarig stress löper man risk att drabbas av en kronisk uppreglering av våra biologiska stresssystem (McEwen & Stellar, 1993). Detta medför en känsla av uppvarvning som innebär att man har svårt att koppla av och att man ständigt känner sig spänd och orolig. Uppregleringen av de biologiska stresssystemen stör också sömnen (Åkerstedt & Kecklund, 2002). Individer som är drabbade av kronisk insomni uppvisar ofta stresssymptom och har svårt att (biologiskt) varva ned inför sänggåendet (Rosa & Bonnet, 2000). Dessutom kan stressen innebära att man inte avsätter tillräckligt med tid för sömn och därför drabbas av sömnbrist. Störd sömn och oförmåga till avkoppling innebär att man inte får den återhämtning man behöver. Bristen på återhämtning kan i sin tur förstärka stressen och ge upphov till en ond cirkel. Flera studier har visat att en ogynnsam arbetssituation (höga arbetskrav och små möjligheter att påverka arbetssituationen) är förenat med störd sömn (Theorell et al., 1988; Åkerstedt et al., in press).

Möjligheterna att mäta biologiska stressmarkörer under realistiska förhållanden är idag bättre än tidigare tack vare att man kan mäta stresshormoner i saliv. Det finns väl utprovade metoder för att mäta stresshormonet kortisol i saliv. Kortisol anses vara en av de bästa markörerna på stress och speglar kroppens energimobilisering och ämnesomsättning. En störd kortisolreglering anses vara en riskfaktor för sjukdomar såsom typ 2 diabetes, depression, högt blodtryck, kroniskt trötthetssyndrom m m (Björntorp, 2002; Theorell, 2002).

Förtroendearbetstid

Inom fackförbundet Sif tillämpar man en arbetstidsmodell som kallas förtroendearbetstid. Förtroendearbetstid är baserat på att den anställde själv har ansvar för sina arbetstider och därmed också får ett stort egeninflytande på arbetstidens förläggning. Syftet med förtroendearbetstid är att förverkliga arbetsmiljölagstiftningens krav på individuell anpassning, t ex beträffande familjesituationen, individens fysiska/psykiska arbetsförmåga, karriärambitioner m m. Förtroendearbetstid har på försök tillämpats sedan 1997 och ett beslut om försöket ska permanentas tas under 2002. Från och med den 1 januari 2000 tillämpar alla avdelningar inom Sif förtroendearbetstid.

Det tidigare systemet innebar att man arbetade 38 timmar per vecka och hade vintertid respektive sommartid. Under vintertiden arbetade man mellan kl. 08:20 och 16:55 (inklusive 45 minuters lunchrast). Under sommaren slutade man något tidigare (kl. 16:00). Systemet innefattade även flex på morgonen och kvällen (2 timmar). För ombudsmän (eller motsvarande) gällde oreglerad arbetstid (men minst 38 timmar per vecka).

”Förtroendearbetstid utgår från att prestationen/resultatet är det centrala. Resultatet ska vara relaterat till individuellt uppsatta mål i verksamhetsplaner och/eller projektplaner. För att inte osäkerhet ska uppstå krävs en mycket tydlig målstyrning och noggrann resultatuppföljning. Arbetstiden bygger på förtroende mellan chef och anställd och då blir enhetens servicemål en viktig grundfaktor. Den anställde tar ansvar både för sin uppgift och att arbetstiden används rätt (citat från Sif dokument ”Arbetstidssystemet – förtroendearbetstid inom SIF” daterat den 20 januari 1998)”

Huvudkomponenterna i förtroendearbetstid är följande:

- 1) Alla ska ha samma arbetstidssystem.
- 2) Arbetstidssystemet ska vara oreglerat och ge stor frihet för de anställda att själva kunna välja arbetstider. Valet kommer dock i varierande omfattning att styras av verksamhetens mål och krav på servicetid.
- 3) Alla anställda som omfattas av förtroendearbetstid är undantagna från arbetstidslagen (§2b).
- 4) All övertidsersättning försvinner (kompenseras med individuella lönetillägg samt extra semesterdagar) liksom sommartid/vintertid.
- 5) Genom målstyrning hoppas man komma till rätta med den (tidigare) ohållbara arbetssituationen med alltför hög arbetsbelastning och mycket övertid. Målstyrningen bygger på att uppföljningssamtal genomförs med

successiva avstämningar av uppnådda resultat mot uppsatta mål. Om så krävs ska uppsatta mål kunna omprövas.

6) Att ett väl fungerande internkontrollsystem (enligt Arbetsmiljölagens skrivning) inom enheterna införs. Detta är en viktig grundförutsättning för att arbetstidssystemet ska kunna fungera.

7) Att man förbättrar teamkänslan, ökar förtroendet och respekten mellan anställda och chefer.

Syfte

Undersökningens syfte var att studera hur förtroendearbetstid påverkar arbetstrivsel, stress och upplevd hälsa. Eftersom det inte var möjligt att göra en ”före/efter” undersökning inom Sif så har vi jämfört Sif med fackförbundet HTF. HTF tillhör också TCO och har reglerad arbetstid motsvarande vad Sif hade före förtroendearbetstid. HTFs organisation har också stora likheter med Sifs. Nedan redovisas de specifika frågeställningarna:

- 1) Hur påverkar förtroendearbetstid stress, hälsa, återhämtning och arbetstidsmönstret (med avseende på arbetspassets längd, arbetsveckans längd, förekomsten av hemarbete samt helgarbete)?
- 2) Vad kännetecknar de som är positiva respektive negativa till förtroendearbetstid? Kan inställningen relateras till stress och arbetsbelastning, sociala faktorer (familjesituation, ålder, kön etc.), samspelet mellan arbete och fritid samt hälsa?
- 3) Finns det något samband mellan hur förtroendearbetstid fungerar och medlemmarnas uppfattning om service?
- 4) Vilka arbetstidsfaktorer (inflytande, arbetsdagens längd, arbetstidens längd, helgarbete, arbeta hemma) visar starkast samband med självrapporterad hälsa?
- 5) Hur påverkar en lång arbetsvecka förekomsten av stress samt återhämtningen?
- 6) Hur påverkar en arbetsvecka med hög stress den biologiska stressmarkören kortisol, fel och misstag i arbetet och på fritiden, samt sömnighet och sömn (både längd och kvalitet)?

METOD

Genomförande och undersökningsgrupp

Undersökningen har godkänts av Karolinska Institutets regionala forskningsetikkommitté (KI Dnr: 00-225). Inledningsvis genomfördes 67 intervjuer på Sif. Huvudsyftet med intervjuerna var att få information om hur förtroendearbetstid fungerar i praktiken. Hur intervjuerna genomfördes redovisas nedan (se rubriken "Intervju"). Ett andra syfte med intervjuerna var att få ett underlag till konstruktionen av enkäten.

I juni 2000 distribuerades en enkät till samtliga anställda vid Sif och vid HTF. Totalt inkom 369 svar från Sif (svarsfrekvens=80%) och 239 svar från HTF (svarsfrekvens=86%). En majoritet av de anställda var kvinnor och det var ingen statistiskt säkerställd könsskillnad mellan förbunden (se kolumnen "p-värde" – den statistiska analysen beskrivs senare i metodavsnittet). De allra flesta var gifta eller sammanboende. Förekomsten av småbarnsföräldrar (hemmavarande barn under 7 år) var något högre på Sif än på HTF. Medelåldern vid förbunden var 47 år och den genomsnittliga anställningstiden var 12 år vid båda förbunden. Inga skillnader förekom mellan förbunden avseende ålder och anställningstid. Andelen administratörer (sekreterare, Akassehandläggare och andra administrativa grupper) var lägre på Sif (35%) jämfört med HTF (50%). Ombudsmannagruppen omfattade även självständiga utredare. Chefer behandlades som en separat grupp.

Tabell 1. Bakgrundsfrågor (medelvärden och medelfel respektive procentuell andel).

	Sif	HTF	p-värde
Medelålder	47±,5	47±,7	0,68
Andel kvinnor	63 %	69 %	0,15
Andel gifta/sammanboende	76 %	72 %	0,53
Andel småbarnsföräldrar (barn under 7 år)	19 %	12 %	0,02
Anställningstid (år)	12±,5	12±,6	0,97
Andel administratörer	35%	50%	
Andel ombudsmän	57%	38%	
Andel chefer	8%	12%	<0,001

Intervjuer

Syftet med intervjuerna var att få ett underlag för konstruktion av enkäten samt att vi skulle lära oss mer om hur förtroendearbetstid fungerade i praktiken. Mellan mars och december år 2000 genomfördes intervjuerna på Sif. Sexton

förbundsavdelningar (FA) besöktes och på varje FA intervjuades i allmänhet en chef, ombudsman och en administratör. Intervjuerna (knappt 50) genomfördes på arbetsplatsen i samband med ett informationsmöte där studien presenterades. Urvalet av intervjupersoner genomfördes av regionchefen/enhetschefen i samråd med de anställda. På förbundskansliet (FK) ingick 9 enheter och ungefär 20 personer deltog. En intervju tog ungefär en timme och berörde följande frågeområden; ”genomförande och inställning till arbetstiden”, ”hur arbetsdagen ser ut”, ”tidsredovisning”, ”målsamtal”, ”arbete under hög och låg arbetsbelastning”, samt ”allmänna funderingar och kommentarer”. Under intervjuerna skrev intervjuaren in svaren på en dator. Intervjun spelades in på en kassettbandspelare (efter intervjupersonens samtycke). Innan intervjun fick deltagarna besvara en ”minienkät” på två sidor som innehöll frågor om arbetstrivsel och hälsa.

Enkäten

Enkäten omfattade 22 sidor och innehöll följande frågeområden: ”bakgrundsfrågor”, ”arbetstrivsel och arbetsrelaterad stress”, ”förtroendearbetstid och faktisk arbetstid”, ”arbetstidernas inverkan på fritid och socialt liv”, ”fritid och övrigt liv” (ej relaterade till arbete), ”hälsa” (inkl. Melameds frågor om utbrändhet, (Melamed, Kushnir, & Shirom, 1992)), ”sömn/återhämtning/dygnsrytm”, ”funktionsförmåga” samt ”förändringar efter införandet av förtroendearbetstid”. Enkäten som riktades till anställda vid HTF var något kortare (20 sidor) och innehöll inga frågor om förtroendearbetstid. Frågorna har använts i ett tjugotal tidigare studier (allt sedan 70-talet) och är väl utprovade (Ingre, Söderström, Kecklund, Åkerstedt, & Kecklund, 2000; Kecklund, Hjerpe, Åkerstedt, Bäckström, & Törnkvist, 1989; Lowden & Åkerstedt, 1993; Olsson, Åkerstedt, Ingre, Holmgren, & Kecklund, 1999; Theorell, Michelsen, & Nordemar, 1993). Vissa frågor (t ex frågorna om belöning och socialt stöd) har utvecklats av Aleksander Perski och Giorgio Grossi vid Stressmotagningen, IPM.

I de fall där frågorna mäter olika aspekter på samma begrepp har vi beräknat ett index baserat på medelvärdet för frågorna. Indexen och deras respektive Cronbachs alpha redovisas i bilaga 2. Cronbachs alpha (Cronbach, 1951) är ett mått på hur homogena indexen är och värdet bör helst överstiga 0.70. Frågorna presenteras mer utförligt i anslutning till resultatredovisningen.

Intensivstudien

60 personer deltog i intensivundersökningen. Kompletta data erhöles från 29 anställda vid Sif och 26 anställda vid HTF. Bortfallet berodde främst på att man inte hade besvarat samtliga dagbokssidor. Förtitre personer avböjde deltagande i undersökningen. Ytterligare 28 kunde ej delta på grund av sjukfrånvaro, tjänstledighet eller byte av arbete.

Medverkan i denna del av undersökningen innebar att man deltog vid två tillfällen under 9 dagar (från lördag till påföljande söndag). Under deltagandet bar man en aktivitetsmätare som registrerar handledsrörelser. Aktivitetsmätaren kallas aktigraf (Cambridge Neurotechnology Ltd) och användes för att mäta sömnlängd och sömnkvalitet (låg aktivitet=lugn sömn med få uppvaknanden). Aktigrafen är ungefär lika stor som ett armbandsur och bars på den icke-dominanta handen (vänster handled för en högerhänt person). Tidigare studier har visat att aktigrafen är ett relativt bra mått på sömn (Sadeh, Hauri, Kripke, & Lavie, 1995).

Under deltagandet fick man också fylla i en sömndagbok, vakenhetsdagbok samt en arbetsdagbok (dagböckerna bifogas som bilaga 1). Sömndagboken innehåller frågor om sovtider, sömnkvalitet, om något stört sömnen, alkoholkonsumtion, kaffekonsumtion samt intag av mediciner. Svarsskalorna varierade mellan 1 och 5 och ett högt värde innebar få problem och god sömnkvalitet. Frågorna om sömnkvalitet har jämförts mot fysiologiskt registrerad sömn och överensstämmelsen har varit god (Kecklund & Åkerstedt, 1997; Åkerstedt, Hume, Minors, & Waterhouse, 1994).

Vakenhetsdagboken innehöll frågor om sömnhet/pigghet (1 mycket pigg – 9 mycket sömrig, ansträngande vara vaken; Åkerstedt & Gillberg, 1990) och om stress (1 mycket låg stress, känner mig mycket avslappnad och lugn – 9 mycket hög stress, känner mig mycket spänd och pressad, på gränsen av vad jag klarar av). Stresskalan har i tidigare studie visat samband med störd sömn och utbrändhet (Ekstedt, Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, & Samuelson, 2001). Frågor om sömnhet och stress besvarades vid 6 tillfällen varje dag (kl 7, 10, 13, 16, 19 och 22). Vakenhetsdagboken innehöll också en aktivitetsdel. Under den vakna tiden skulle man en gång per halvtimme ange den aktivitet (genom att anteckna en kod) som upptagit störst andel under den senaste 30-minutersperioden. Man kunde välja mellan 13 olika aktiviteter (koden anges inom parentes, se bilaga 1 för en mer utförlig beskrivning av mätinstrumentet);

- arbete på arbetsplatsen eller dylikt (A)
- arbete som sker i hemmet (Ah), ej hushållsarbete
- hushållsarbete (t ex, matlagning, tvättning, städning, H)

- omsorg om egna barn (Ob)
- omsorg om andra (t ex anhörig, Oa)
- personlig omvårdnad (hygien m m, Po)
- måltider (M)
- fri tid (motion m m, Ft)
- övrig fritid, tid för en själv (TV, läsa m m, T)
- sömn, inklusive tupplur (S)
- vila, meditation, göra ingenting (V)
- umgänge med vänner (U)
- övrigt (Ö)

Aktivitetsskodningen är i huvudsak baserad på SCBs tidsanvändningsundersökning (SCB, 1992).

Arbetsdagboken innehöll frågor om arbetsbelastning (1 mycket låg – 5 mycket hög), om man fått tillräckligt med avkoppling (1 nej, lång ifrån tillräckligt – 5 ja, definitivt tillräckligt), hur man känt sig under dagen med avseende på olika stressymptom (spänd, irriterad, trögtänkt, utarbetad, utmattad, okoncentrerad m m., 1 i hög utsträckning – 5 inte alls), om man gjort några fel och misstag under dagen (t ex ”glömt att säga något som du tänkt säga”, ”svårigheter att komma ihåg namnet på en person eller en plats”, ”i onödan upprepat något som du redan har gjort”; svarsskalan bestod av alternativen ”nej”, ”ja, en gång”, ”ja flera gånger”). Man fick också skatta sitt hälsotillstånd för dagen (1 utmärkt – 7 mycket dåligt), hur bra dagen var med avseende på humör, energi och företagsamhet (1 mycket bra – 9 mycket dåligt) och hur man tror att man kommer att sova (1 mycket bra – 9 mycket dåligt).

Under onsdagen och lördagen (vid båda betingelserna) fick man lämna salivprov vid 5 tillfällen under dagen; uppstigandet, kl. 10, kl. 13, kl. 16 och vid sänggåendet. Salivproven användes för att mäta stresshormonet kortisol. Kortisol har en uttalad dygnsrytm. Högst kortisol har man på morgonen efter uppstigandet och sedan sjunker kortisolen under dagen. Vid akut stress stiger kortisolen medan mycket tyder på att långvarig stress istället kan leda till att kortisolvärdet sjunker (Yehuda, 1999). Mätningen baserades på att deltagarna fick stoppa en liten bomullskudde (salivette) i munnen (under tungan) under ca.1 minut. Därefter stoppades kudden i ett provrör som förvarades i ett kylskåp.

Salivproven analyserades med ett RIA-test (Spectria, Orion Diagnostica, Finland). Referensvärdet för ett morgonprov ligger mellan 5 och 62 nmol/L och för ett kvällsprov mellan 1 och 12 nmol/L. Valideringsstudier av analysmetoden visar goda värden för såväl sensitivitet som precision.

Statistiska analyser

Resultaten presenteras i allmänhet i tabeller och figurer där vi redovisar medelvärden och spridningsmått (medelfel) eller procent som angivit vissa svar. För att avgöra om skillnader mellan grupper (t ex Sif och HTF) är statistiskt säkerställda har vi använt oss av χ^2 test, t-test och variansanalys. En statistiskt säkerställd skillnad har ett p-värde som är lägre än 0,05. Detta innebär att skillnaden är "sann" i 95 fall av 100, dvs. risken att skillnaden ska bero på slumpen är mindre än 5%. Ju lägre p-värdet är desto sannolikare att skillnaden är "sann". En stor skillnad i medelvärde, en liten spridning inom grupperna, samt många individer i grupperna ger ett lågt p-värde.

För att mäta sambandet mellan två olika frågor (variabler) har vi beräknat korrelationskoefficienten. Denna anges med ett "r". Ett perfekt samband har värdet -1 eller 1 medan en total frånvaro av samband har värdet 0. Den kvadrerade korrelationskoefficienten anger mängden förklarad varians. Förklarad varians är ett mått på samvariens mellan olika variabler. Är andelen förklarad varians 50% så innebär detta att om man känner till värdet för den ena variabeln så kan man förutsäga 50% av värdet på den andra variabeln.

En mer komplex variant av korrelationsanalyser är stegvisa multipla regressionsanalyser. Multipla innebär att man samtidigt testar flera förklaringsvariabler mot en huvudvariabel. Stegvis innebär att man låter de olika förklaringsvariablerna konkurrera om vilken som har det starkaste sambandet med huvudvariabeln. Den variabel som går in i steg 1 har det starkaste sambandet med huvudvariabeln, sedan följer steg 2 osv. Ett exempel på en analys kan vara att man vill studera om huvudvariabeln "hälsa" kan förklaras av "arbetsrelaterad stress", ålder och "inställning till förtroende-arbetstid". Resultatet från regressionsanalyserna visar hur mycket varians vi kan förklara (%-värde, max=100) samt regressionsvikter (β , anger riktningen och styrkan på sambandet) för de variabler som har ett eget förklaringsbidrag till huvudvariabeln. För sambandsanalyserna redovisas också p-värden som anger hur pass "säkert" sambandet är.

RESULTAT

Intervjuer

Alla intervjuer genomfördes på Sif. Medelåldern för intervjupersonerna var 49 år och 69% var kvinnor. Motsvarande värden för enkätdelen är relativt lika även om andelen kvinnor var något högre i intervjuundersökningen. Frågor om sömn, stressymptom, besvär med hälsan och arbetstrivsel visade också mycket lika resultat mellan intervjugruppen och enkättagarna. Sammantaget tyder detta på att urvalet av intervjupersoner är representativt för Sif.

Resultat från intervjuerna

Intervjuerna visar upp en ganska komplex och långt ifrån enhetlig bild av förtroendearbetstid. Olika individer har olika erfarenheter och åsikter men även mellan olika kontor och avdelningar skiljer det sig. Detta beroende på olikheter vid införandet av förtroendearbetstid men också på att det antagligen tar tid innan man har fått det nya arbetstidssystemet att fungera.

Frågor kring arbetsdagen samt helg- och kvällsarbete stämde till stor del överens med resultaten från enkäten. Endast 9 procent ansåg att förtroendearbetstid hade lett till att de arbetade mer. Samtidigt angav drygt hälften att de hade problem med att ta ut inarbetad ledighet.

I intervjuerna ombads intervjupersonerna att sammanfatta fördelarna och nackdelarna med förtroendearbetstid. De fördelar de allra flesta tog upp var ”frihet under ansvar”,

” Jag tror att det är den individuella friheten. Personligen behöver jag stort svängrum så för mig är det här väldigt bra, frihet under ansvar.”

” Friheten och möjligheterna. Som småbarnsförälder är det räddningen många gånger.”

samt en ökad möjlighet att själv kunna styra och ha inflytande över arbetstiden,

” Att man känner att det är ens eget ansvar. Att det inte bara styrs av en klocka. Att man kan ta en halvtimme på lunchen men det är inom snäva gränser i och med att jag har det jobb jag har. Att bestämma över klockan förekom inte i det förra systemet.”

” Egenkontrollen över tiden, det mesta finns i det.”

” Att jag kan styra mitt arbete och min fritid på ett annat sätt.”

och en ökad flexibilitet

” Det är ju en flexibilitet i arbetstiderna och det är ju bra.”

Med förtroendearbetstid följer det dock några nackdelar, varav det som framhölls mest var bristen på kontrollsystem när någon arbetar för mycket. Målsamtalen erbjuder en möjlighet att förhindra detta men i de flesta intervjuerna har det framkommit att samtalen inte fungerar optimalt på det området.

” Att det ju finns risker att man arbetar alldeles för mycket och inte har lärt sig kompensera det med ledigheten.”

” Det är lite att jobba för mycket. Det var det i det gamla systemet också men det är ännu lättare här.”

” Att man kan jobba jämt, att det inte finns några gränser. Det tycker jag är en väldigt nackdel och gör att jag är emot förtroendearbetstid. Det behövs en stark hand att hålla i det. Om inte ledningen förstår att man inte kan jobba jämt så är inte förtroendearbetstid bra. Förr hade vi tak på uppdrag. Vi hade system att när vi nått visst antal kvällar så såg vi över situationen och om man kunde omfördela. Det finns ju inte idag, det finns ingenting.”

Andra upplever det som en nackdel att de inte utnyttjar förtroendearbetstid

"Att vi inte utnyttjar den riktigt som vi ska. Att vi är påpassade, tycker vi."

Intervjupersonerna tillfrågades även "på vilket sätt skulle denna arbetstidsform kunna fungera bättre?". De huvudområden som kom fram rörde främst mål och målsamtalen, en enad syn och tillämpning av systemet samt olika förslag på tidsredovisningssystem. Vad gällde mål och målsamtalen efterlyste några tydligare uppsatta mål och fler målsamtal.

”Ja om vi kunde sätta tydligare mål som kunde kopplas till arbetsinsats för individen. Idag är målen för individer väldigt vaga. Svårt att säga vad de innebär för arbetsuppgifterna och arbetsbelastningen.”

” Tydligare uppsatta mål att arbetstiden ska vara 38 timmar. Större krav på oss att reglera detta. I värsta fall att ta ut längre ledighet och där saknar jag målsamtalen med RC (regionchef). Det är hans sak att styra ned tiden.”

” Tydliga riktlinjer och fler avstämningsmöten.”

En av de saker som en ganska stor andel av de intervjuade tryckte på när det gällde förbättringar av förtroendearbetstid var att man efterlyste en tydligare och enhetlig bild av vad förtroendearbetstid innebär och hur det skall tillämpas. Olika individer tolkar arbetstidssystemet olika och i vissa fall kan detta leda till att man kollar varandra.

” jag tror att alla behöver få en riktig duvning om vad förtroendearbetstid är. En öppen dialog. Gliringar och kommentarer ska man inte behöva höra om man fått ett OK från chefen, skulle behöva prata om det mer.”

” Det är en viktig sak att klara ut, att vara tydligare med vad som är tillåtet, inte bara vad det gäller hur mycket man jobbar utan också att man måste vara ledig. Det finns många olika tolkningar.”

” Det skulle kunna funka bättre om det på Sif fanns en gemensam tillämpning. Att man inte känner att det är orättvist för hur de använder den på den avdelningen. Sen passar det inte på alla typer av jobb.”

Det finns även antydningar om att det på en del avdelningar och kontor inte är accepterat att ta f-tid (ledigt) på samma sätt som det förr var tillåtet att vara kompledig. Samma problem finns på individnivå då en del känner en osäkerhet kring om de verkligen har gjort sig "förtjänta" av att ta f-tid. Detta kan dock vara en möjlig effekt av bristen på en tydlig bild kring tillämpningen av förtroendearbetstid.

De allra flesta (76%) ville behålla förtroendearbetstid. Sexton % önskade byta tillbaka till reglerad arbetstid. Sex % ansåg att det inte spelade någon roll vilket arbetstidssystem som förekom medan 2% inte ville besvara frågan om man vill behålla förtroendearbetstid.

Enkätresultat

Resultaten redovisas mestadels i tabeller. En av tabellkolumnerna innehåller p-värdet för varje jämförelse. P-värdet är ett statistiskt mått på om skillnaden

mellan Sif och HTF är ”sann” (dvs. statistiskt säkerställd). Om p-värdet är lägre eller lika med 0,05 så betraktas skillnaden vara statistiskt säkerställd – dessa p-värden har svärtats i tabellerna.

Arbetstrivsel, stress och arbetstider

Frågorna rörande arbetstrivsel redovisas i tabell 2. Tabellen redovisar medelvärden och andelen (i %) som angivit ett visst svar för både Sif och HTF. Resultaten visar en hög trivsel med arbetsrelaterade faktorer vid båda förbunden. Andelen som kände olust inför arbetet var låg (under 10%) och en majoritet hade en positiv attityd till arbetet. Sif visade emellertid en genomsnittlig högre trivsel med arbetstiderna och var mer nöjda med de praktiska möjligheterna att påverka arbetstiderna. Andelen som trivdes bra med sina arbetstider var högre på SIF. Däremot var det ingen skillnad mellan förbunden när det gäller andelen som trivdes dåligt med arbetstiderna.

Tabell 2. Medelvärde (\pm se) och procentsatser för frågor om arbetstrivsel.

	Sif	HTF	p-värde
Trivsel arbetssituationen (1)	3,9 \pm ,05	3,8 \pm ,06	0,48
- andel som trivs bra	78%	76%	0,57
- andel som trivs dåligt	10%	10%	0,70
Trivsel med arbetstiderna (1)	4,3 \pm ,04	4,1 \pm ,05	0,002
- andel som trivs bra	89%	82%	0,03
- andel som trivs dåligt	4%	6%	0,33
Trivsel med arbetsuppgifter (1)	4,2 \pm ,04	4,1 \pm ,05	0,46
- andel som trivs bra	87%	85%	0,65
- andel som trivs dåligt	5%	5%	0,93
Nöjd med de praktiska möjligheterna att påverka arbetstiderna (1)	4,0 \pm ,05	3,7 \pm ,07	0,03
- andel nöjd	75%	69%	0,10
- andel missnöjd	11%	16%	0,07
Olust inför arbetet (2)	3,9 \pm ,04	3,8 \pm ,05	0,17
- andel som känner olust	7%	10%	0,24
- andel med positiva känslor	74%	77%	0,54

(1)1=mycket negativ/missnöjd – 5=mycket positiv/nöjd; (2)1=känner stark olust inför arbetet – 5=känner mig glad och tillfredsställd inför arbetet som väntar

Tabell 3 redovisar resultatet för frågorna om arbetsrelaterad stress. Det var ingen skillnad mellan grupperna avseende stressymptom, bristande arbetsmotivation och arbetskrav. Däremot hade Sif mer påverkansmöjligheter och stimulans i arbetet. När man beräknar kvoten mellan arbetskrav/påverkansmöjligheter visade Sif ett lägre värde. För att undvika långsiktig stress behöver man ha ett överskott av stimulans och påverkansmöjligheter

gentemot arbetskrav, dvs. ha en låg kvot. Man bör inte ha värden över 1. Inget av förbundet ligger nära 1, men Sif har ett större överskott (lägre kvot) av påverkansmöjligheter.

Tabell 3. Medelvärde (\pm medelfel) och procentsatser för frågor om arbetsrelaterad stress och socialt stöd på arbetet.

	Sif	HTF	p-värde
Stressymptom i arbetet (1)	3,3 \pm ,03	3,2 \pm ,04	0,50
Bristande arbetsmotivation (1)	3,7 \pm ,03	3,7 \pm ,05	0,53
Arbetskrav (1 låga – 4 höga)	2,7 \pm ,03	2,7 \pm ,04	0,87
Påverkan och stimulans (1 låg – 4 hög)	3,2 \pm ,03	3,0 \pm ,04	0,0001
Kvoten arbetskrav/påverkan och stimulans	0,86 \pm ,01	0,92 \pm ,02	0,007
Stämning på arbetsplatsen (1 dålig- 4 god)	2,9 \pm ,03	3,0 \pm ,06	0,06
Socialt stöd från chef (1 dåligt – 4 bra)	2,9 \pm ,04	2,8 \pm ,06	0,18
Socialt stöd på arbetet (1 dåligt – 4 bra)	2,6 \pm ,04	2,7 \pm ,04	0,30
Belöning (1 dåligt – 4 bra)	3,0 \pm ,03	2,8 \pm ,04	0,001
Tid är en bristvara i mitt arbete (2)	85%	78%	0,02
Mitt arbete innebär ett alltför stort ansvar (2)	24%	33%	0,03
Arbetet kräver att jag anstränger mig till det yttersta (2)	69%	69%	0,84
Jag träffar alltför många människor i arb. (2)	20%	19%	0,95
Människor jag möter i arbetet ställer orimliga krav på mig (2)	20%	22%	0,44
Jag arbetar ofta under stark psykisk stress (2)	44%	45%	0,67
Mitt arbete tycks aldrig bli klart oavsett hur mycket jag anstränger mig (2)	46%	43%	0,57
Jag har inte de kunskaper som krävs för att klara av mitt arbete (2)	8%	5%	0,11
Jag har de resurser som krävs för att göra ett gott arbete (2)	83%	73%	0,006
Jag deltar i beslut som rör arbetets organisation (2)	71%	52%	0,0001
Jag har hamnat rätt i mitt val av yrke (2)	88%	77%	0,0003

(1)1=alltid, i stort sett varje arbetsdag – 5=aldrig; (2) andel som instämmer i påståendet

Andra frågor som är relaterade till stimulans och påverkansmöjligheter i arbetet visar också skillnader mellan förbunden. Inom Sif instämde en större andel i att man ”deltar i beslut rörande arbetets organisation”, att man ”har de resurser som krävs för att göra ett gott arbete” och att man ”har hamnat rätt i sitt yrkesval”. På Sif är man också mer nöjd med den belöning arbetet ger. Skalan som mäter belöning består av 5 påståenden varav några exempel är ”jag får en bra lön för det arbete jag gör”, ”mitt arbete är meningsfullt” och ”jag får

beröm för väl utfört arbete” (1 dålig belöning – 4 bra belöning). Det var fler inom Sif som ansåg att ”tiden är en bristvara i mitt arbete”. Inom HTF ansåg fler att arbetet innebar för stort ansvar. Frågorna gällande socialt stöd visade inga skillnader mellan grupperna. Det fanns en tendens till att man upplevde bättre stämning på arbetsplatsen vid HTF.

Enkäten innehöll ett drygt tiotal frågor om arbetstider. Dessa frågor redovisas i tabell 4. Frågorna om när man vanligen började och slutade sin arbetsdag visade att Sif hade något tidigare tider. En fråga ställdes om hur mycket man arbetade veckan innan enkäten delades ut (inga särskilda helgdagar förekom). Resultatet för den frågan visade att Sif i större utsträckning arbetade mer än 37,5 tim. per vecka. Detta resultat bekräftades när man analyserade frågorna om hur ofta man arbetade mer än 37,5, 50 respektive 60tim./vecka.

Tabell 4. Medelvärden±medelfel och procentandel för frågor om arbetstider.

	Sif	HTF	p-värde
Tillräckligt med raster/pauser (1)	3,9±,05	3,8±,06	0,48
Arbetsdagens början (timmar)	08,07±,02	08,22±,03	0,0002
Arbetsdagens slut (timmar)	16,84±,05	17,04±,08	0,03
Arbetsveckans längd (innan enkäten distribuerades):			
- 37,5h eller mindre	18%	42%	
- 38-45h	56%	40%	
- 46-60h	21%	18%	
- mer än 60h	4%	1%	0,0001
Hur ofta arbetar du mer än (2):			
- 37,5h/vecka	2,3±,05	2,6±,08	0,0001
- 50h/vecka	3,9±,05	4,3±,06	0,0001
- 60h/vecka	4,5±,04	4,7±,04	0,0001
Hur ofta arbetar du på helgen (2):			
- 0,5-2,0h	3,7±,06	4,3±,07	0,0001
- 2-5h	4,0±,05	4,3±,05	0,001
- mer än 5h	4,4±,03	4,5±,04	0,046
Hur ofta arbetar du hemma med att (2):			
- förbereda nästa dag	3,2±,07	3,7±,08	0,0001
- kolla e-post	4,1±,07	4,5±,08	0,002
- läsa	2,9±,06	3,4±,08	0,0001
Hur ofta arbetar du (inkl. lunch och raster, (3):			
- mindre än 7,5h/dag	4,1±,06	4,4±,09	0,01
- 7,5-9h/dag	1,8±,07	2,1±,10	0,72
- 9-12h/dag	4,2±,07	4,3±,10	0,44
- 12-14h/dag	5,0±,05	5,3±,06	0,001
- mer än 14h/dag	5,4±,04	5,6±,04	0,001

(1) 1=nej, långt ifrån tillräckligt - 5=ja, definitivt tillräckligt; (2) 1=varje vecka/helg/dagligen, 3=någon gång/månad, 5=aldrig; (3) 1=varje dag, 3=ca. 1 dag/vecka, 6=aldrig, h=timmar.

Förekomsten av individer som varje vecka eller de flesta veckor arbetade mer än 37,5 tim. var 69% på Sif (53% på HTF, $p=0,0001$). Andelen som varje vecka eller de flesta veckor arbetar mer än 50 tim. var 10% för Sif och 6% för HTF ($p=0,09$). Motsvarande andel för de som arbetar mer än 60h/vecka var 1% för Sif och 0% för HTF ($p=0,11$). Arbete i hemmet med att förbereda nästa dag, kolla e-post och läsa var vanligare inom Sif. Helgarbete var också vanligare inom Sif.

När det gäller arbetsdagens längd var det inom Sif vanligare att man arbetade mindre än 7,5 tim./dag, 12-14 tim./dag och mer än 14 tim./dag. Detta tyder på att man inom Sif varierade mer i arbetstid. Det var ingen skillnad mellan förbunden avseende om man fick tillräckligt med raster och pauser i arbetet. 55% inom Sif ansåg att man hade svårt att ta ut ”inarbetad ledighet”. Motsvarande andel inom HTF var lägre (34%, $p=0,001$). De tre vanligaste orsakerna till att man inte tog ut inarbetad ledighet var att ”arbetsbelastningen är så hög att det aldrig finns utrymme för att ta ledigt” (62%, HTF=62%), ”jag tar mig inte tid att ta ledigt” (47%, HTF=59%) samt ”hänsyn till medarbetare” (34%, HTF=37%).

Enkäten innehöll även frågor om arbetstider som handlade om inflytandet över arbetstiden samt hur förtroendearbetstid fungerade i praktiken. Dessa frågor var konstruerade som påståenden och svarsalternativen varierade mellan ”instämmer helt och hållet” och ”instämmer inte alls”. Resultaten redovisas i tabell 5.

Tabell 5. Andel som instämmer i olika påståenden om arbetstider.

	Sif	HTF	p-värde
Jag kan ta några timmar ”ledigt” utan att mina kollegor ”tittar snett”.	86%	80%	0,04
Jag känner att jag har fullt stöd från min närmaste chef att variera mina arbetstider så som jag vill om jag sköter mina arbetsuppgifter.	86%	72%	0,001
På vår avdelning har vi en enad bild av vad förtroendearbetstid innebär.	55%	-	-
Det har uppstått samarbetsproblem på grund av att personer har olika uppfattningar om vad förtroendearbetstid innebär.	35%	-	-
Jag kan sällan utnyttja möjligheten att ta ”ledigt” några timmar en dag.	37%	-	-
Jag kan sällan utnyttja möjligheten att själv bestämma hur jag ska förlägga min arbetstid.	41%	-	-
Jag kan med kort varsel ta ledigt en del av dagen.	65%	84%	0,0001
Jag kontrollerar vilka tider jag arbetar.	70%	68%	0,60
Jag känner att jag har förtroende från min närmaste chef att själv bestämma över mina arbetstider.	88%	-	-

-: tecknet betyder att värde saknas för HTF

Vissa av frågorna gick inte att ställa till HTFs personal men fyra påståenden förekom i båda enkäterna. Inom Sif var det fler som instämde i påståendena ”att man kunde ta några timmar ledigt utan att någon tittar snett” respektive ”att man har fullt stöd från min närmaste chef att variera arbetstiderna”. Däremot var det färre inom Sif som instämde i påståendet ”att man med kort varsel kan ta ledigt en del av dagen”. Det var ingen skillnad i påståendet ”jag kontrollerar mina arbetstider” – ungefär 70% kontrollerar sina arbetstider inom båda förbunden.

Det är också värt att notera att en relativt stor andel (45%) anser att man inte har någon enad bild av förtroendearbetstid inom avdelningen. Även andelen som anser att det funnits samarbetsproblem på grund av att man har olika uppfattningar om förtroendearbetstid är relativt hög (35%). En majoritet (88%) anser att man har chefens förtroende att själv bestämma över arbetstiden.

Under rubriken ”arbetstrivsel, stress och arbetstider” redovisades en generell fråga om ”man var nöjd med möjligheterna att påverka sina arbetstider”. Denna fråga korrelerades med vissa av ovanstående påståenden. Sambanden var genomgående statistiskt säkerställda. Om man var nöjd med påverkansmöjligheterna var det lättare att ta ledigt utan att någon tittade snett ($r=0,33$, $p=0,0001$), man hade fullt stöd från chefen att variera sina arbetstider ($r=0,41$, $p=0,0001$), man hade lättare att utnyttja möjligheten att ta ledigt några timmar en dag ($r=0,42$, $p=0,0001$), att själv kunna bestämma över hur man vill förlägga sin arbetstid ($r=0,42$, $p=0,0001$), att med kort varsel ta ledigt ($r=0,27$, $p=0,001$) samt man hade mer förtroende från närmaste chef att bestämma över arbetstiderna ($r=0,36$, $p=0,0001$). Sammantaget fanns det ett ganska starkt samband mellan de konkreta påståendena om inflytande över arbetstiden och den generella frågan om huruvida man kunde påverka sina arbetstider.

Sömn, hälsa och utmattning

Resultaten för frågorna om hälsa redovisas i tabell 6. Sif anställda hade lägre sjukfrånvaro än HTF anställda. När det gäller hälsofaktorer så hade Sif anställda mindre problem med uppvaknandebesvär och en lägre utbrändhetspoäng. Skillnaden i utbrändhet försvann emellertid om man beräknade andelen som ligger i riskzonen för att utveckla utbrändhet. Det fanns också några skillnader som var nästan statistiskt säkerställda, bl. a tenderade Sifs personal att ha ett något bättre hälsotillstånd, mindre besvär med mentala trötthetssymptom samt bättre sömnkvalitet.

Förbunden skilde sig med avseende på befattning (HTF hade fler administratörer). Vi har därför testat (ANCOVA) de variabler som visade en signifikant (statistiskt säker) skillnad med kontroll för befattning och kön. Skillnaden mellan förbunden kvarstår emellertid. Det fanns dock också en skillnad i psykosocial stress mellan förbunden, t ex hade personal vid HTF mindre påverkan och stimulans i arbetet. När man kontrollerar för arbetskrav, påverkan och stimulans försvinner skillnaden i utbrändhet och uppvaknandebesvär. Däremot kvarstår skillnaden i sjukfrånvaro. Denna analys tyder på att skillnaderna i hälsa, bortsett från sjukfrånvaro, mellan Sif och HTF framför allt beror på skillnader i stress mellan förbunden.

Tabell 6. Medelvärde±medelfel samt procentuell andel för frågor om hälsa, sömn och trötthet.

	Sif	HTF	p-värde
Allmänt hälsotillstånd (1 dåligt-5 bra)	3,8±,05	3,6±,07	0,06
Sjukfrånvaro, ggr de senaste 6 mån (1)	4,5±,03	4,3±,05	0,006
- 7 gånger eller fler	0,8%	3,4%	0,02
Sjukfrånvaro, dagar de senaste 6 mån (2)	4,2±,05	3,9±,09	0,002
- en månad eller mer	4%	11%	0,0003
Värkindex (3)	3,8±,05	3,8±,06	0,95
Mental utmattningsindex (3)	3,7±,04	3,6±,06	0,26
Mag- och tarmbesvärsindex (3)	4,3±,03	4,2±,04	0,31
Ångest/depressiva symptom (index, 3)	4,1±,04	4,0±,05	0,28
Mentala trötthetssymptom (index, 4)	2,7±,07	2,9±,09	0,08
Utbrändhet (Melamed, 4)	3,1±,06	3,3±,08	0,04
- riskgrupp (>4,0)	25%	30%	0,21
Sömnkvalitetsindex (5)	4,5±,05	4,4±,07	0,09
Uppvaknandeindex (5)	4,4±,05	4,2±,07	0,03
Sömnighetsindex (5)	5,0±,03	4,9±,05	0,66
Tillräckligt med sömn (6)	3,6±,05	3,5±,06	0,27
Tillräckligt med avkoppling (utöver sömn):			
- arbetsdagar (6)	3,5±,04	3,5±,05	0,86
- lediga dagar (6)	3,8±,04	3,8±,05	0,43

(1) 1=mer än 10 ggr-5=ingen dag; (2) 1=mer än en månad-5=ingen dag; (3) 1=varje dag i stort sett-5=aldrig; (4) 1=låg utbrändhet-7=hög utbrändhet; (5) 1=5 ggr eller mer i veckan-6=aldrig; (6) 1=nej, långt ifrån tillräcklig-5=ja, definitivt tillräcklig. Samtliga statistiskt säkerställda skillnader består efter kontroll för kön och befattning.

Social livssituation

Ett av enkätens frågeområden gällde hur arbetet påverkade den sociala livssituationen. Resultatet för ett urval av dessa frågor redovisas i tabell 7. De flesta av frågorna visade inga skillnader mellan Sif och HTF. Inom Sif hade man svårare att koppla av efter arbetet och att dra en gräns mellan arbete och

fritid. Man ansåg också att arbetet inkräktade mer på fritiden och privatlivet. Dessa skillnader kvarstod när man kontrollerade för befattning och kön. När det gäller stress och jäkt utanför arbetet förekom inga skillnader mellan Sif och HTF.

Det ställdes också frågor om ansvar för olika uppgifter i hemmet och i familjen (t ex städning, matinköp, sköta ekonomin, underhåll/reparationer i hemmet, göra viktiga inköp, hjälp barn med läxor/undervisning m m – totalt var det 20 uppgifter). Det förelåg inga skillnader mellan Sif och HTF. Däremot hade kvinnor mer socialt ansvar än män (0 lägsta poäng/ansvarar inte för någon uppgift – 20 högst poäng/ansvarar för 20 uppgifter; män=4,9±,3, kvinnor=7,6±,2, p<0.0001).

Tabell 7. Medelvärde±medelfel för frågor om arbetets inverkan på den sociala livssituationen.

	Sif	HTF	p-värde
Ger arbetstiderna tillräcklig med tid för (1):			
- Umgänge med maka/make	2,9±,05	2,9±,06	0,96
- Umgänge med barn	2,5±,06	2,5±,08	0,98
- Hämtning/lämning av barn	2,6±,09	2,5±,13	0,55
- Umgänge med vänner	2,7±,05	2,6±,06	0,80
- Avkoppling tid för en själv	2,5±,05	2,5±,07	0,85
- Hushållsarbete	2,7±,05	2,7±,06	0,68
- Sport/motion	2,6±,05	2,7±,06	0,32
- Hobbies	2,5±,05	2,6±,07	0,42
- Inköp, post- och bankärenden	3,0±,04	2,9±,05	0,20
- Besök hos läkare/tandläkare	3,3±,04	3,4±,05	0,34
- För allt du måste göra på fritiden	2,5±,05	2,4±,06	0,59
Hur ser sambo/maka/make på dina arbetstider (1 mkt missnöjd – 5 mkt nöjd)	3,4±,06	3,4±,07	0,60
Jag kan lätt koppla av från arbetet (2)	2,3±,05	2,2±,06	0,049
Min familj säger att jag ägnar mig för mycket åt mitt arbete (2)	2,8±,06	2,9±,08	0,59
Jag har ofta möjlighet att ha en stund över för mig själv (2)	2,2±,05	2,1±,06	0,15
Jag har svårt att dra en gräns mellan arbete och fritid (2)	2,9±,05	3,1±,06	0,0002
Arbetet inkräktar på min fritid/privatliv (2)	2,7±,05	2,9±,06	0,02
I vilken utsträckning hinner du med sådant du vill göra utanför arbetet? (3)	2,5±,04	2,5±,04	0,74
I vilken utsträckning jäktar du för att hinna med det du vill göra/behöver göra utanför arbetet (1 jäktar jämt – 5 jäktar aldrig)	2,8±,03	2,9±,04	0,24

(1)1=alldeles för lite-4=tillräcklig, (2) 1=stämmer helt och hållet-4=stämmer inte alls, (3) 1=hinner inte alls, många viktiga saker får stå åt sidan, 4=hinner med allt jag tycker är viktigt och lite till

Jämförelser mellan förtroendearbetstid och reglerad arbetstid med kontroll för befattning

Inom HTF hade ombudsmännen ”oreglerad arbetstid”, vilket bör innebära en ökad egenkontroll över arbetstiden. Man kan misstänka att skillnaderna mellan oreglerad arbetstid och förtroendearbetstid är ganska små med avseende på inflytande över arbetstiden. Det ska dock påpekas att begreppet ”oreglerad arbetstid” inte behöver innebära att man har regelbundna mål- och uppföljningssamtal med sin närmaste chef. Jämförelsen mellan administratörerna är dock den mest rättvisa om man vill studera inflytandets betydelse.

I följande analyser har vi jämfört Sif och HTF inom respektive befattning (administratörer respektive ombudsmän) för alla de variabler som redovisats i tidigare tabeller i rapporten. De frågor (eller index) som visar en statistiskt säkerställd skillnad redovisas i tabellerna 8 och 9. Det var inga skillnader mellan förbunden avseende ålder inom befattningarna.

Analysen för administratörer omfattade 125 anställda vid Sif och 119 anställda vid HTF. Inom Sif trivdes man bättre med arbetstiderna. Man arbetade oftare kortare än 37,5 tim./vecka, men också oftare mer än 50 tim./vecka. Även ”lätt” helgarbete (mindre än 2 tim.) och riktigt långa arbetspass (mer än 12 tim.) förekom oftare inom Sif. Det var också fler inom Sif som rapporterade att man inte kunde ta ut ”inarbetad” ledighet. Inom Sif rapporterade man mer besvär med att koppla av efter arbetet. Man var dock mer nöjd med arbetets belöning samt deltog mer i beslut rörande arbetets organisation. Inom Sif var administratörerna mer nöjda med sitt yrkesval.

Det är värt att notera att det inte förelåg några skillnader med avseende på inflytande över arbetstiden, balansen mellan arbetskrav och påverkan (inklusive stimulans i arbetet) eller hälsa. Inom Sif var emellertid sjukfrånvaron något lägre.

Tabell 8. Medelvärde±medelfel för frågor om arbete och arbetstider för befattningen administratörer (n=125 för Sif, n=119 för HTF), h=timmar.

	Sif	HTF	p-värde
Trivsel arbetstider (1 negativ – 5 positiv)	4,3±,07	4,0±,08	0,01
Mindre än 37,5h/v (1 varje vecka – 5 aldrig)	2,6±,10	2,8±,08	0,001
50h/vecka (1 varje vecka – 5 aldrig)	4,4±,07	4,7±,05	0,002
Helgarbete, 0,5-2h (1 varje helg – 5 aldrig)	4,1±,09	4,7±,05	0,0001
12-14h/arbetsdag (1 varje dag – 6 aldrig)	5,5±,08	5,7±,05	0,004
Mer än 14h/dag (1 varje dag – 6 aldrig)	5,8±,05	5,9±,03	0,02
Besvär med att ta ut ”inarbetad ledighet”	57%	18%	0,0001
Deltar i beslut rörande arbetsorganisation	54%	39%	0,03
Belöning (1 dålig – 4 bra)	2,8±,04	2,6±,05	0,02
Lätt koppla av efter arbetet	69%	82%	0,01
Jag har hamnat rätt i mitt yrkesval	80%	63%	0,004
Sjukfrånvaro, dagar under det senaste 6 månaderna (1 mer än en månad – 5 ingen)	4,0±,10	3,6±,13	0,02

Resultaten för de frågor som visade en statistisk säkerställd skillnad för ombudsmännen redovisas i tabell 9. Analysen omfattade 205 anställda vid Sif och 89 anställda vid HTF. Inom Sif var man mer nöjd med möjligheterna att påverka sina arbetstider samt med pauser/raster i arbetet. Man arbetade också mer på helgen och oftare kortare än 7,5 tim./dag. Övriga frågor om arbetstider visade inga skillnader mellan förbunden.

Tabell 9. Medelvärde±medelfel för frågor om arbete och arbetstider för befattningen ombudsmän (n=205 för Sif, n=89 för HTF, h=timmar).

	Sif	HTF	p-värde
Nöjd med påverkansmöjligheter över arbetstiden (1 missnöjd – 5 nöjd)	4,2±,06	3,9±,11	0,02
Tillräckligt med raster/pauser i arbetet (1 helt otillräckligt – 5 tillräckligt)	4,1±,06	3,8±,10	0,02
Stresssymptom i arbetet (1 alltid – 5 aldrig)	3,2±,04	3,1±,06	0,01
Arbetskrav (1 låga – 4 höga)	2,8±,04	2,9±,06	0,04
Kvoten arbetskrav/påverkan & stimulans	0,81±,01	0,88±,02	0,009
Deltar i beslut rörande arbetets organisation	78%	56%	0,0002
Arbetar helg 0,5-2h (1 varje helg – 5 aldrig)	3,4±,09	3,9±,11	0,004
Arbetar mindre än 7,5h/dag (1 varje dag – 6 aldrig)	4,1±,08	4,5±,12	0,002
Hälsoupfattning (1 mkt dålig – 5 mkt bra)	3,8±,06	3,6±,11	0,05
Utbrändhet (1 låg – 7 hög)	3,0±,08	3,5±,13	0,006

På Sif upplevde ombudsmännen mer sällan stressymptom i arbetet, lägre arbetskrav samt en mer gynnsam balans (kvot) mellan arbetskrav och påverkansmöjligheter i arbetet. Man deltog även i högre utsträckning i beslut rörande arbetets organisation. Det fanns också en skillnad mellan förbunden avseende hälsouppfattning och utbrändhetspoäng – Sif anställda upplevde bättre hälsa och lägre grad av utbrändhet. När det gäller övriga frågor om sömn, hälsa och balansen mellan arbete och socialt liv förekom inga skillnader mellan förbunden.

Förtroendearbetstid

På frågan om inställningen till förtroendearbetstid svarade 48% att man trivs mycket bra. Tjugofyra % trivs ganska bra och 21% angav svarsalternativet ”varken bra eller dåligt”. Fem % trivdes ganska dåligt med förtroendearbetstid och 1% trivdes mycket dåligt. Sjuttioåtta % önskade behålla förtroendearbetstid, medan 16% (60 st.) ville byta tillbaka till reglerad arbetstid (5% - 20 personer – angav inget svar på denna fråga). Det är värt att notera att andelen som önskar byta är identisk med vad vi fann i intervjustudien.

Enkäten innehöll ett drygt tjugotal frågor som berörde vad införandet av förtroendearbetstid inneburit för arbetstrivsel, hälsa, stress, sömn, trötthet och social livssituation. Frågorna ställdes så att man fick ta ställning till om ovanstående egenskaper hade blivit bättre, var lika eller blivit sämre efter införandet av förtroendearbetstid. En del deltagare hade inte någon erfarenhet av den reglerade arbetstidsmodellen och kunde därför inte besvara dessa frågor. Svarsfrekvensen varierar mellan 301 och 310 svar för frågorna.

Resultaten redovisas i tabell 10. Tabellen innehåller medelvärde samt procentuell andel som angivit att det blivit bättre eller sämre efter införandet av förtroendearbetstid. Även andelen som tycker att situationen är oförändrad redovisas. Samtliga frågor visar en signifikant variation när man gör ett enggrupps t-test ($p < 0,01$). Detta resultat visade att andelen som tycker att det blivit bättre är större än gruppen som tycker att det blivit sämre. Tabellen innehåller de frågor där minst 20% har upplevt en förbättring. De frågor som inte redovisas är ”tid för hobbies”, ”tid för hushållssysslor”, ”tid för vänner”, ”trivsel med arbetskamrater”, ”störd sömn”, ”sömnighet”, ”tröghet på arbete och fritid”, ”trötthet på arbetet” samt ”allmänt hälsotillstånd”.

Frågorna ”trivsel med arbetstiderna”, ”möjlighet att ta ut en extra ledig dag” samt ”tid för ärenden” visade de tydligaste förbättringarna. Det är värt att notera att stress, ”stämning på arbetsplatsen”, ”lönen”, ”att man arbetar för

mycket” samt ”möjlighet att ta ut en extra ledig dag” är de frågor som har störst andel som tycker att det blivit sämre efter införandet av förtroende-arbetstid.

Tabell 10. Medelvärde±medelfel (se) och procentuell andel som angivit att det blivit bättre, sämre och oförändrat.

	Medelvärde±se	Bättre	Sämre	Oförändrat
Trivsel arbetstider	3,66±,06	52%	9%	39%
Möjlighet att ta ut en extra ledig dag	3,55±,06	51%	13%	36%
Tid för ärenden	3,41±,04	39%	6%	55%
Tid för familjen	3,29±,04	30%	7%	63%
Trivsel arbetssituation	3,29±,04	29%	8%	63%
Stämning på arbetet	3,14±,05	28%	16%	56%
Stress	3,18±,04	27%	12%	61%
Förmåga att koppla av efter arbetet	3,24±,04	26%	7%	67%
Arbetsprestation	3,29±,04	26%	3%	71%
Lönen	3,12±,04	26%	16%	58%
Att jag arbetar för mkt	3,16±,04	26%	16%	58%
Medlemservice	3,21±,04	23%	8%	69%
Trötthet efter arbetet	3,14±,04	21%	11%	68%
Ihållande trötthet	3,18±,04	20%	7%	73%
Olust inför arbetet	3,17±,04	20%	6%	74%

Svarsskalor; 1=betydligt sämre/mindre tid/mer besvär nu, 3=oförändrat (lika som förut), 5=betydligt bättre/mindre besvär/mer tid nu.

Ovanstående frågor jämfördes också mellan olika grupper. Befattning hade ingen betydelse. Inte heller kön, med undantag av frågan ”tid för ärende”, där kvinnor upplevde en större förbättring än männen (3,5±,05 vs. 3,3±,07, $p=0,03$). De som hade hemmavarande barn upplevde något fler förbättringar än de som inte hade några hemmavarande barn. Bland annat upplevde man i större utsträckning att arbetsprestationen hade förbättrats (3,4±,06 vs. 3,2±,05, $p=0,02$). De som hade små barn (under 4 år) visade att olusten inför arbetet hade minskat och att man trivdes bättre med arbetssituationen.

De största skillnaderna förelåg mellan de som ville behålla förtroendearbetstid och de som ville byta tillbaka till reglerad arbetstid. Grupperna skilde sig ($p<0,01$) på samtliga frågor och mönstret var att de som vill behålla förtroendearbetstid upplevde förbättringar, medan de som vill byta tillbaka upplevde försämringar eller att läget var oförändrat (svarsskalan var 1=mycket sämre, 3=lika, 5=mycket bättre). De tydligaste skillnaderna mellan grupperna

fanns för ”trivsel med arbetstiderna” ($2,7 \pm 1,12$ för byta och $3,8 \pm 0,06$ för behålla), ”stämning på arbetsplatsen” (byta= $2,6 \pm 1$, behålla= $3,3 \pm 0,05$), ”trötthet efter arbetet” (byta= $2,6 \pm 0,09$, behålla= $3,3 \pm 0,05$), ”olust inför arbetet” (byta= $2,7 \pm 0,09$, behålla= $3,3 \pm 0,04$), ”stress” (byta= $2,7 \pm 0,08$, behålla= $3,3 \pm 0,05$) och ”arbetar för mycket” (byta= $2,7 \pm 0,07$, behålla= $3,3 \pm 0,05$). De som vill byta tillbaka upplevde mer stress och olust inför arbetet, mer trötthet efter arbetet, att man arbetar för mycket samt att stämningen på arbetsplatsen blivit sämre efter införandet av förtroendearbetstid.

Mål- och uppföljningssamtal

Frågorna om mål och uppföljningssamtal presenteras i tabell 11. Tabellen redovisar en jämförelse mellan dem som vill byta till reglerad arbetstid och dem som vill behålla förtroendearbetstid för dessa frågor. De som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid var mer missnöjda med hur dessa samtal fungerar, hade inte samtalen lika ofta samt önskade ha samtal oftare. Gruppen som vill byta innehöll fler som aldrig hade gruppmöten (där man kan diskutera omfördelning av arbetsuppgifter) och andelen som tycker att gruppmöten fungerar dåligt var större.

Tabell 11. Medelvärden \pm medelfel (se) och procentandel för frågor om mål- och uppföljningssamtal samt gruppmöten.

	Medelvärde \pm se (% hela gruppen)	Byta	Behålla	p-värde
Hur ofta har du mål- och uppföljningssamtal med din närmaste chef (1) - aldrig	$2,0 \pm 0,04$ 25%	42%	20%	0,0005
Tycker du att dessa samtal sker tillräckligt ofta (2) - för sällan	$3,0 \pm 0,05$ 51%	65%	49%	0,03
Hur tycker du att samtalen fungerar (3) - dåligt	$2,9 \pm 0,05$ 29%	51%	25%	0,0001
Hur ofta förekommer det möten på avdelningen/gruppen där det finns möjligheter att diskutera omfördelning av arbetsuppg (4) - aldrig	$3,3 \pm 0,06$ 9%	21%	7%	0,0009
Hur fungerar det i praktiken att på dessa möten omfördela arbetsuppgifter (3) - dåligt	$2,7 \pm 0,04$ 41%	63%	35%	0,0001

(1)1=förekommer i princip aldrig-4=ungefär 1 gång/kvartal, (2)1=nej, långt ifrån tillräckligt-5= ja, definitivt tillräckligt ofta, (3)1=mycket dåligt-5=mycket bra,

(4)1=förekommer aldrig-5= ungefär 1 gång/vecka.

När man jämförde Sif med HTF visade svaren statistiskt säkerställda (eller låg mycket nära) skillnader mellan förbunden. Andelen inom HTF som aldrig hade målsamtal med sin närmaste chef var 34% ($p=0,01$). Sextiotvå % inom HTF ansåg att samtalen genomfördes för sällan ($p=0,01$) och 36% att samtalen fungerade dåligt ($p=0,06$). Inom HTF ansåg 15% att det aldrig förekom gruppmöten (inom avdelningen/arbetsgruppen; $p=0,05$) och 49% upplevde att dessa möten fungerade dåligt ($p=0,05$).

Sambandet mellan hur mål- och uppföljningssamtal fungerade och arbetsrelaterad stress undersöktes. Statistiskt säkerställda korrelationer fanns med arbetskrav ($r=-0,19$, $p=0,0001$), påverkansmöjligheter ($r=0,10$, $p=0,02$), olust inför arbetet ($r=0,29$, $p=0,0001$) och trivsel med arbetssituationen ($r=0,36$, $p=0,0001$). Att man var nöjd med målsamtalen innebar en högre trivsel med arbetet, positiva känslor inför arbetet samt lägre arbetskrav.

Jämförelse mellan de som vill behålla förtroendearbetstid och de som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid

Syftet med denna analys var att jämföra dem som vill behålla förtroendearbetstid med dem som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid. Önskan att byta tillbaka till reglerad arbetstid var vanligare bland kvinnor (20% jämfört med 8,5% för män, $p=0,045$) och bland administratörer (24% jämfört med 18% för chefer och 12% för ombudsmän, $p=0,03$). De som hade hemmavarande barn ville i större utsträckning behålla förtroendearbetstid (12% ville byta jämfört med 23% för de som inte hade några hemmavarande barn, $p=0,03$). Ålder visade inga samband med önskan att byta till reglerad arbetstid.

Följande analyser jämför grupperna med avseende på arbetstrivsel och arbetsrelaterad stress, arbetstider, social livssituation, hälsa samt sömn och återhämtning. Tabell 12 redovisar resultaten för frågorna gällande trivsel, stress och arbetstider. Det var få skillnader mellan grupperna avseende arbetstider. Gruppen som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid upplevde sig inte kunna ta tillräckligt med raster och pauser i arbetet, arbetade mer sällan på helgen respektive kortare än 7,5 tim./dag.

Frågorna gällande trivsel visade tydliga gruppskillnader. De som vill byta tillbaka trivdes sämre med arbetssituationen och arbetstiderna (nästan

säkerställd skillnad för arbetsuppgifterna). De var också mer missnöjda med möjligheterna att påverka sina arbetstider samt upplevde mer olust inför arbetet.

Gruppen som ville byta rapporterade mer stressymptom i arbetet samt mer besvär med bristande arbetsmotivation. Arbetskraven var högre och påverkansmöjligheterna var lägre. Kvoten mellan arbetskrav och påverkansmöjlighet var högre vilket indikerar högre arbetsrelaterad stress.

Tabell 12. Medelvärde±medelfel för frågor om arbetstrivsel, arbetsrelaterad stress och arbetstider (h=timmar).

	Byta tillbaka	Behålla	p-värde
Stressymptom (1 alltid – 5 aldrig)	3,0±,08	3,3±,03	0,001
Bristande arbetsmotivation (se ovan)	3,5±,09	3,8±,04	0,008
Arbetskrav (1 låga – 4 höga)	2,9±,08	2,7±,03	0,005
Påverkansmöjligheter (1 låga – 4 höga)	3,0±,07	3,3±,03	0,0003
Kvoten arbetskrav/påverkansmöjlighet	0,98±,03	0,84±,01	0,0001
Belöning (1 dåligt – 4 bra)	2,8±,07	3,0±,03	0,0002
Socialt stöd från chef (1 dåligt – 4 bra)	2,7±,11	3,0±,04	0,04
Socialt stöd – arbetsplatsen (se ovan)	2,4±,08	2,7±,04	0,01
Trivsel med: (1 dåligt – 5 bra)			
- arbetssituationen	3,4±,13	4,0±,05	0,0001
- arbetstiderna	3,6±,12	4,5±,04	0,0001
- arbetsuppgifterna	4,0±,12	4,2±,05	0,06
Nöjd med möjl. påverka arbetstiderna (1 missnöjd – 5 nöjd)	3,5±,13	4,1±,06	0,0001
Olust inför arbetet (1 hög – 5 låg)	3,6±,11	3,9±,05	0,002
Arbetar ofta under stark psykisk stress	56%	40%	0,03
Mitt arbete tycks aldrig bli klart	54%	44%	0,14
Jag deltar i beslut rörande arb.org.	58%	74%	0,01
Jag har hamnat rätt i mitt val av yrke	80%	90%	0,04
Tillräckligt med pauser/raster i arbetet (1 helt otillräckligt – 5 tillräckligt)	3,8±,10	4,1±,03	0,007
Arbetsdagens början (timmar)	08:00±,06	08:10±,03	0,10
Arbetsdagens slut (timmar)	16:90±,14	16:80±,06	0,54
Mer än 37,5h/v (1 varje vecka-5 aldrig)	2,2±,15	2,3±,06	0,56
Mer än 50h/v (1 varje vecka-5 aldrig)	4,0±,17	3,9±,06	0,62
Arbetar kortare än 7,5h/dag (1 varje dag – 6 aldrig)	4,4±,14	4,0±,07	0,004
7,5-9h/dag (se ovan)	2,0±,18	2,2±,08	0,52
9-12h/dag (se ovan)	4,4±,21	4,1±,08	0,16
12-14h/dag (se ovan)	5,1±,14	5,0±,06	0,41
Arbetar på helgen 0,5-2,0h (1 varje helg-5 aldrig)	4,1±,14	3,6±,07	0,004

Andra frågor om psykisk stress och om man deltar i beslut rörande arbetsorganisation visar samma resultat (gruppen som vill byta deltar mer sällan i beslutsfattande och har mer psykisk stress). Man var också mer missnöjd med arbetets belöning (i form av mening, beröm, personlig utveckling och lön) och det sociala stödet på arbetsplatsen. Slutligen var det fler i gruppen som vill byta som inte var nöjda med sitt yrkesval.

Tabell 13 redovisar svaren för frågorna rörande social livssituation, sömn och hälsa. Det var inga skillnader rörande sjukfrånvaro (redovisas inte i tabellen) eller när det gäller arbetstidernas inverkan på sociala aktiviteter och umgänge med familj och vänner. Frågorna om ansvar för hushållssysslor, barn och hem visade inga skillnader mellan grupperna. Gruppen som vill byta till reglerad arbetstid upplevde dock mer besvär med att koppla av efter arbetet, att arbetet inkräktar på fritiden samt att man inte hinner med sådant man vill göra utanför arbetet.

Tabell 13. Medelvärde±medelfel för frågor om social livssituation, hälsa, sömn och återhämtning.

	Byta tillbaka	Behålla	p-värde
<i>Arbetstiderna inkräktar på:</i>			
(1 för lite tid – 4 tillräcklig tid)			
- sociala aktiviteter	2,6±,09	2,8±,04	0,09
- umgänge familj/vänner	2,6±,12	2,8±,05	0,12
Ansvar för hushållssysslor, barn och hem (antal uppgifter, 0-20)	6,7±,61	6,6±,25	0,85
Hinner du med sådant du vill göra utanför arbetet (1 inte alls – 4 ja)	2,3±,10	2,5±,04	0,03
Lätt koppla av efter arbetet (1 instämmer – 4 stämmer inte alls)	2,6±,12	2,3±,05	0,006
Svårt dra gräns mellan arbete och fritid (se ovan)	2,8±,13	2,9±,06	0,62
Arbetet inkräktar på fritiden (se ovan)	2,5±,13	2,7±,06	0,05
Hälsa (1 mycket dålig – 5 mycket bra)	3,4±,13	3,8±,05	0,0002
Värkindex (1 alltid – 5 aldrig)	3,4±,13	3,8±,05	0,0005
Mental utmattning (se ovan)	3,5±,10	3,8±,05	0,01
Ångest/depressiva symptom (se ovan)	3,9±,08	4,2±,04	0,0006
Utbrändhet (1 låg – 7 hög)	3,6±,16	3,0±,07	0,0005
- andel över 4 (risknivå)	44%	21%	0,0001
Sömnkvalitetsindex (1 alltid dålig sömn – 6 aldrig dålig sömn)	4,3±,12	4,6±,06	0,03
Uppvaknandebesvär (se ovan)	4,4±,12	4,5±,06	0,80
Sömnighet (se ovan)	4,8±,10	5,0±,04	0,03
Tillräckligt med sömn (1 helt otillräckligt – 5 definitivt tillräckligt)	3,4±,11	3,6±,05	0,12
Tillräckligt med vila/avkoppling			
- arbetsdagar (se ovan)	3,3±,12	3,5±,05	0,04
- lediga dagar (se ovan)	3,7±,12	3,8±,04	0,26

Resultaten för frågorna om hälsa visade genomgående mer besvär för gruppen som vill byta. Man rapporterade något sämre sömnkvalitet och mer sömnighet, medan det var inga gruppskillnader för frågan om man får tillräckligt med sömn samt frågorna rörande uppvaknandebesvär (svårt att vakna och inte utsövd vid uppstigandet). Under arbetsdagar upplevde man något mer problem med otillräcklig vila och avkoppling, medan det inte var någon skillnad för lediga dagar. Slutligen har gruppen som vill byta en högre poäng på utbrändhetsskalan och det var fler som befinner sig i riskzonen för att utveckla utbrändhet (44% jämfört med 21%).

För att undersöka vad som kan förklara önskan att byta till reglerad arbetstid genomfördes en stegvis multipel regressionsanalys. Förklaringsvariablerna (se nedanstående lista) bestod av bakgrundsfrågor, de arbetsmiljöfrågor som visade en signifikant gruppskillnad samt frågor om målsamtal.

En metodologisk förutsättning för analysen är att förklaringsvariablerna inte får vara alltför starkt korrelerade. För att undvika detta uteslöts vissa variabler. En av dessa var "trivsel med arbetssituationen" som visade mycket starka samband med de variabler som mäter "arbetsrelaterad stress" (arbetskrav, påverkan/stimulans i arbetet, olust inför arbetet m m). Även indexen som mätte stresssymptom och bristande motivation fick uteslutas av detta skäl. Frågan om trivsel med arbetstiderna visade ett relativt starkt samband med "möjligheter att påverka arbetstiderna". Påverkan på arbetstider prioriterades och därför uteslöts trivsel med arbetstiderna.

Följande förklaringsvariabler ingick i analysen:

- ålder
- kön
- hemmavarande barn
- arbetskrav
- påverkan/stimulans i arbetet
- belöning
- socialt stöd på arbetet
- socialt stöd från chef
- olust inför arbetet
- otillräckliga raster/pauser
- inflytande över arbetstiden
- trivsel arbetsuppgifter
- hur målsamtal fungerar
- hur gruppmöten fungerar
- förmåga att koppla av efter arbetet

Analysen baserades på 307 individer (bortfallet beror på att alla inte hade besvarat samtliga frågor). Tre förklaringsvariabler gick in i analysen. Dessa var (1) hur gruppmöten fungerar (förklarad varians=6%, beta=0,23), (2) påverkan och stimulans i arbetet (förklarade ytterligare 2,5% varians, beta=0,18) samt (3) ålder (förklarade ytterligare 1,6% varians, beta=-0,14). Önskan att byta till reglerad arbetstid kunde alltså förklaras av att man upplevde att gruppmöten (som var inriktade på arbetsplanering) inte fungerade bra, att man inte kunde påverka sin arbetssituation samt hög ålder.

Den låga andelen förklarad varians (10,1%) beror på att utfallsvariabeln (byta tillbaka eller behålla förtroendearbetstid) var skevt fördelad (de flesta ville behålla förtroendearbetstid). Förmodligen innebär detta att man underskattar andelen förklarad varians.

Samband mellan arbetsrelaterad stress, arbetstider och hälsa

Ett syfte med denna undersökning var att studera sambandet mellan arbetstider och hälsa. Vi genomförde fyra multipla regressionsanalyser där vi försökte förklara variationen i olika hälsomått. Hälsomåtten är sjukfrånvaro (antalet dagar under det senaste halvåret, 1=sjuk mer än en månad – 5=ingen dag), värkindex (1=värk varje dag – 5=aldrig värk), utbrändhet (1=låg – 7=hög) och sömnkvalitetsindex (1=alltid störd sömn – 6=aldrig störd sömn). Analyserna är baserade på både Sif och HTF och totalt ingår ca. 480 personer i analyserna.

Förklaringsvariablerna var kön, ålder, hemmavarande barn, olust inför arbetet, arbetskrav, påverkan och stimulans i arbetet, inflytande över arbetstiden, belöning, socialt stöd på arbetsplatsen, socialt stöd från chefen, tillräckligt många raster/pauser i arbetet, hur ofta man arbetar 50 tim./vecka eller mer, hur ofta man arbetar 5 tim. eller mer på helgen, hur ofta arbetsdagen är mellan 12-14 tim., hur ofta arbetsdagen är kortare än 7,5 tim. samt ansvar för hem och barn (socialt ansvar).

Det hälsomått som visade den högsta andelen förklarad varians (starkast samband) var utbrändhet. Sammantaget kunde man förklara 43,6% av variansen ($p=0,0001$). Den viktigaste förklaringsvariabeln var ”olust inför arbetet” som förklarade 25,4% av variansen. Därefter följde (i rangordning) arbetskrav (10,4%), belöning (2,6%), ansvar för hem och barn (3,1%), arbete på helg (0,9%), kön (1,4%) och inflytande över arbetstiden (0,8%). En hög grad av utbrändhet kunde förklaras med stark olust inför arbetet, höga arbetskrav, dålig belöning, mycket ansvar för hem och barn, mycket helgarbete, att man var kvinna och att man inte var nöjd med inflytandet över

arbetstiden. Om man utesluter olust kvarstår resterande variabler. Dessutom tillkommer "socialt stöd på arbetsplatsen" som förklarar 1,7% av variansen. Andelen förklarad varians sjunker till 38,9% ($p=0,0001$).

Andelen förklarad varians när det gäller värkbesvär var 20,9%. Två förklaringsvariabler var i denna analys viktigare än de andra. Dessa var kön (7,9%) och arbetskrav (7,5%). Dessutom tillkom belöning (5,1%), inflytande över arbetstiden (0,9%) samt olust inför arbetet (0,5%). Värkbesvär hängde alltså samman med att man var kvinna, hade höga arbetskrav, dålig belöning, att man var missnöjd med inflytandet över arbetstiden samt olust inför arbetet.

Sömnkvalitet kunde förklaras med olust inför arbetet (7,5%), arbetskrav (2,9%), kön (2,7%), inflytande över arbetstiden (1,0%) samt ansvar för hem och barn (0,6%). Totalt förklarade dessa variabler 14,7% av variansen. Dålig sömnkvalitet visade samband med mycket olust inför arbetet, höga arbetskrav, att man var kvinna, missnöje med inflytandet över arbetstiden samt mycket ansvar för hem och barn.

Sjukfrånvaro var det hälsomått som visade den lägsta andelen förklarad varians (9,2%). Tre förklaringsvariabler gick in i analysen; (1) kön (4,7%), (2) olust inför arbetet (3,3%) samt (3) arbetstid 50 tim./vecka eller mer (1,2%). Hög sjukfrånvaro var associerad med att man var kvinna, upplevde mycket olust inför arbetet samt att man sällan arbetade 50 tim./vecka eller mer.

Ett genomgående mönster i analyserna var att variablerna som mäter arbetstider inte kan förklara särskilt mycket av variansen i de olika hälsomåtten. Istället framstår olust inför arbetet, arbetskrav och belöning (samt kön) som de viktigaste förklaringsfaktorerna.

I nästa analyssteg försökte vi förklara hur olust inför arbetet hängde ihop med andra mått på stress och arbetstider. Denna analys gav en hög andel förklarad varians (42,5%) och ett mycket starkt samband förelåg för "belöning" (32,4%). Därefter följde socialt stöd på arbetsplatsen (6,4%), socialt stöd från chefen (2,6%) och inflytande över arbetstiden (1,1%). Känsla av stark olust inför arbetet visade samband med dålig belöning, dåligt socialt stöd samt missnöje med inflytandet över arbetstiden.

Olika stressmått korrelerades med mått på arbetstid. Höga arbetskrav var relaterade till lång arbetsvecka (50 tim./v, $r=-0,32$, $p=0,001$, observera att minustecknet beror på att låga poäng för 50 tim. arbetsvecka innebär hög förekomst). Även påverkansmöjligheter och stimulans i arbetet var associerade med lång arbetsvecka (50 tim./v, $r=-0,21$, $p=0,001$) och lång arbetsdag (12-14

tim./dag, $r=-0,38$, $p=0,001$). Det fanns också ett samband mellan att man var nöjd med arbetets belöning och lång arbetsvecka (50 tim./v, $r=-0,18$, $p=0,001$). Sammantaget tyder resultaten på att de som ofta arbetar lång vecka (minst 50 tim.) har höga arbetskrav, men också bra belöning samt god stimulans och bra påverkansmöjligheter i arbetet. Långa arbetstider visade inga, eller endast svaga, samband med ogynnsam arbetsstress.

Inflytande över arbetstiden korrelerade relativt starkt med belöning ($r=0,30$, $p=0,0001$), påverkan och stimulans i arbetet ($r=0,28$, $p=0,0001$) samt kvoten mellan arbetskrav och påverkan samt stimulans ($r=-0,34$, $p=0,0001$). Ett stort inflytande över arbetstiden hängde ihop med god belöning i arbetet, goda påverkansmöjligheter samt en gynnsam stresskvot (krav/påverkan).

Inflytande över arbetstiden och effekter på hälsa och social livssituation

Det fanns en relativt stor variation i hur man upplevde möjligheterna att påverka sina arbetstider. Inom båda förbunden förekom det anställda som var missnöjda med inflytandet över arbetstiden. För att undersöka vad inflytande över arbetstiden betyder för hälsa och social livssituation genomfördes en analys där de som var nöjda (hade angivit svarsalternativen mycket nöjd samt nöjd, $n=441$) med inflytandet jämfördes med dem som hade angivit svarsalternativen ”mycket missnöjd, missnöjd eller varken nöjd eller missnöjd” ($n=161$).

Det var inga skillnader mellan grupperna avseende ålder (medelvärdet var 47 år för båda grupperna), civilstånd, hemmavarande barn och anställningstid. Däremot var andelen kvinnor högre i gruppen som var missnöjd med inflytandet över arbetstiden (74% jämfört med 62% för gruppen som var nöjd med inflytandet, $p=0,007$). Andelen administratörer var också högre i gruppen som var missnöjda med inflytandet (58% jämfört med 35% för gruppen som var nöjd med inflytandet, $p=0,0001$).

Tabell 14 redovisar resultaten för frågorna om hälsa och social livssituation. Den statistiska jämförelsen baseras på en ANCOVA med kontroll för gruppsskillnaderna i kön och befattning. Gruppen som var missnöjd med inflytandet upplevde att arbetstiderna inkräktade mer på umgänget med familj och vänner respektive på olika sociala aktiviteter. Man ansåg också att det var svårare att hinna med sådant man vill göra utanför arbetet. Den missnöjda gruppen upplevde mer besvär med att arbetet inkräktade på fritiden samt hade mer besvär med gränsdragningen mellan arbete och fritid.

När det gäller hälsofrågorna upplevde den missnöjda gruppen ett sämre hälsotillstånd och upplevde oftare värk, mental trötthet, ångest/depressiva symptom samt dålig sömnkvalitet. De hade också en högre poäng på utbrändhetsskalan samt rapporterade mer sjukfrånvaro. Den missnöjda gruppen upplevde även att man inte fick tillräcklig vila och avkoppling på arbetsdagar och lediga dagar.

Det fanns också en tydlig skillnad mellan grupperna avseende den psykosociala arbetssituationen. Den missnöjda gruppen upplevde högre arbetskrav samt mindre möjligheter att påverka sin arbetssituation. När man kontrollerade för dessa skillnader försvann alla skillnader som var statistiskt säkerställda i tabell 14.

Tabell 14. Medelvärde±medelfel för frågor om hälsa och social livssituation för gruppen som var nöjd (n=441) respektive missnöjd (n=161) med inflytandet över arbetstiden.

	Nöjd	Missnöjd	p-värdet
Arbetstiderna ger tillräcklig tid för (1):			
- umgänge med familj/vänner	2,8±,04	2,5±,06	0,0004
- sociala aktiviteter	2,7±,06	2,5±,09	0,01
Ansvar för hemsysslor (0 – 20 aktiviteter)	6,6±,21	7,0±,34	0,42
Hinner med sådant du vill göra utanför arbetet (1=inte alls – 4=hinner med allt)	2,6±,03	2,3±,05	0,0002
Lätt koppla av från arbetet (2)	2,2±,04	2,4±,07	0,13
Svårt dra en gräns mellan arbete och fritid (2)	3,0±,04	2,9±,08	0,01
Arbetet inkräktar på fritid (2)	2,8±,04	2,5±,08	0,009
Hälsotillstånd (1=mkt dåligt – 5=mkt bra)	3,8±,04	3,4±,09	0,0001
Sjukfrånvaro (1=minst en månad – 5=0 dagar)	4,2±,05	3,8±,11	0,01
Värkbesvär (1=varje dag – 5 aldrig)	3,9±,04	3,5±,08	0,02
Mental utmattning (se ovan)	3,8±,04	3,3±,06	0,0001
Ångest/depressiva symptom (se ovan)	4,2±,03	3,8±,06	0,0001
Sömnkvalitetsindex (1=varje dag – 6=aldrig)	4,6±,05	4,1±,08	0,04
Uppvaknandebesvär (se ovan)	4,3±,05	4,0±,08	0,54
Sömnighetsbesvär (se ovan)	5,0±,03	4,8±,06	0,29
Tillräckligt med sömn (1=inte alls- 5=helt)	3,6±,04	3,3±,07	0,31
Tillräckligt med vila och avkoppling (se ovan)			
- arbetsdagar	3,5±,04	3,2±,07	0,009
- lediga dagar	3,9±,04	3,6±,07	0,001
Utbrändhet (1=låg – 7=hög)	2,9±,06	3,8±,09	0,0001

(1) 1=alldeles för lite – 4=tillräcklig; (2) 1=stämmer helt – 4=stämmer inte alls

Ett syfte med rapporten var att utvärdera vad olika arbetstidsmått har för effekt på upplevd hälsa. En stegvis multipel regressionsanalys har genomförts där följande arbetstidsmått ingår: inflytande över arbetstiden, helgarbete (2-5 tim./helg), arbetar hemma med att kolla e-post, läsa eller att förbereda för nästa dag, arbetar mer än 50 tim./v samt arbetar 12-14 tim./arbetsdag. Fyra analyser har genomförts med olika kriterievariabler; sjukfrånvaro (antal dagar de senaste halvåret), utbrändhet, sömnkvalitet och värk. Resultatet för dessa analyser redovisas i tabell 15.

Analyserna kontrollerar för ålder och kön (deras bidrag redovisas separat). Bortfallet på vissa av arbetstidsvariablerna var relativt högt och analyserna baserades på ungefär 370 individer. För sjukfrånvaro var det variablerna ”arbetsvecka 50 tim/vecka” och ”inflytande över arbetstiden” som blev signifikanta. Observera att riktningen på sambandet var att hög sjukfrånvaro hängde ihop med att man sällan arbetade lång arbetsvecka. När det gäller övriga analyser var ”inflytande över arbetstiden” den arbetstidsvariabel som gick in i analyserna först och visade starkast samband med sömn, värk och utbrändhet. För utbrändhet var variabeln ”arbeta hemma med att förbereda för nästa dag” också signifikant, medan helgarbete blev signifikant för sömnbesvär. Riktningen var att hemarbete och helgarbete var förenat med mer besvär.

Tabell 15. Stegvis multipel regressionsanalys. Prediktorerna var olika arbetstidsvariabler.

	R2	Beta-koefficient*
<i>Sjukfrånvaro (1=mer än en 1 månad – 5)</i>		
0) ålder och kön	+41%	
1) arbetsvecka 50 tim.	+1,9%	-0,16
2) inflytande över arbetstiden	+0,8%	0,10
TOTAL	6,0%	
<i>Utbrändhet (1=låg – 7=hög)</i>		
0) ålder och kön	+1,9%	
1) inflytande över arbetstiden	+13,9%	-0,38
2) arbeta hemma: förbereda inför nästa dag	+ 2,1%	-0,16
TOTAL	17,9%	
<i>Värkbesvär (1= varje dag – 5 aldrig)</i>		
0) ålder och kön	+7,9%	
1) inflytande över arbetstiden	+3,7%	0,20
TOTAL	11,6%	
<i>Sömnbesvär (1=varje dag – 6 aldrig)</i>		
0) ålder och kön	+2,0%	
1) inflytande över arbetstiden	+5,9%	0,25
2) helgarbete (2-5 tim/helg)	+1,0%	0,10
TOTAL	8,9%	

*=beta anges för det sista steget i analysen. Samtliga analyser har ett p-värde som är lägre än 0,05.

Sammantaget visade analyserna att framför allt missnöje med inflytande över arbetstiden hängde ihop med sömnstörningar, värk och hög utbrändhetspoäng samt i viss mån med sjukfrånvaro.

Samband mellan hur förtroendearbetstid fungerar och medlemmarnas uppfattning om service

Ett syfte med undersökningen var att studera sambandet mellan medlemmarnas uppfattning om service respektive kvalitet och de anställdas inställning till förtroendearbetstid. Analysen genomfördes på FA-nivå (inga frågor gäller kansliets service till medlemmarna), d.v.s. medelvärden beräknades för varje FA för frågorna om inställning till förtroendearbetstid, mål- och uppföljningssamtal, gruppmöten, stress i arbetet samt trivsel med arbetet. Frågorna om medlemmarnas uppfattning om service och kvalitet hämtades från Sif Barometer 2001 som redovisade resultaten separat för varje FA. Följande fem frågor användes:

- 1) Tycker du att det var lätt eller svårt att få kontakt med den person som Du sökte på Sif-avdelningen? (1 mycket svårt – 10 mycket lätt)
- 2) Hur skulle Du vilja betygsätta kvalitén på den hjälp eller rådgivning som Du fick från Sif-avdelningen? (1 mycket dålig – 10 mycket bra)
- 3) Hur skulle Du vilja betygsätta det bemötande som Du fick från personalen på avdelningskontoret? (1 mycket dålig – 10 mycket bra)
- 4) I vilken utsträckning anser Du att Dina förväntningar av kontakten med Sifs avdelningskontor motsvarades? (1 förväntningarna motsvarades inte – 3 förväntningarna överträffades)
- 5) Hur nöjd är Du sammanfattningsvis med Sif som ditt fack? (1 mycket missnöjd – 10 mycket nöjd)

Den statistiska analysen baserades på korrelationer mellan medlemsfrågor och frågor om förtroendearbetstid, stress m m. Inga statistiskt säkerställda samband förelåg. Endast något enstaka samband visade tendens (p lägre än 0,10) till att vara statistiskt säkerställt. Sammantaget tyder resultaten på att medlemmarnas uppfattning om service och kvalitet inte har något samband med hur de anställda upplever förtroendearbetstid, trivsel och stress i arbetet.

Intensivstudien

Arbetstider

Figur 1 redovisar start- och sluttider för arbetspassen under de veckor som deltagarna förde dagbok. Tiderna varierade ganska kraftigt men en majoritet av arbetspassen började mellan 08.00 och 09.00 (Sif=73%, HTF=79%). Sluttiderna varierade med en mindre topp mellan kl. 16.30 och 17.30 (Sif=49%, HTF=59%). Figuren visar också på att arbetstiderna varierade något mer för Sif jämfört med HTF. En jämförelse av den genomsnittliga start och sluttiden vid förbunden gav inga statistiskt säkerställda skillnader.

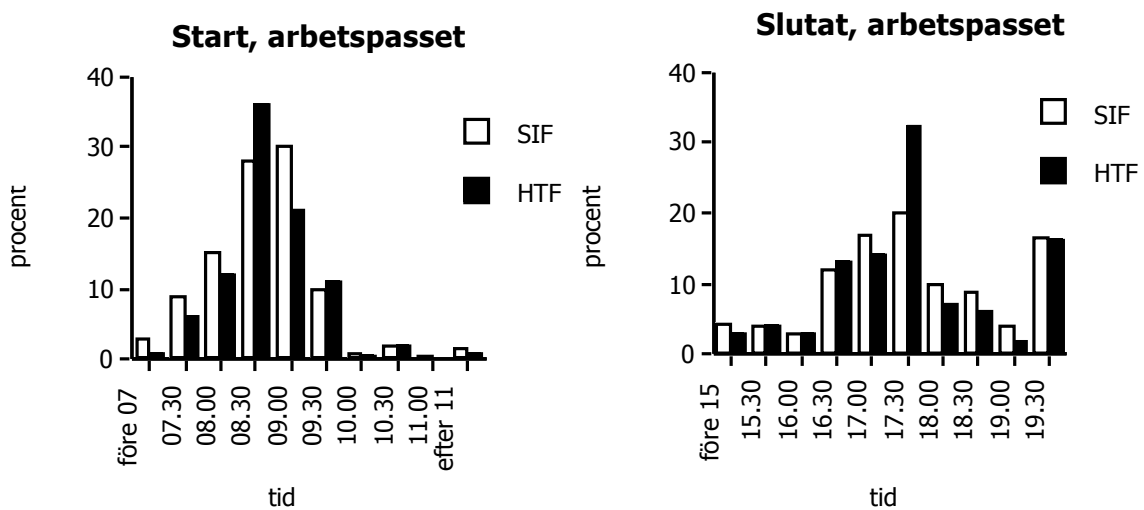


Fig 1. Fördelning av start- och sluttider för arbetspass.

Förekomsten av arbete (på arbetsplatsen) under helgen var låg – endast 3% av arbetspassen – och det var inga skillnader mellan Sif och HTF. Ett genomsnittligt arbetspass vid Sif var 9,2 tim. (± 8 min.), inklusive raster. Motsvarande värde för HTF var 8,9 tim (± 7 min.), men skillnaden är inte statistiskt säkerställd mellan förbunden. Förekomsten av långa arbetspass (mer än 12h) var dock något högre vid Sif (11% jämfört med 6% för HTF). Medelvärdet för arbetstiden per vecka (måndag till söndag) var $47,2 \pm 1,3$ tim. för Sif (inklusive raster, om man utgår från att rasten motsvarar 1h/dag så blir veckoarbetstiden ungefär 42 tim.). Veckoarbetstiden för HTF var något lägre ($45,4 \pm 1,1$ tim.), men skillnaden var inte statistiskt säkerställd ($p=0,30$). Det fanns dock en skillnad mellan ombudsmän och administratörer ($p=0,048$) i veckoarbetstid. Ombudsmännen arbetade ungefär 3h mer per vecka ($47,9 \pm 1,2$

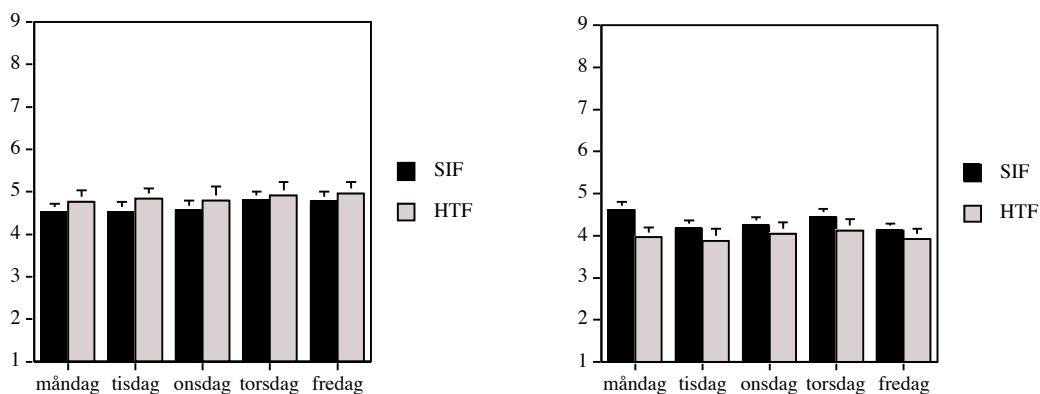
tim. jämfört med $44,6 \pm 1,1$ tim.). Det var inga skillnader mellan förbunden när det gäller veckoarbetstid för befattningarna.

Jämförelser mellan SIF och HTF avseende stress, sömn och trötthet

För att undersöka om det fanns några skillnader mellan Sif och HTF under arbetsdagar bildades ett medelvärde för de båda mätveckorna. Analyserna omfattade 29 personer anställda på Sif och 26 anställda på HTF. Av de 55 deltagarna var 40 kvinnor. Medelåldern var 46 ± 10 år och det var ingen skillnad mellan Sif och HTF.

Hög arbetsbelastning förekom vid $56,7 \pm 0,4\%$ av arbetsdagarna. Andelen arbetsdagar som deltagarna upplevt att man fått tillräckligt med vila och avkoppling (under dagen) var $36,2 \pm 0,4$ procent. Motsvarande resultat för lediga dagar var 73%.

Som figur 2 visar var det inte någon skillnad mellan HTF och Sif i upplevelse av sömnhet eller stress under arbetsdagarna.



Figur 2. Medelvärden \pm medelfel för skattningar av sömnhet och stress.

Det var inte några skillnader mellan Sif och HTF i mätningarna av stresshormonet kortisol. Med något enstaka undantag låg samtliga deltagare inom normalvariationen för kortisol utsöndring.

Mätningarna från aktigrafen visade inte på några skillnader mellan Sif och HTF. Den genomsnittliga sömnlängden (vakentid under natten borträknad)

under arbetsveckan var 6 timmar och 42 minuter på både Sif och HTF. Detta är kortare än det sömnbehov på cirka sju och en halv timme som angavs i enkäten. Det betyder att deltagarna får cirka 85 % av sitt sömnbehov tillfredsställt under arbetsveckan. Däremot är sömneffektiviteten, på cirka 91 %, under arbetsveckan mycket god. Sömnbristen i samband med arbetsdygn är normal jämfört med andra yrkesgrupper. Det finns mycket få undersökningar på tjänstemän, men jämfört med industriarbetare och skiftarbetare är sömnbristen betydligt mindre.

Skattningarna av sömnen i dagboken skilde sig inte åt mellan Sif och HTF med ett undantag. På Sif rapporterades mer stress och oro (1=ingen stress/oro, 5=mycket stress/oro) vid insomnandet ($3,9 \pm 0,1$ vs. $4,3 \pm 0,1$, $p < 0,05$).

Dagboken innehöll en tabell där varje deltagare fick markera (en gång/halvtimme) vad man gjort under dagen. Syftet med denna analys var att få reda på hur mycket tid som ägnats åt aktiviteter som är relaterade till vila och avkoppling eller ger återhämtning, respektive är belastande. Återhämtande aktiviteter har delats upp i tre övergripande kategorier; ”tid för en själv” (t ex TV/videotittande, radiolyssnande, läsning, hobbies m m), ”fri tid” (promenader, friluftsliv, fritidsresor, nöjen, motion m m.) och ”umgänge” (fest, besöka vänner, ha vänner på besök m m). Resultaten för aktiviteterna redovisas i tabell 16. Tabellen innehåller också en uppdelning på arbetsdagar och lediga dagar. Skillnaderna mellan Sif och HTF var små. Det fanns emellertid en liten skillnad när man summerade tiden man sovit (tupplurar), respektive vilat under dagen. HTF hade något mer sömn och vila.

Skillnaden mellan arbetsdagar och lediga dagar var dock mycket tydlig. Den totala arbetsbelastningen (summan av arbetet på arbetsplatsen och i hemmet respektive hushållssysslor) var mycket högre under arbetsdygn. Ett undantag var hushållssysslor som förekom mer när man var ledig. Sömn, vila, tid för en själv, fritidsaktiviteter och umgänge förekom också mycket mer när man var ledig.

En jämförelse mellan män ($n=15$) och kvinnor ($n=40$) och aktivitetsmönster visade inga skillnader avseende total arbetsbelastning (ungefär 9 timmar under arbetsdagar och 3 timmar under lediga dagar). Det fanns dock en skillnad avseende sömn och vila. Männerna hade mer sömn och vila än kvinnorna under arbetsdagar och lediga dagar ($p=0,03$). Medelvärdet för män var $1,1 \pm 0,4$ tim. för arbetsdagar (kvinnor= $0,5 \pm 0,1$ tim.) och $2,0 \pm 0,4$ tim. för lediga dagar (kvinnor= $1,2 \pm 0,2$ tim.). Det var inga könsskillnader avseende ”tid för en själv” och ”fritid”.

Tabell 16. Medelvärde±medelfel för olika aktiviteter. Resultaten redovisas separat för arbetsdagar och lediga dagar. Den statistiska analysen baseras på en två-vägs variansanalys.

	Sif		HTF		2-vägs ANOVA		
	Arbete	Ledig	Arbete	Ledig	Grp	Arb	GxA
Total belastning(1), h	9,5±,3	3,7±,4	8,9±,4	3,0±,4	0,13	,0001	,89
Hushållssysslor, h	0,8±,1	3,0±,4	0,6±,4	2,2±,4	0,09	,0001	,24
Sömn & vila, h	0,4±,1	1,1±,2	1,0±,2	1,8±,4	0,045	,0001	,85
Fritid & Tid för sig själv, h	2,1±,2	4,0±,4	2,3±,2	4,7±,5	0,27	,0001	,36
Umgänge, h	0,7±,1	1,9±,3	0,7±,1	1,6±,3	0,69	,0001	,60

h=timmar/dag; (1)=summan av arbete på arbetsplatsen, arbete i hemmet och hushållssysslor, ANOVA: Grp=Sif vs. HTF; Arb=Arbete vs. Ledig dag, GxA=Interaktionen mellan Sif/HTF x Arbete/ledig dag.

Jämförelse mellan arbetsvecka med hög respektive låg stress

Samtliga deltagare i intensivundersökningen skattade varje dag sin upplevda stress under dagen (1= mycket låg stress, 9=mycket hög stress) vid sex olika tidpunkter. Ett medelvärde av samtliga skattningar från arbetsdagarna bildades. Utifrån detta klassificerades de två mätveckorna som hög- (H=4,5±0,2) eller lågstress veckor (L=3,5±0,2). För en del deltagare var det dock ingen eller mycket liten skillnad mellan de två veckorna. Dessa personer uteslöts ur analyserna vilket innebar att totalt 34 individer ingick, varav 23 var kvinnor. Medelålder var 47±11 år och 21 deltagare var anställda på Sif.

I tabell 17 redovisas medelvärden av skattningar i sömndagboken under arbetsdagar vid de två mätveckorna. Under veckan med hög stress anger deltagarna att de har mer problem med att somna samt upplever mer stress/oro vid insomnandet. De känner sig även sömnigare vid uppvaknandet jämfört med veckan med låg stress. Däremot var det inga skillnader i sömnkvalitet mellan de båda mättillfällena.

Tabell 17. Medelvärde±medelfel för skattningar i sömndagboken under arbetsdagarna

	Hög stress	Låg stress	p-värde
Utsövd (1=inte alls, 5=helt)	2,8±0,1	2,9±0,1	0,13
Sovit tillräckligt (1=nej, definitivt för lite, 5=ja def. tillräckligt)	3,2±0,1	3,3±0,1	0,18
Vakna i förtid (1=mkt. för tidigt, 5=nej)	4,4±0,1	4,4±0,1	0,66
Sömnkvalitetsindex (1=dåligt, 5=bra)	3,9±0,1	4,0±0,1	0,27
Svårt somna (1=mycket, 5=inte alls)	3,9±0,1	4,2±0,1	0,05
Stress/oro (1=mycket, 5=inte alls)	3,9±0,1	4,3±0,1	0,005
Sömnighet uppvaknandet (1=pigg, 9=sömnig)	5,7±0,3	5,2±0,3	0,02

Resultaten för aktivitetsmätningarna (aktigrafi) redovisas i tabell 18 och visar att deltagarna tenderar (skillnaden är ej statistiskt säkerställd) att somna senare under veckan med hög stress samt ha en något sämre sömneffektivitet. Den totala sömnlängden (vakentid under natten borträknad) var något kortare under veckan med hög stress. Det är värt att notera att sömnlängderna var relativt korta vid båda mätveckorna men att sömneffektiviteten var mycket god.

Utifrån deltagarnas skattade sömnbehov fick de en lägre andel (procent) tillgodosedd under veckan med hög stress ($H=85\pm 0,02\%$, $L=90\pm 0,02\%$, $p<0,05$).

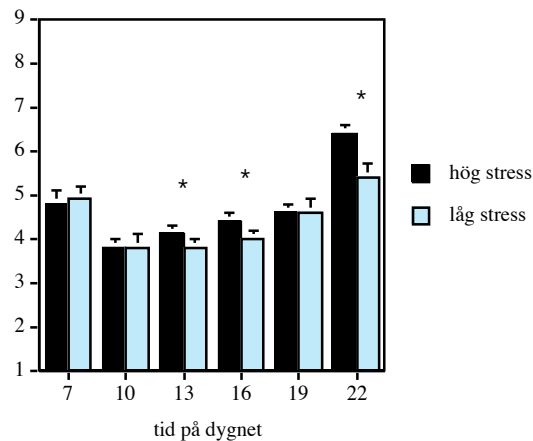
Tabell 18. Medelvärde \pm medelfel för sömnregistreringar under nätter mellan arbetsdagar

	Hög stress	Låg stress	p- värde
Sömnens början (hh:mm)	23;23 \pm 0;12	23;07 \pm 0;08	0,09
Sömnens slut (hh:mm)	06;30 \pm 0;08	06;30 \pm 0;08	0,81
Total sömn längd (hh:mm)	6;21 \pm 0;10	6;39 \pm 0;08	0,03
Sömneffektivitet (%)	90,1 \pm 1,1	91,4 \pm 0,8	0,07

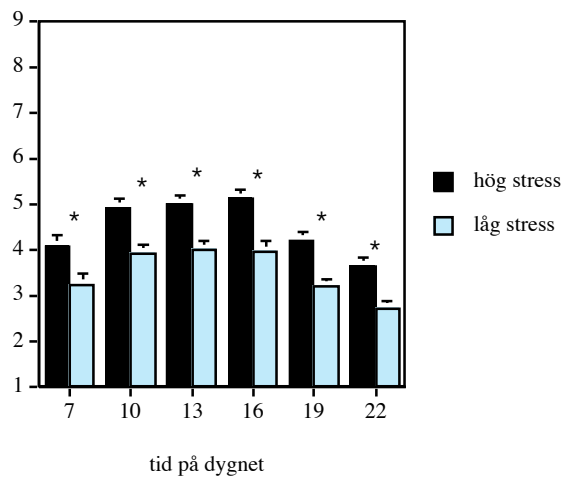
Skattningarna i sömndagboken under helgen efter arbetsveckan visade inga skillnader mellan de två betingelserna med undantag för att deltagarna upplever mer stress och oro vid sänggåendet i veckan med hög stress ($H=4,3\pm 0,1$, $L=4,6\pm 0,4$, $p=0,04$). Data från aktigrafen visade att sömnlängden var kortare helgen efter arbetsvecka med hög stress ($H=6h59m\pm 15m$, $L=7h29m\pm 12m$; $p=0,04$).

Skattningarna av sömnighet och stress gjordes vid sex tidpunkter under dagen i vakenhetsdagboken. I figur 3 visas medelvärdet av sömnighetsskattningarna under arbetsdagarna. Det fanns en tendens att deltagarna rapporterade att de känner sig sömnigare under veckan med hög stress ($p<0,06$). Detta är tydligast under slutet av dagen vilket bidrar till en signifikant interaktionseffekt ($p=0,001$).

Under helgen efter arbetsveckan var det ingen skillnad i sömnighetsskattningar mellan de två mätveckorna men det fanns en tendens till att deltagarna utvecklade mer sömnighet under kvällen ($p=0,10$) vid hög stress.



Figur 3. Medelvärde ± medelfel för skattning av sömnhet under arbetsdagar
 * = statistiskt säkerställd gruppskillnad för olika tidpunkter.



Figur 4. Medelvärde ± medelfel för skattning av stress under arbetsdagar
 * = statistiskt säkerställd gruppskillnad för olika tidpunkter.

Figur 4 visar högre medelvärden i stresskattningarna vid samtliga tidpunkter ($p=0,001$) i veckan med hög stress. Vid båda veckorna är stresskattningarna som högst mitt på dagen ($p=0,001$). Stresskattningarna helgen efter arbetsveckan är högre i betingelsen med hög stress ($p=0,01$).

Under veckan med hög stress var den genomsnittliga arbetsdagen (lunch och pauser inkluderade) längre än under veckan med låg stress ($H=9$ tim. 23min. ± 14 min., $L=8$ tim. 45 min. ± 8 min.; $p=0,05$). Det förelåg däremot ingen statistiskt säkerställd skillnad i mängden arbete på helgen eller arbete i hemmet.

Analysen av aktivitetsdata under arbetsdagar visade inga skillnader mellan hög och låg stress (se tabell 18), förutom för total arbetsbelastning (summan av arbete och hemsysslor). Den totala belastningen var 1 timme längre under hög stress.

Tabell 18. Medelvärde±medelfel för aktivitetsdata under hög respektive låg stress. Resultaten gäller för arbetsveckan. h=timmar.

	Hög	Låg	p-värde
Total arbetsbelastning, h/dag	10,1±,3	9,0±,3	,007
Hushållssysslor, h/dag	0,8±,1	0,8±,1	,65
Vila, h/dag	0,5±,1	0,8±,3	,32
Sömn (tupplurar), h/dag	0,2±,1	0,1±,1	,68
Tid för en själv, h/dag	1,6±,2	1,3±,2	,19
Fritid, h/dag	0,6±,1	0,9±,2	,70

Total arbetsbelastning=summan av arbete på arbetsplatsen, i hemmet och hushållssysslor

I arbetsdagboken rapporterades en högre arbetsbelastning (5=mkt hög, 1=mycket låg) under veckan med hög stress (H=4,5±0,2, L=3,5±0,2, p=0.001). Deltagarna upplevde även att de under veckan med hög stress inte fick lika mycket vila och avkoppling (5=definitivt tillräckligt, 1=långt från tillräckligt) under dagen (H=3,0±0,1, L=3,4±0,1, p=0,01)

Skattningar av dagen med avseende på olika stressymptom skilde sig mellan de två olika betingelserna (se tabell 19). Under veckan med hög stress rapporterade deltagarna att de kände sig mer spända, irriterade, tidspressade, slitna samt utmattade jämfört med veckan då stressnivån var låg.

Tabell 19. Skattningar av arbetsdagen, medelvärde±medelfel för måndag till fredag

	Hög stress	Låg stress	p-värde
Spänd	3,8±0,1	4,2±0,1	0,004
Irriterad	4,0±0,1	4,3±0,1	0,03
Tidspressad	3,4±0,2	3,9±0,2	0,001
Utmattad	4,3±0,1	4,5±0,1	0,02
Sliten	4,0±0,2	4,3±0,2	0,04
Utarbetad	4,2±0,2	4,3±0,1	0,19
Trögtänkt	4,5±0,1	4,5±0,1	0,93
Ihållande trötthet	4,3±0,1	4,3±0,1	0,75
Svårt att tänka	4,4±0,1	4,5±0,1	0,29
Okoncentrerad	4,3±0,1	4,3±0,1	0,66

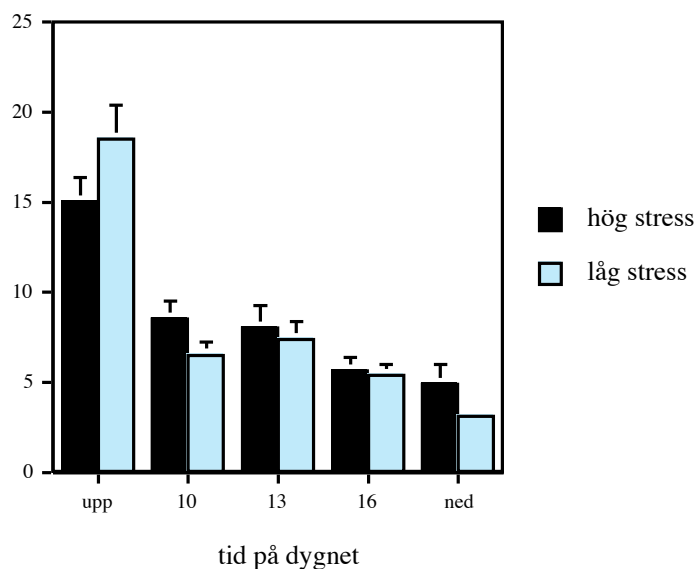
Svarsskala: 1=i hög utsträckning, 5=inte alls

Under helgen efter arbetsveckan var det ingen skillnad i stressymptom under dagen.

Förekomst av fel och misstag skilde sig inte i någon större utsträckning mellan mätveckorna. På frågan om det var något de glömt göra (som de hade tänkt göra) svarade deltagarna att detta var vanligare (1=ja, flera gånger, 3=nej) under veckan med hög stress ($H=2,4\pm 0,1$, $L=2,6\pm 0,1$; $p=0,01$).

Upplevelse av hur dagen varit, eller hur hälsotillståndet upplevts vara, skilde sig inte mellan veckorna. På kvällen fick deltagarna besvara en fråga om hur de trodde att de skulle sova (1=mycket bra – 9 mycket dåligt). Under veckan med hög stress trodde deltagarna att de skulle sova sämre jämfört med veckan då stressen var låg ($H=3,3\pm 0,2$, $L=2,9\pm 0,2$, $p=0,01$).

I figur 5 presenteras resultaten från kortisolmätningarna under en arbetsdag i hög respektive låg stressbetingelse. En variansanalys för upprepade mätningar visade att det inte fanns någon skillnad mellan de två betingelserna ($p=0,81$). Däremot var det en signifikant interaktion ($p=0,001$) mellan betingelse och tid som yttrade sig i att kortisolutsöndringen uppvisade flackare utsöndringsmönster under veckan med hög stress. Hög stress innebar lägre morgonkortisol men högre kvällskortisol. Under den lediga dagen fanns det inte några skillnader.



Figur 5. Medelvärde \pm medelfel för kortisol i saliv under arbetsdag

Jämförelse av 42- och 48-timmarsvecka

För att undersöka arbetstidens betydelse för upplevelsen av stress och hälsa jämfördes åtta personer som arbetade 42 timmar eller mindre med åtta personer som arbetade 48 timmar eller mer under veckan med hög stress. Urvalet baserades på att vi jämförde de personer som arbetade längst med de personer som arbetade minst. Samtliga individer arbetade från måndag till fredag.

De som arbetade mer rapporterade mer stress under arbetsdagarna ($5,2 \pm 0,2$ vs. $4,0 \pm 0,3$, $p=0,01$). Arbetsbelastningen (5=mkt hög, 1=mycket låg) tenderade (ej statistiskt säkerställd skillnad) att vara högre för dem som arbetar mer ($4,1 \pm 0,1$ vs. $3,5 \pm 0,3$). Gruppen som arbetade mer upplevde även att de var sömnigare (1=pigg, 9=mkt sömnig) på kvällen ($7,2 \pm 0,4$ vs. $5,9 \pm 0,4$, $p=0,05$). De upplevde mer otillräcklig sömn (1=definitivt ej tillräckligt, 5=definitivt tillräckligt) jämfört med de som arbetade mindre ($2,9 \pm 0,2$ vs. $3,5 \pm 0,2$, $p=0,05$).

De som arbetade mer angav att de inte fått lika mycket vila och avkoppling (1=ej tillräckligt, 5=definitivt tillräckligt) under dagen som de som arbetar mindre ($2,5 \pm 0,2$ vs. $3,4 \pm 0,1$, $p=0,01$).

Det var inga skillnader i kortisolutsöndring, eller i aktigrafimått på sömnen.

När det gäller aktivitetsdata fanns det några få skillnader mellan lång och kort arbetsvecka. Den totala arbetsbelastningen var högre under 48-tim. veckan ($11,8 \pm 4$ tim./dag) jämfört med 42-tim. veckan ($9,2 \pm 6$ tim./dag, $p=,004$). Det fanns också en skillnad i "fritid plus tid för en själv". Under 48 tim. veckan hade man mindre tid av dessa kategorier ($1,5 \pm 3$ tim./dag) jämfört med under 42 tim. veckan ($2,8 \pm 3$ tim./dag, $p=0,02$).

Under veckan med låg stress var det endast tre personer som arbetade mer än 48 timmar.

DISKUSSION

Innan diskussion och tolkning av resultaten inleds sammanfattas huvudfynden i punktform.

- De flesta trivdes bra med förtroendearbetstid och hade en positiv inställning till arbetstiderna. 75% var nöjda med de praktiska möjligheterna att påverka arbetstiden. 83% ville behålla förtroendearbetstid.
- Införandet av förtroendearbetstid resulterade i ökad trivsel med arbetstiderna, bättre möjligheter att ta ut en extra ledig dag samt mer tid för ärenden och familj.
- Det man uppskattade mest med förtroendearbetstid var den ökade friheten och inflytandet över arbetstiden.
- De grupper som var mest positiva till förtroendearbetstid var ombudsmän och barnföräldrar.
- Det var få som upplevde att förtroendearbetstid hade försämrat arbets- och livssituationen. 16% ansåg dock att lönen hade blivit sämre och att man idag arbetade mer.
- De som vill byta tillbaka till reglerad arbetstid var mer missnöjda med hur mål- och uppföljningssamtal med den närmaste chefen fungerade. De önskade även ha målsamtal oftare. De som önskade byta var mer missnöjda med hur gruppmöten, där arbetsbelastning och möjlighet att omprioritera arbetsuppgifter diskuteras, fungerade. Man ville även ha möten oftare.
- Gruppen som önskade byta till reglerad arbetstid trivdes sämre med arbetet och var utsatta för en mer ogynnsam arbetsstress. De upplevde sig inte få tillräckligt med raster och pauser i arbetet och hade svårare att koppla av från arbetet på fritiden. Hälsan var sämre, man hade högre poäng på utbrändhets-skalan och man hade också mer sömnstörningar.
- Goda möjligheter att påverka arbetstiderna var förenat med bra hälsa, hög arbetstrivsel, låg arbetsrelaterad stress samt få sociala besvär.
- Det fanns tecken på att förtroendearbetstid innebar längre arbetsvecka, mer helgarbete och arbete i hemmet, men också mer varierade arbetstider. Besvär med gränsdragningen mellan arbete och fritid visade också samband med förtroendearbetstid.
- En vecka med hög stressnivå visade ett annat kortisolmönster över dagen – lägre morgonvärde samt högre kvällsvärde. Hög stress var också förenat med högre sömnhet på kvällen, något kortare sömnlängd samt för lite vila och avkoppling.
- De flesta led av nästan en timmes sömnbrist per dygn under arbetsveckan.

Hur påverkade förtroendearbetstid stress, inflytande över arbetet, hälsa och återhämtning?

Resultaten för frågorna där de anställda inom Sif fick jämföra förtroendearbetstid med det förra arbetstidssystemet visade de tydligaste effekterna. Många upplevde att trivseln med arbetstiderna hade förbättrats och att det var lättare att ta ut en tillfällig ledig dag. Relativt många ansåg att det var lättare att hinna med ärenden och familjen efter att förtroendearbetstid introducerades. När det gäller frågorna om stress och hälsa var resultaten inte lika tydliga. Ungefär 20% upplevde att situationen hade förbättrats men det finns också en grupp på cirka 10% som rapporterade att situationen hade försämrats. De allra flesta upplevde att stress och hälsa inte hade påverkats av förtroendearbetstid.

Jämförelsen mellan Sif och HTF visade skillnader som delvis stöder ovanstående resultat. Man trivdes bättre med arbetstiderna inom Sif samt man var mer nöjd med möjligheterna att påverka sina arbetstider. Andelen som var missnöjd med arbetstiderna och inflytandet över arbetstiden var låg inom båda förbunden och inga statistiskt säkerställda skillnader förelåg. De relativt små skillnaderna mellan förbunden tyder på att de anställda inom HTF trots allt har relativt goda möjligheter att påverka sina arbetstider. Detta gäller framför allt ombudsmännen som har oregerad arbetstid. Det var dock fler inom Sif som ansåg att man kunde ta ledigt några timmar utan att kollegorna "tittade snett". Inom Sif upplevde fler anställda att man hade fullt stöd från närmaste chef att variera sina arbetstider. Å andra sidan var det fler inom Sif som hade besvär med att ta ut inarbetad ledighet.

Förekomsten av allvarlig stress och hälsobesvär var relativt låg vid båda förbunden. Det fanns dock några skillnader mellan Sif och HTF avseende arbetsrelaterad stress. Anställda vid Sif hade bättre möjligheter att påverka arbetssituationen samt upplevde mer stimulans i arbetet. Kvoten mellan arbetskrav och påverkansmöjligheter var mer gynnsam inom Sif, vilket indikerar lägre stress. Sif anställda var mer nöjda med arbetets belöning, bland annat lön, beröm, att arbetet är meningsfullt och att arbetet är en källa till personlig utveckling.

Införandet av förtroendearbetstid innebar en satsning på mer regelbundet förekommande mål- och uppföljningssamtal respektive gruppmöten där man kunde diskutera arbetsbelastning. Sådana aktiviteter förekom också oftare inom Sif. Inom Sif var man även mer nöjd med hur målsamtalen fungerade i praktiken. Resultaten visade även att väl fungerande målsamtal var förenat med bättre arbetstrivsel, mer positiva känslor inför arbetet samt lägre

arbetskrav. Det fanns alltså ett visst stöd för att den lägre stressen inom Sif kan bero på att mål- och uppföljningssamtal sker oftare och fungerar bättre.

Det förekom vissa skillnader i hälsa mellan Sif och HTF. Sif personal hade lägre poäng på en utbrändhetsskala och färre besvär med sömnen (mer utsövda och lättare att vakna). Om man kontrollerar för skillnaderna i arbetsstress (balansen mellan arbetskrav och påverkan) försvinner emellertid skillnaderna mellan Sif och HTF. Skillnaden i hälsa verkar framför allt bero på olikheterna i arbetsrelaterad stress mellan förbunden och förmodligen inte på arbetstidsfaktorer.

Det fanns skillnader i sjukfrånvaro som kvarstod trots att man kontrollerade för arbetsrelaterad stress, könsskillnader och skillnaderna i hälsa. Det är ändå inte sannolikt att skillnaden skulle bero på att Sif har förtroendearbetstid. Våra analyser kan inte besvara frågan om varför det finns en skillnad mellan förbunden i sjukfrånvaro. Det kan vara så att skillnaderna i sjukfrånvaro beror på den arbetsmiljö man varit utsatt för i tidigare yrken, tidigare i arbetslivet eller andra sociala faktorer som inte har undersökts i denna studie. Man skulle möjligen kunna misstänka att man inom Sif inte sjukskriver sig när man är sjuk utan istället utnyttjar förtroendearbetstidens möjlighet att arbeta hemma eller ta ledigt några dagar. Mot detta talar att det förelåg en skillnad mellan förbunden i långtidssjukskrivning (högre för HTF anställda). Dessutom har man inom Sif varit mycket tydlig med att man inte får utnyttja förtroendearbetstid för sjukfrånvaro.

Jämförelsen mellan Sif och HTF är inte helt problemfri. Den idealiska undersökningsdesignen hade varit att studera Sif före och efter införandet av förtroendearbetstid och att HTF hade varit kontrollförbund (ingen förändring i arbetstiderna). Av praktiska skäl var en sådan design inte möjlig. HTF valdes som jämförelseförbund eftersom deras arbetstidsregler var mycket lika de som Sif tillämpade före förtroendearbetstid. Fackförbundens organisation ansågs också vara mycket lika. Detta är dock ingen fullständig garanti för att det inte fanns skillnader mellan förbunden som kan ha påverkat resultaten.

Inom Sif var personalen mer delaktig i beslut rörande arbetets organisation. En organisation där personalen är mer delaktig i beslut och kan påverka sin arbetssituation kan vara mer benägen att satsa på en ökad egenkontroll av arbetstiderna. Vi finner också en relativt stark korrelation mellan inflytande över arbetstiden och påverkansmöjligheter i arbetet ($r=0,28$, $p=0,0001$) – ju bättre påverkansmöjligheter desto mer inflytande över arbetstiden.

Om man misstänker att skillnaderna i hälsa mellan Sif och HTF beror på andra faktorer än förtroendearbetstid (främst arbetsrelaterad stress) kan man konstatera att det ökade inflytandet över arbetstiden främst har resulterat i en mer positiv inställning till arbetstiden. Det är också rimligt att anta att förtroendearbetstid har medfört att man lättare kan variera sin arbetstid och klara av ärenden och andra sociala åtaganden under arbetsdagar. Denna slutsats – att fördelarna med inflytande över arbetstiderna främst gäller för vissa sociala aktiviteter och arbetstrivsel - stämmer väl överens med vad Lowden och Åkerstedt (1999) fann när man undersökte fria arbetstider inom handelsområdet. Det är möjligt att ett ökat inflytande över arbetstiden kan ha positiva effekter på stress och hälsa på lång sikt. Det finns dock ingen studie som har undersökt den frågeställningen. En mer utförlig diskussion om för och nackdelar med förtroendearbetstid och inflytande över arbetstiden diskuteras senare i rapporten.

Effekter på arbetstidsmönster av förtroendearbetstid

Ett huvudsyfte med förtroendearbetstid var att man skulle minska mängden overtidsarbete. Jämförelsen mellan fackförbunden visade att Sif anställda oftare hade längre arbetsdagar, längre arbetsvecka, arbetade mer hemma och hade mer helgarbete. Skillnaderna var statistiskt säkerställda men ändå relativt små. Jämförelsen inom Sif mellan nuvarande arbetstidssystem och reglerad arbetstid antyder att många arbetar mindre idag (24%). Å andra sidan fanns det en grupp på 16% som ansåg att man arbetade mer efter att förtroendearbetstid introducerades. En majoritet ansåg dock att det inte förelåg någon skillnad i mängden arbetstid. En rimlig tanke är att skillnaderna mellan Sif och HTF i arbetstid inte har uppstått till följd av förtroendearbetstid utan förekom även innan man ändrade arbetstid. Det är möjligt att en stimulerande arbetssituation, hög egenkontroll i arbetet och bra belöning lockar många att arbeta mycket. Resultaten visade att lång arbetsvecka (motsvarande mycket övertid) inte hade några större effekter på förekomsten av hälsobesvär. Detta överensstämmer med andra undersökningar som visar att övertid under goda psykosociala arbetsförhållanden inte innebär några större risker för att man ska utveckla dålig hälsa (Åkerstedt, 1996). Nyare studier av övertid visar inga samband med störd sömn (Åkerstedt et al., in press), möjligen kan en ökning av trötthet uppträda (Åkerstedt, Fredlund, Gillberg, & Jansson, subm).

Inom Sif upplevde fler att man hade besvär med gränsdragningen mellan arbete och fritid och att man hade svårare att koppla av efter arbetet. Detta torde bero på att man arbetade mer. Å andra sidan var skillnaden mellan Sif

och HTF ganska liten och saknade förmodligen betydelse för förekomsten av hälsobesvär.

Det bör påpekas att man inom Sif inte enbart arbetade längre pass utan kortare arbetspass (under 7,5 timme) var också vanligare. Detta innebär att man varierade arbetstiderna mer.

Ett delsyfte med undersökningen var att studera vad arbetstider betyder för den upplevda hälsan. Ett genomgående mönster i dessa analyser var att möjligheterna att påverka arbetstiden var den faktor som hade störst betydelse för hälsan (bland arbetstidsvariablerna). Å andra sidan visade andra mått på arbetsrelaterad stress, t ex olust inför arbetet, höga arbetskrav och missnöje med arbetets belöning, de starkaste sambanden med självrapporterad hälsa.

Att olika mått på arbetsrelaterad stress kan förklara hälsobesvär är ingen överraskning (Karasek & Theorell, 1990). Tidigare studier har för det mesta inte undersökt arbetstider lika detaljerat som denna undersökning. Resultaten förstärker därför bilden av att uppkomsten av värkbesvär, utbrändhets-symptom och sömnstörningar framför allt hänger ihop med arbetsrelaterad stress snarare än långa arbetspass och lång arbetsvecka. I denna undersökning korrelerade lång arbetsvecka med goda möjligheter att påverka arbete samt stimulans i arbetet. Förekomsten av riktigt lång arbetsvecka (över 60 timmar) var dessutom låg. Detta kan ha reducerat de negativa effekterna av lång arbetstid. Man bör vara försiktig med att generalisera resultaten till andra yrkesgrupper och för andra arbetsförhållanden. Förmodligen kan påtvingade långa arbetstider (övertid) förstärka en ogynnsam arbetssituation och bidra till att man löper större risk att utveckla stressrelaterade sjukdomar.

Att olust inför arbetet visade starka samband med hälsobesvär var inte överraskande. Att stress påverkar våra känslor och attityder till arbetet är väl belagt (Levi, 2002). Olust sammanfattade den belastning som uppstod till följd av dålig belöning i arbetet, dåligt socialt stöd samt ett lågt inflytande över arbetstiden. Sannolikt är olusten ett tecken på att man inte längre kan bemästra den stress man är utsatt för. Det fanns också ett relativt starkt samband mellan olust och bristande möjligheter att påverka sitt arbete. Dålig belöning, dåligt socialt stöd samt små möjligheter att påverka arbetet är som tidigare har nämnts välkända riskfaktorer för dålig hälsa. Man kan konstatera att olusten rimligen beror på ovannämnda stressfaktorer.

Vad kännetecknar de som är positiva respektive negativa till förtroendearbetstid?

De som var småbarnsföräldrar eller ombudsmän var mer positiva till att behålla förtroendearbetstid. Befattning och sociala faktorer hade däremot en relativt liten betydelse för önskan att behålla förtroendearbetstid. Istället framstod hur gruppmöten fungerar och möjligheter att påverka arbetet som nyckelfaktorer tillsammans med ålder. En önskan att byta tillbaka till reglerad arbetstid kunde förklaras med att gruppmöten fungerade dåligt, bristande påverkan, samt hög ålder. Arbetstidsfaktorer hade liten betydelse medan arbetsrelaterad stress, låg arbetstrivsel, otillräckliga raster/pauser i arbetet samt svårigheter att koppla av efter arbetet hade starka samband med önskan att byta tillbaka. Gruppen som vill byta tillbaka upplevde även sämre hälsa. Sammantaget tyder dessa resultat på att de medarbetare som har ett pressat och bundet arbete inte uppskattar förtroendearbetstid. De kan inte utnyttja fördelarna med systemet och saknar antagligen de regler och kompensationsförmåner som förekom i det gamla systemet. En intressant fråga är om dessa individer hade en besvärlig arbetsituation redan innan man införde förtroendearbetstid. Undersökningen har begränsade möjligheter att ge svar på den frågan. Det fanns vissa tecken på att införandet av förtroendearbetstid har försämrat deras arbetsituation. I de jämförande frågorna (förtroendearbetstid vs. reglerad arbetstid) visade gruppen som önskade byta att stressen hade ökat och att man arbetade mer idag. Organisatoriska förändringar, såsom införandet av ett nytt arbetstidssystem, kan ge upphov till ökad stress och otrygghet för vissa individer.

De som var positiva till förtroendearbetstid var mycket nöjda med möjligheterna att påverka arbetstiden samt med mål- och uppföljningssamtalen med den närmaste chefen. Man hade också goda påverkansmöjligheter i arbetet och upplevde att arbetstiderna inte störde ens sociala liv. Denna grupp kan antagligen utnyttja fördelarna med fria arbetstider och upplever att samspelet mellan arbete och privatliv har underlättats.

Bland de medarbetare som hade hemmavarande barn var det framför allt småbarnsföräldrar som upplevde en del förbättringar. Man trivdes bättre med arbetsituationen, kände mindre olust inför arbetet samt upplevde att arbetsprestationen hade förbättrats. Antagligen har det blivit lättare för föräldrar att få arbete och fritid att passa ihop. Man kan tänka sig att föräldrarna lättare kan anpassa sina arbetstider till barnens tider (gällande dagis, skola och fritidsaktiviteter) och därmed upplever mindre tidsstress.

Skillnaderna mellan könen var få men kvinnor upplevde att man efter införandet av förtroendearbetstid hade mer tid för ärenden. Å andra sidan var det fler kvinnor som önskade byta till reglerad arbetstid. Önskan att byta var också vanligare bland administratörer, där en majoritet är kvinnor. Det är troligt att könsskillnaden snarare är en skillnad mellan befattningar. Att administratörer är mer negativa till förtroendearbetstid kan bero på att arbetet är mer bundet och styrt vilket begränsar möjligheterna att utnyttja fördelarna med fria arbetstider. De är mer missnöjda med möjligheterna att påverka sina arbetstider jämfört med ombudsmännen.

Arbetsvecka med hög stress och effekter på kortisol, sömn och subjektiva skattningar

Analysen mellan en arbetsvecka med hög stress och en vecka med låg stress visade skillnader i stresshormonet kortisol. Under veckan med hög stress var morgonvärdet lägre, medan kvällsvärdet var högre. Under arbetspasset förekom inga skillnader. Att hög stress innebar högre kvällsvärden är inte överraskande. Förmodligen speglar detta svårigheter att varva ned och koppla av efter arbetspasset. Man upplevde mer oro och stress vid sänggåendet och hade svårare att somna. Trots detta är man mer sömning på kvällen. Sömnens kvalitet påverkades inte av hög stress även om det fanns en tendens till att man hade något mer vakentid (lägre sömneffektivitet) under hög stressveckan. Sömlängden var något kortare under hög stress och man upplevde högre sömnhet i samband med hög stress. Den ökade sömnheten i samband med uppvaknandet stämmer väl överens med den lägre kortisolnivån vid uppstigandet. Att den subjektiva sömnkvaliteten inte påverkades av stress beror förmodligen på den relativt korta sömnen. De flesta hade ungefär en timmes sömnbrist under arbetsveckan och sömnbristen har antagligen en positiv effekt på den upplevda sömnkvaliteten.

En brist med denna analys är att skillnaderna mellan hög och låg stress kanske var alltför liten – ungefär 0,8 skalsteg. Eftersom det endast fanns två mätveckor att välja bland så var det få deltagare som hade en riktigt stor skillnad (t ex motsvarande 2 skalsteg) mellan hög och låg stress. Det bör poängteras att vi var tvungna att exkludera drygt 20 personer som saknade variation i stress under mätperioden. Man kan därmed misstänka att skillnaderna i kortisol, sömn och trötthet hade blivit tydligare om man hade kunnat skärpa kriteriet för ”hög” stress.

Att kortisolnivån var lägre vid uppstigandet i samband med hög stress var något förvånande. Hög (akut) stress har i tidigare studie varit förenat med

högre kortisol under timmen efter uppstigandet (Pruessner, Helhammar, & Kirschbaum, 1999). Björntorp och medarbetare (Björntorp, 2002) har gjort en serie studier där man mätt kortisolets dygnskurva med salivprov. De visar att det finns ett samband mellan stress och morgonvärdet. Det normala mönstret, hos individer som har låg stress, är ett högt kortisolvärde på morgonen och sedan faller nivån under dagen. Stressade individer hade lägre kortisolnivåer på morgonen men hade normala (dvs. låga) värden under resten av dagen. Slutligen fanns det en grupp som hade varit utsatt för extrem stress eller var drabbad av sjukdomstillstånd (t ex. kroniskt trötthetsjukdom) som hade låg kortisol under hela dagen. Sammantaget kan man tolka dessa resultat som att en reducerad kortisoltopp på morgonen tyder på att den biologiska stressregleringsförmågan är störd.

Vad detta betyder för hälsan på lång sikt är inte klarlagt. Förmodligen betyder den stressade veckans lägre morgonkortisol ingenting såvida det inte uppepas varje vecka och under en längre tid. Trots allt var upplevelsen av den ökade stressen måttlig och störde bland annat inte den upplevda sömnkvaliteten. Kortisolnivån speglar kroppens katabola (nedbrytande) processer. Så lång tid som de anabola (återhämtnings och uppbyggande) processerna kan kompensera för den förhöjda nedbrytningen torde risken för sjukdomsutveckling inte vara särskilt allvarlig. Om däremot de anabola processerna inte förmår kompensera kan nedbrytningen bli så allvarlig att sjukdomar kan utvecklas. Hur lång tid dessa ogynnsamma processer kan pågå innan sjukdomar utvecklas är inte klarlagt.

Det är värt att notera att hög stress var förenat med nästan en timme längre arbetstid per dag. Man upplevde också att man inte fick tillräckligt med avkoppling och vila under veckan med hög stress. Å andra sidan fick man drygt två timmars återhämtning per arbetsdag, utöver sömn, även under hög stressveckan. Denna återhämtning bestod av vila, tid för en själv och fritidssysslor. Förmodligen är dock behovet av återhämtning (och då inte bara sömn) större när man är utsatt för hög stress.

Det verkar som om de som arbetar mer även är mer stressade. Man kan misstänka att detta beror på att de är under en pressad arbetssituation och därför är tvungna att arbeta mer. Å andra sidan kan långa arbetsdagar, motsvarande övertid, vara ett effektivt sätt att hantera tillfälliga arbetstoppar. Förmodligen klarar de flesta av att arbeta relativt mycket bara man ser till att regelbundet lägga in återhämtningspauser då man prioriterar sömn, vila och fritidsaktiviteter. Gränserna för hur mycket arbete man tål utan att drabbas av stress- och hälsoproblem är dock okända.

De som arbetar mer var tröttare på kvällen och angav att de inte i lika stor utsträckning sovit tillräckligt länge. Lång arbetsvecka var även förenat med mindre tid för en själv respektive för fritidssysslor. Det finns dock inte några skillnader i sömnlängd eller sömnkvalitet från vare sig dagboken eller aktivitetsmätningen. Detta kan tolkas som att de som arbetar mer och är mer stressade inte får sitt behov av vila och återhämtning tillgodosett.

Sammanfattning

Förtroendearbetstid innebar att trivseln med arbetstiderna ökade och att man fick bättre möjligheter att påverka förläggningen av arbetstiden. Den ökade egenkontrollen av arbetstiden innebar sociala fördelar, såsom mer tid för ärenden och för familjeumgänge. Effekterna på stress och hälsa var små men goda möjligheter att påverka arbetstiderna var i alla fall förenad med låg stress och få hälsobesvär. En nackdel med förtroendearbetstid var att gränsdragningen mellan arbete och fritid blev mindre tydlig och att ganska många upplevde att arbetet inkräktade på fritiden. En mindre grupp (16%) var negativ till förtroendearbetstid och önskade byta tillbaka till reglerad arbetstid. Denna grupp upplevde mer arbetsrelaterad stress, var mer missnöjd med hur mål- och uppföljningssamtal respektive gruppmöten fungerade samt hade fler hälsobesvär. Administratörer var överrepresenterade i denna grupp. Det sistnämnda resultatet tyder på att individer som har ett styrt och bundet arbete, med små möjligheter att påverka sin arbetssituation, inte gynnas av fria arbetstider.

REFERENSER

- Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A., & Aronsson, G. (1999). Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa*, 1999:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (1997). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. Ett forskningsprogram i samarbete med Arbetslivsinstitutet och Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet* (Ansökan). Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Stockholms universitet.
- Björntorp, P. (2002). Det metabola syndromet. In B. A. Rolf Ekman (Ed.), *Stress. Molekylerna - individen - organisationen - samhället* (pp. 161-172). Stockholm: Liber.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psykometrika*, 16, 297-333.
- Ekstedt, M., Kecklund, G., Dahlgren, A., Åkerstedt, T., & Samuelson, B. (2001). Kan dubbelskift vara en acceptabel arbetstidslösning? - effekt på återhämtning, stress och hälsa. *Stressforskningsrapporter*, 301. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).
- Ingre, M., Söderström, M., Kecklund, G., Åkerstedt, T., & Kecklund, L. (2000). Lokförarens arbetssituation med fokus på arbetstider, sömn, stress och säkerhet. *Stressforskningsrapporter*, 292. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Book.
- Kecklund, G., Hjerpe, L., Åkerstedt, T., Bäckström, E.-M., & Törnkvist, S. (1989). Hälsa och välbefinnande i samband med permanent nattarbete och tvåskift. En studie av fysiologiska och psykologiska effekter av nattarbete och tvåskift, respektive vilka individegenskaper avgör om man attraheras av nattarbete. *Stressforskningsrapporter*, 217. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).
- Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (1997). Objective components of individual differences in subjective sleep quality. *Journal of Sleep Research*, 6, 217-220.
- Levi, L. (2002). Stress - en översikt. Internationella och folkhälsoperspektiv. In B. A. Rolf Ekman (Ed.), *Stress. Molekylerna - individen - organisationen - samhället* (pp. 44-61). Stockholm: Liber.
- Lowden, A., & Åkerstedt, T. (1993). *Jet lag in air crew - a questionnaire study*. Stress Research Reports 237. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).
- Lowden, A., & Åkerstedt, T. (1999). Självvalda arbetstider inom Handels - Psykosociala effekter. *Stressforskningsrapporter*, 282. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).

- Lowden, A., & Åkerstedt, T. (2000). Einführung selbst gewählter arbeitszeiten in einhandel - Auswirkungen auf arbeitszufriedenheit, gesundheit und sozialleben. *Zeitschrift für arbeitswissenschaft*, 5, 300-305.
- McEwen, B., & Stellar, E. (1993). Stress and the individual: mechanismns leading to disease. *Archives of Internal Medicine*, 153, 2093-2101.
- Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and Risk Factors for Cardiovascular Diseases. *Behavioral Medicine*, 18, 53-60.
- Olsson, B., Åkerstedt, T., Ingre, M., Holmgren, M., & Kecklund, G. (1999). Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande. *Stressforskningsrapporter*, 281. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin (IPM).
- Pruessner, J. C., Helhammar, D. H., & Kirschbaum, C. (1999). Burnout, Perceived Stress, and Cortisol Responses to Awakening. *Psychosomatic Medicine*, 61, 197-204.
- Rosa, R. R., & Bonnet, M. H. (2000). Reported Chronic Insomnia Is Independent of Poor Sleep as Measured by Electroencephalography. *Psychosomatic Medicine*, 62, 474-482.
- Sadeh, A., Hauri, P. J., Kripke, D. F., & Lavie, P. (1995). The role of actigraphy in the evaluation of sleep disorders. *Sleep*, 18(4), 288-302.
- SCB. (1992). *Levnadsförhållanden. Tidsanvändningsundersökning 1990/91*, Rapport nr 80. Stockholm: SCB.
- Siegrist, J., & Peter, R. (2000). The effort-reward imbalance model. *Occupational Medicine*, 15, 83-87.
- Sif (1998-01-20). Arbetstidssystemet - förtroendearbetstid inom SIF. FAS/TK8955-K/SamO.
- Sluiter, J. K., Van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
- Tepas, D. I. (1985). Flexitime, compressed workweeks and other alternative work schedules. In S. Folkard & T. H. Monk (Eds.), *Hours of Work* (pp. 147-164). Chichester: John Wiley & Sons.
- Theorell, T. (1996). The Demand-Control-Support Model for Studying Health in Relation to the Work Environment: An Interactive Model. In K. Orth-Gomér & N. Schneiderman (Eds.), *Behavioral Medicine Approaches to Cardiovascular Disease Prevention* (pp. 69-85). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Theorell, T. (1999). How to deal with stress in organizations? - a health perspective on theory and practice. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 25, 616-624.
- Theorell, T. (2002). Kontroll över den egna situationen - en förutsättning för hantering av negativ stress. In B. A. Rolf Ekman (Ed.), *Stress. Molekylerna - individen - organisationen - samhället* (pp. 289-299). Stockholm: Liber.

- Theorell, T., Michelsen, H., & Nordemar, R. (1993). Validitetsprovning av indexbildningarna psykiska krav, kontrollmöjligheter (stimuland och påverkansmöjligheter), positiva faktorer (=socialt stöd i arbetet), sömnrubbingar samt dold och öppen coping. In M. Hagbarg & C. Hogstedt (Eds.), *Metodbeskrivning MUSIC*. Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet.
- Theorell, T., Perski, A., Åkerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., & Eneroth, P. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state. *Scand J Work Environ Health*, *14*, 189-196.
- Torsvall, L., & Åkerstedt, T. (1977). Effects of flexible working hours, parttime working and fourday workweek. *Reports from the Laboratory for clinical stress research, Report no. 58B*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Yehuda, R. (1999). Linking the Neuroendocrinology of Posttraumatic Stress Disorder With Recent Neuroanatomic Findings. *Neuroendocrinology*, *4*, 256-265.
- Åkerstedt, T. (1996). Arbetstider, hälsa och säkerhet. *Stressforskningsrapporter*, *270*, 1-121. Stockholm: Institutet för Psyksocial Medicin (IPM).
- Åkerstedt, T. (2001). Arbetstider, hälsa och säkerhet. Sammanställning av aktuell forskning. *Stressforskningsrapport*, *299*. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin (IPM).
- Åkerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., & Jansson, B. (subm). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample.
- Åkerstedt, T., & Gillberg, M. (1990). Subjective and objective sleepiness in the active individual. *Int J Neurosci*, *52*, 29-37.
- Åkerstedt, T., Hume, K., Minors, D., & Waterhouse, J. (1994). The meaning of good sleep: a longitudinal study of polysomnography and subjective sleep quality. *J Sleep Res*, *3*, 152-158.
- Åkerstedt, T., & Kecklund, G. (2002). Sömn och återhämtning. In B. A. Rolf Ekman (Ed.), *Stress. Molekylerna - individen - organisationen - samhället* (pp. 264-271). Stockholm: Liber AB.
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (in press). Sleep disturbances, work stress, and work hours - a cross sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*.
- Åkerstedt, T., Westerlund, M., & Andersson, G. (1996). Mot bättre tider: en utvärdering av några av vårdens arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa. *Stressforskningsrapporter*, *271*, Stockholm: Institutet för Psyksocial Medicin (IPM).

BILAGOR

Bilaga 1: dagboken

Detta är din dagbok som handlar om sömn, dina fritidsaktiviteter, hur du känner dig när du är vaken samt hur arbetsdagen/dagen har varit.

Dagboken består av tre sidor för varje dag, som du besvarar på följande sätt:

- Sömndagboken: besvaras varje dag, vid uppstigandet
- Vakenhetsdagboken 1: besvaras varje dag, under dagen
- Vakenhetsdagboken 2: besvaras varje dag, före sänggåendet

Det är viktigt att du besvarar dagboken varje dag, men skulle du glömma att fylla i någon sida, så ber vi dig att besvara sidan i efterhand istället. Försök att besvara dagboken så noggrant som möjligt.

Dagboken är märkt med ditt kodnummer högst upp på denna sida. Orsaken till detta är (1) att vi måste kunna jämföra dina dagbokssvar över hela undersökningsperioden för att studera om din sömnighet, trötthet, stress etc. påverkas av arbetstidsschemat, samt (2) att vi vill jämföra dagbokssvaren med enkätsvaren.

När vi samlat in den ifyllda dagboken kommer vi att mata in dina värden i ett statistikprogram. Resultaten redovisas enbart på gruppnivå (som medelvärden eller hur många procent som angivit ett visst svar) och det kommer inte att vara möjligt att få reda på hur en viss individ besvarat dagboken. Ingen annan än nedanstående forskare har tillgång till dina värden och resultat. Naturligtvis har forskarna tystnadsplikt.

Om du undrar över något rörande dagboksstudien eller något som berör ifyllandet av dagboken så kan du kontakta någon av oss:

Anna Dahlgren
08-728 6926

Göran Kecklund
08-728 6943

Sömndagboken: besvaras vid uppstigandet

Jag lade mig för att sova (släckte lampan) kl. _____, vaknade kl. _____ och steg upp kl. _____
 Tid det tog att somna (från det att du släckte ljuset) _____ timmar _____ minuter

(Markera ditt val genom att ringa in en siffra eller kryssa i en ruta. Alla alternativ får användas)

Känsla vid: Säng- gåendet:		Upp- stigandet:		Kände Du Dig orolig/stressad vid sänggåendet?		Hade Du svårt att somna?		Hur har Du sovit?			
1	1	mycket pigg			5	inte alls			5	mycket bra	
2	2				4	lite			4	ganska bra	
3	3	pigg			3	något			3	varken eller	
4	4				2	ganska			2	ganska dåligt	
5	5	varken pigg el trött			1	mycket			1	mycket dåligt	
6	6										
7	7	sömnig ej ansträngande vara vaken									
8	8										
9	9	mycket sömnig, kämpar mot sömnen, ansträngande vara vaken									

Orolig sömn? 5 inte alls 4 3 lite 2 1 mycket	Vaknade Du i förtid utan att kunna somna om? 5 nej 4 3 något för tidigt 2 1 mycket för tidigt	Antal uppvaknanden 0 5 1 >5 (fler än) 2 3 4	Hur lång tid har Du (ungefär) varit vaken under sömnperioden? 5 inte alls 4 några minuter 3 10 – 30 min 2 3/4 – 1 timme 1 mer än en timme	Har Du sovit tillräckligt länge? 5 ja, definitivt tillräckligt 4 ja, i stort sett tillräckligt 3 nej, något för lite 2 nej, klart för lite 1 nej, definitivt för lite
--	---	---	---	---

Hur djupt (lätt) har Du sovit? 1 mycket lätt 2 ganska lätt 3 varken eller 4 ganska djupt 5 mycket djupt	Lätt att stiga upp? 5 mycket lätt 4 3 varken eller 2 1 mycket svårt	Utsövd? 5 helt 4 3 ganska 2 1 inte alls	Tog Du något kaffe, eller läkemedel under dagen, och i sådana fall hur mycket? Antal kaffekoppar: _____ (skriv 0 om du inte tagit någon) Läkemedel Antal tabl/doser? <input type="checkbox"/> ja, sömnmedel _____ <input type="checkbox"/> ja, värk/smärtstillande _____ <input type="checkbox"/> annat _____ <input type="checkbox"/> ingenting	Har du druckit någon alkohol under kvällen? (Räkna ej med lätt- eller folköl) <input type="checkbox"/> nej, ingenting alls <input type="checkbox"/> ja, jag har druckit ett glas eller en drink <input type="checkbox"/> ja, några glas <input type="checkbox"/> ja, en halv flaska vin eller mer
---	---	---	---	---

Inträffade det något speciellt som du tror har stört sömnen? 1 nej 2 ja, arbetstiderna 3 ja, hård fysiskt arbete 4 ja, fel tid för sänggåendet 5 ja, oro för att försova mig 6 ja, sjukdom, värk, smärta 7 ja, buller/oväsen under sömnen 8 ja, annat: _____ _____	Var det något särskilt som orsakade det slutgiltiga uppvaknandet och uppstigandet? 6 nej, inget särskilt (vaknade av mig själv) 5 ja, väckarklockan eller dylikt 4 ja, buller mm. 3 ja, toalettbehov 2 ja, smärta eller värk 1 ja, annat: _____ _____	Kommer du ihåg någon/några drömmar? <input type="checkbox"/> Nej (kommer inte ihåg någon dröm) <input type="checkbox"/> Ja, jag kommer ihåg minst en dröm Om du har drömt, var det en mardröm? <input type="checkbox"/> Ja, jag har haft minst en mardröm
--	---	---

Vakenhetsdagboken 1: besvaras under dagen

Arbetet började kl: _____ och slutade kl: _____ ☼ har varit ledig idag

☼ har varit sjuk i dag

Fyll nedan i vad du har gjort den senaste halvtimmen vid de olika tidpunkterna på dagen. Om du har ägnat dig åt flera olika aktiviteter ange då den som har upptagit störst andel. Använd dig av kod listan under tabellen (om du är osäker vad en aktivitets ska kudas som så finns det längst bak i dagboken en mer utförlig beskrivning av koderna).

kl.	kod	kommentar	kl.	kod	kommentar	kl.	kod	kommentar
06.00			12.30			19.00		
06.30			13.00			19.30		
07.00			13.30			20.00		
07.30			14.00			20.30		
08.00			14.30			21.00		
08.30			15.00			21.30		
09.00			15.30			22.00		
09.30			16.00			22.30		
10.00			16.30			23.00		
10.30			17.00			23.30		
11.00			17.30			00.00		
11.30			18.00			00.30		
12.00			18.30			01.00		

A= Arbete på arbetsplatsen eller dyl. göra

Ah= Arbete som sker i hemmet

H= Hushållsarbete (matlag., tvätt mm) vänner

Ob= Omsorg om egna barn

Oa= Omsorg om andra

Po= Personlig omvårdnad (hygien mm)

M= Måltider

Ft= Fri tid (motion mm)

T= Övrig fritid/tid för en själv

S= Sömn, inkl. tupplur

V= vila, meditation,

U= umgänge med

Ö= övrigt

Nedanstående frågor handlar om hur du känner dig under dagen. Besvara frågorna genom att ange en siffra för varje rad vid respektive tidpunkt. Skriv S (=sov) för de tider då du inte är vaken. Använd gärna mellanstegen 2, 4, 6, 8 också).

Sömnighet	Stress
1 mycket pigg	1 mycket låg stress (känner mig mycket avslappnad och lugn)
2	2
3 pigg	3 låg stress (känner mig avslappnad och lugn)
4	4
5 varken pigg eller sömrig	5 varken låg eller hög stress
6	6
7 sömrig, men ej ansträngande vara vaken	7 hög stress (känner mig ganska spänd och stressad)
8	8
9 mycket sömrig, ansträngande vara vaken, kämpar mot sömnen	9 mycket hög stress (känner mig mycket spänd och pressad – på gränsen vad jag klarar av)

klockan	07	10	13	16	19	22
Sömnighet	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Stress	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Vakenhetsdagboken 2: besvaras innan sänggåendet

5-1 Hur var arbetsbelastningen? (besvaras bara om du har arbetat idag)	<ul style="list-style-type: none"> ☼ mycket hög ☼ ganska hög ☼ varken eller ☼ ganska låg ☼ mycket låg 	Tycker du att du fått tillräckligt med vila/avkoppling?	<ul style="list-style-type: none"> ☼ ja, definitivt tillräckligt ☼ ja, i stort sett ☼ nej, något otillräckligt ☼ nej, klart otillräckligt ☼ nej, långt ifrån tillräckligt
--	--	--	--

5-1 **Har du under dagen känt dig/eller haft:**

	inte alls	något	måttligt	en hel del	i hög utsträckning
Spänd	☼	☼	☼	☼	☼
Irriterad	☼	☼	☼	☼	☼
Trögtänkt	☼	☼	☼	☼	☼
Ihållande trötthet	☼	☼	☼	☼	☼
Utarbetad	☼	☼	☼	☼	☼
Tidspressad	☼	☼	☼	☼	☼
Sliten	☼	☼	☼	☼	☼
Utmattad	☼	☼	☼	☼	☼
Svårt att tänka på komplicerade saker	☼	☼	☼	☼	☼
Okoncentrerad	☼	☼	☼	☼	☼

3-1 **Har du upplevt något av följande under dagen?**

	nej	ja, en gång	ja, flera gånger
Glömt att säga något som du tänkt säga	☼	☼	☼
Känt att det är något som du borde göra utan att komma i håg vad det var	☼	☼	☼
Svårighet att komma i håg namnet på en person eller en plats	☼	☼	☼
I onödan upprepat något som du redan har gjort	☼	☼	☼
Glömt att göra något som du tänkt göra	☼	☼	☼
Börjat tänka på något annat när du behövt koncentrera dig på en uppgift	☼	☼	☼
Missförstått vad en arbetskamrat har sagt	☼	☼	☼
Snubblat, ramlat eller varit nära att ramla	☼	☼	☼
Tappat något, eller varit nära att tappa något	☼	☼	☼
Haft svårigheter att prata rent (sluddrat)	☼	☼	☼

Hur skulle du uppskatta ditt hälsotillstånd för dagen?

- 1 utmärkt
- 2 bra
- 3 i stort sett bra
- 4 varken bra el. dåligt
- 5 lite dåligt
- 6 dåligt
- 7 mycket dåligt

Hur bra var dagen, med avseende på humör, energi, företagsamhet?

- 1 mycket bra
- 2 bra
- 3 bra
- 4
- 5 varken bra el. dåligt
- 6
- 7 dåligt
- 8
- 9 mycket dåligt

Hur tror du att du kommer att sova?

- 1 mycket bra
- 2
- 3 bra
- 4
- 5 varken bra el. dåligt
- 6
- 7 dåligt
- 8
- 9 mycket dåligt

Kod	Beskrivning
Arbete (Aa)	Ordinarie arbete i huvudyrke Övertidsarbete i huvudyrke Annan tid på arbetsplatsen Arbetsresor
Arbete som sker i hemmet (Ah)	Arbete i huvudyrke som sker i hemmet
Hushållsarbete (H)	Matlagning/bakning Diskning, avdukning Städning av bostaden Tvätt/strykning Skötsel av tomt och trädgård Rastning av hund/skötsel av sällskaps djur Reparationer, underhåll i hemmet Reparationer, underhåll av fordon Ospecificerat underhåll Byggnadsarbeten, ombyggnader
Omsorg om egna barn (Ob)	Tillsyn och hjälp till barn Hjälp med läsläsning Lek med barn Samtal med barn Högläsning för barn Föräldrar möten mm Närvaro vid barns aktiviteter Annan omsorg om barn
Omsorg om andra (Oa)	Hjälp till vuxna i eget hushåll Hjälp till barn i andras hushåll Annan hjälp till andras hushåll Besök av patient på sjukhus
Personlig omvårdnad (Po)	Sängliggande pga. sjukdom Personlig hygien, av-, påklädning Bastu, solarium Annan personlig omvårdnad
Måltider (M)	Måltider Kaffe, förfriskningar
Sömn (S)	Nattsömn Tupplur
Vila (V)	Vila, meditera, göra ingenting
Fri tid (Ft)	Promenader Resor Jakt/fiske Idrott, motion Friluftsliv Utflykter Föreningsverksamhet Religiös verksamhet Åskådare vid idrottsevenemang Biobesök Teater, konsert, utställningar, museum Biblioteksbesök Annan underhållning
Umgänge med vänner (U)	Fest, kalas Besök hos släkt och vänner Besök av släkt och vänner

	Samtal, telefonsamtal Besök på restaurang, kafé, bar Dans, diskotek Annan social samvaro
Tid för en själv (T)	TV-,videotittande Radiolyssnande Läsning (tidning,veckotidning,bok) Handarbete (ex stickning) Dator (ej arbete) Tekniska hobbies, samling Spel, lek ensam Lyssnande, CD, grammofon, bandspelare Musikutövning Andra hobbies
Övrigt (Ö)	Okodbar aktivitet

Bilaga 2 – Index

(Cronbachs alfakoefficient anges inom parentes)

Stressymptom i arbetet (0,83)

Irritation

Otålighet

Oro/nervositet

Att du är spänd

Stress/jäkt

Att du är utsliten efter arbetet

Motivation i arbetet (0,76)

Missnöje med arbetsprestation

Att du är omotiverad

Att du är okoncentrerad

Att du är less på arbetet

Arbetskrav (0,75)

Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?

Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?

Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?

Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?

Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?

Stimulans och påverkan i arbetet (0,76)

Får du lära dig nya saker i ditt arbete?

Kräver ditt arbete skicklighet?

Kräver ditt arbete påhittighet?

Innebär ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?

Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras?

Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete?

Social stämning på arbetsplatsen (0,88)

Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats

Det är god sammanhållning

Mina arbetskamrater ställer upp för mig

Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag

Jag kommer bra överens med min/a chefer

Jag trivs bra med mina arbetskamrater

Belöning i arbetet (0,79)

Mitt arbete känns meningsfullt
Jag får beröm för väl utfört arbete
Mitt arbete är en källa till personlig utveckling
Jag är stolt över mitt arbete
Jag får en bra lön för det arbete jag gör

Socialt stöd från chef (0,96)

Jag känner mig trygg med min närmaste chef
Jag kan alltid räkna med stöd från min närmaste chef
Min närmaste chef visar att hon/han bryr sig om hur jag har det

Socialt stöd i arbetet (0,89)

Vi är bra på att lösa konflikter på min arbetsplats
På min arbetsplats ställer vi upp för varandra
Jag känner en stark samhörighet

Värkbesvär (0,91)

Värk i någon led, arm eller ben
Ryggbesvär
Muskelspänningar
Spända käkar
Värk i arm/axel som strålar upp i nacken
Stela, spända eller ömma muskler

Ångest/depressiva symptom (0,95)

Rastlöshet
Nervositet/oro
Nedstämd/ledsen
Känsla av att allt är meningslöst
Likgiltighet
Passivitet
Initiativlöshet
Svårigheter att koncentrera dig

Mag- och tarmbesvär (0,85)

Dålig aptit
Orolig mage/magstörningar
Halsbränna/sura uppstötningar
Diarré
Uppkördhet/gaser i magen
Förstoppning
Illamående

Mental utmattning (0,91)

Utarbetad
Fysiskt utmattad
Psykiskt utmattad
Ihållande trötthet

Melameds utbrändhetsskala (0,94)

Jag känner mig trött
Jag känner mig pig (vänd)
Jag känner mig fysiskt utmattad
Jag känner att jag har fått nog
Jag känner mig full av energi (vänd)
Mina "batterier" är uttömda
Jag känner mig alert (vänd)
Jag känner mig utbränd
Jag känner mig mentalt trött
Jag känner att jag inte orkar gå till arbetet på morgonen
Jag känner mig aktiv (vänd)
Jag känner mig dåsig
Jag är spänd
Jag känner mig avspänd (vänd)
Jag känner mig rastlös
Jag känner en stark inre trötthet

Mentala trötthetssymptom (0,95)

Jag känner mig för trött för att tänka
Jag har svårt att koncentrera mig
Jag känner mig trögtänkt
Jag kan inte tänka klart
Det är svårt för mig att tänka på komplicerade saker
Jag är splittrad i tankarna

Sömnkvalitetsindex (0,86)

Svårigheter att somna
Störd/orolig sömn
För tidigt (slutligt) uppvaknande
Upprepade uppvaknanden med svårigheter att somna om

Uppvaknandebesvär (0,81)

Svårigheter att vakna
Ej utsövd vid uppvaknandet
Känsla av att vara utmattad vid uppvaknandet

Sömnighetsindex (0,65)

Sömnig under arbete eller fritid
Oavsiktliga sömnepisoder (tillnickningar) under arbetet
Oavsiktliga sömnepisoder (tillnickningar) under fritid
Behov av att kämpa mot sömnen för att hålla mig vaken
Irritation/trötta ögon

Umgänge med familj/vänner (0,98)

Arbetstiderna ger mig tillräcklig tid för...

- Umgänge med make/maka/sambo
- Umgänge med barn
- Umgänge med vänner

Sociala aktiviteter (0,95)

Arbetstiderna ger mig tillräcklig tid för....

- hämtning/lämning av barn
- avkoppling, tid för en själv
- hushållsarbete
- föreningsaktivitet
- nöjen, radio och TV
- sport och motion
- hobbies
- kurser/utbildning
- inköp, post och bankärenden
- besök hos läkare/tandläkare
 - på det hela taget, har du tid för allt du måste göra på fritiden?

Ansvar för hemsysslor och barn (mitt, någon annans eller delat)

- tvätt/strykning
- matinköp
- matlagning
- diskning
- lagning/sömnad
- städning
- stor rengöring
- trädgårdsskötsel/skötsel av rumsväxter
- sköta ekonomin
- underhåll/reparationer i hemmet
- underhåll reparationer av bil
- inköp av kläder/hushållsartiklar
- planering av viktiga förändringar och inköp i hushållet
- sköta små barn
- göra saker tillsammans med barn
- undervisning/läxor
- skjutsa barn/hämta på dagis
- ordna med barntillsyn/läkarbesök
- hjälpa vuxna barn
- passning av barnbarn

Stressforskningsrapporter 2003-2013

- 325 *Tucker P, Bejerot E, Kecklund G, Aronsson G & Åkerstedt T (2013)* Doctors' work hours in Sweden: Their impact on sleep, health, work-family balance, patient care and thoughts about work.
- 324 *Åkerstedt T, Ingre M, Kecklund G (2012)* Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- 323 *Lowden A, Åkerstedt T (2012)* Ljus i kontrollrummet vid Forsmark 3 anpassat till skiftschema för optimering av synergonomi, vakenhet och återhämtning.
- 322 *Kecklund G, Ingre M, Åkerstedt T (2010)* Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning.
- 321 *Kinsten A, Magnusson Hanson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell T (2007)* SLOSH – Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health: a nationally representative psychosocial survey of the Swedish working population.
- 320 *Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K, Elofsson S (2008)* Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem.
- 319 *Kecklund G, Eriksen CA, Åkerstedt T (2006)* Hälsa, arbetstider och säkerhet inom polisen.
- 318 *Thulin Skantze E (2006)* Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa. En explorativ studie baserad på fokusgruppsintervjuer bland chefer.
- 317 *Söndergaard HP (2006)* Hälsoeffekter av rån och övriga traumatiska händelser bland handelsanställda. Delstudie I och II.
- 316 *Holmén-Isaksson M (2005)* Rehabilitering. En förhandling mellan individer och organisationer.
- 315 *Widmark M (2005)* Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik i organisationsförhållanden.
- 314 *Hasselhorn HM, Theorell T, Hammar N, Alfredsson L, Westerholm P and the WOLF Study Group (2004)* Occupational health care team ratings and self reports of demands and decision latitude – results from the Swedish WOLF Study.
- 313 *Bernin P, Theorell T (2004)* Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården.
- 312 *Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Kecklund G, Åkerstedt T (2003)* Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen.
- 311 *Hansen Egon (2003)* Stress, Stream of Affect, Emotions, and Background Variables: Exploratory Experiment with Poetry Reading II.
- 310 *Pernler H, Gillberg M (2003)* Sömnvanor och sömnproblem hos barn i förskoleåldern.

Stressforskningsinstitutet

Stockholms universitet 106 91 Stockholm www.stressforskning.su.se



Stockholms
universitet