



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning. En intervjustudie med sjuksköterskor.

Mikaela Estander

VT 2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Folkhälsovetenskap
Folkhälsovetenskap, teori, metod och examensarbete
Hälsopedagogiska programmet

Handledare: Maria Lennernäs Wiklund
Examinator: Ola Westin

Estander, M. (2017). Meals at work and how meals at work was described as a possibility to recover. An interview study with nurses. Bachelor thesis in Public Health Science. Department of Occupational Health and Public Health Science. Faculty of Health and Occupational Studies. University of Gävle, Sweden.

Abstract

The **purpose** of this study was to investigate how nurses describe their meals at work, and how meals at work was described as a possibility to recover.

The **method** had a qualitative approach with semi-structured interviews. Five nurses participate and were recruited through a snowball sampling. The interviews were recorded and then transcribed. To analyze the data a manifest content analysis was used.

The **result** showed that the four categories *content and meaning for meals at work, environment for the meal at work, time to eat and social relations at the dining table* summarized the nurses' descriptions of meals at work. The meal at work was described as one way to recover, but many other things also helped recovering.

The **conclusion** was that nurses in this study described that meals at work can improve through enough length of the break, lower noise level, less stress while eating, enough room for eating and preparing food as well as nutritional food shall be available. The result of the study shows that meals are described as a chance to recover but also that the nurses associate recovery with night sleep, socialize with the family, perform physical activity or just gather your thoughts.

Keywords: *Public Health, recovery, meals at work, environment, breaks*

Sammanfattning

Sjuksköterskor är en utsatt yrkesgrupp och efterfrågan på sjuksköterskor ökar. Arbetsgivare inom vård och omsorg bedömer en brist på sjuksköterskor. En avgörande faktor till bristen är att sjuksköterskor avslutar sjuksköterskeyrket för bristande arbetsvillkor och arbetsmiljön.

Syftet med studien var att undersöka på hur sjuksköterskor beskriver sina arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning.

Metoden som användes till studien var en kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer. Urvalet bestod av fem sjuksköterskorna som alla arbetade på samma hälsocentral och åt arbetsmåltider. Rekryteringen av sjuksköterskorna skedde via ett snöbollsurval. Intervjuerna genomfördes på informanternas egna arbetskontor och spelades in och transkriberades sedan. För att analysera datamaterialet från intervjuerna användes en manifest innehållsanalys.

Resultatet visade att de fyra kategorierna *arbetsmåltidens innehåll och mening, miljö för arbetsmåltiden, tiden för att äta och sociala relationer vid matbordet* sammanfattade sjuksköterskornas beskrivningar av arbetsmåltider. Arbetsmåltiden beskrivs som en möjlighet till återhämtning men även att återhämtning är mycket mer än måltider som ger energi.

Slutsatsen är att sjuksköterskor i denna studie ansåg att arbetsmåltiderna kan förbättras genom tillräckligt långa raster, lägre ljudnivå i måltidsmiljön, mindre stress under måltider, tillräckligt med utrymmen för att äta och tillreda mat samt genom ett utbud av näringsrik kost på arbetsplatsen. Studiens resultat visar att arbetsmåltiden beskrivs som en möjlighet till återhämtning men att sjuksköterskor associerar återhämtning även till nattsömn, umgås med familjen, utföra fysisk aktivitet eller bara att få samla upp sina tankar som de anser ger dem energi.

Nyckelord: *Folkhälsa, återhämtning, arbetsmåltider, måltidsmiljön, rast, pauser*

Innehållsförteckning

Bakgrund	1
Folkhälsoarbete på arbetsplatsen	1
Hälsosam arbetsplats	2
Hälsosamma matvanor	3
Raster, pauser och arbetsmiljön	3
Återhämtning	4
Sjuksköterskan arbetsroll	5
Arbetsmåltider	6
Problemformulering	7
Syfte	8
Frågeställningar:	8
Metod	8
Val av ansats och design	8
Urval	8
Datainsamling	9
Dataanalys	10
Forskningsetiska överväganden	11
Resultat	11
Del I Beskrivningar av arbetsmåltider	11
Fyra kategorierna som beskriver arbetsmåltider	12
Arbetsmåltidens innehåll och mening	12
Miljön för arbetsmåltiden	13
Tiden för att äta	14
Sociala relationer vid matbordet	14
Del II Arbetsmåltider och återhämtning	15
Sjuksköterskors beskrivning av återhämtning	16
Diskussion	16
Resultatdiskussion	16
Metoddiskussion:	20
Slutsats	22
Referenser	23

Bilaga 1: Intervjuguide

Bilaga 2: Manifest innehållsanalys

Bilaga 3: Missiv

Bakgrund

Den arbetsföra befolkningen tillbringar nästan en tredjedel av sitt dagliga liv på arbetet (WHO 1999). Mat och matvanor kan därför påverka dels arbetstagaren, dels organisationer och företag (Statens Livsmedelsverket (SLV) 2007). Vad anställda äter på arbetet påverkar trivsel, samarbeten, säkerhet, välbefinnande, arbetsförmåga, kreativitet och hälsa (ibid.).

”En god lunch i lugn och ro tillsammans med sina arbetskamrater ger återhämtning och påfyllning av ny kraft” (SLV 2007, s. 2).

För människans prestationsförmåga och välbefinnande är det viktigt att äta mat för att kroppen ska få energi till att klara hela arbetsdagen (Statens Folkhälsoinstitut 2011). Goda matvanor gynnar människan både fysisk och psykiskt. Faktorer som kan påverka människans matvanor är attityder, levnadsvanor, arbetsliv och arbetstid (ibid.). Arbetsgivaren kan sätta upp ramar för när och var arbetstagaren har möjlighet att äta. Vad som äts inom dessa ramar påverkas av individen såväl som gruppens attityder och beteende runt mat och matvanor på arbetet (ibid.).

För Sverige och övriga världen har inte maten på arbetet varit en högt prioriterad forskningsfråga (SLV 2007). Arbetslivsforskning om hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen har istället handlat om fysiskt aktivitet, psykosociala frågor, stresshantering, ledarskap och kommunikation (ibid.).

Folkhälsoarbete på arbetsplatsen

Statens Livsmedelsverk fick år 2006 uppdraget att forma råd för maten på arbetsplatsen (SLV 2007). Råden från Statens Livsmedelverk tog hänsyn till de svenska och nordiska näringsrekommendationerna för att få en vetenskaplig grund (ibid.). Rapporten ”*Bra mat på jobbet*” utvecklades med råd för att hjälpa arbetstagare, arbetsgivare, myndigheter, fackliga organisationer och livsmedelsbranschen med hur maten på arbetsplatsen kan kopplas till individens funktion, hälsa och välbefinnande (ibid.). För att mat på arbetet ska bidra till välbefinnande och hälsa finns grundläggande principer (SLV 2007):

- Tiden för att äta ska vara tillfredställande för att kunna koppla av och äta i lugn och ro.
- Tillgänglighet till en avgränsad plats för arbetsmåltiden för att kunna koppla av från arbetets krav.
- Att välbalanserad och god mat samt dryck är möjligt vid pauser och raster.
- Val av bra mat och säkerställning av utbudet ska förmedlas genom motivation och kunskap.

Evidensbaserade folkhälsoarbete kan förbättra levnadsvillkoren till hälsosammare matvanor och har visat positiva effekter på en rad andra olika hälsoproblem, bland annat

tobaks – och droganvändning (Quintiliani, Sattelmair & Sorensen 2008). Arbetsplatser kan genom hälsoutbildningar för anställda öka kunskapen om hälsosam mat, sociala normer och socialt stöd (Quintiliani, Sattelmair & Sorensen 2008). Sociala normer är beteenden eller generella standarder som finns på en arbetsplats bland arbetstagare (ibid.). Socialt stöd är något som en anställd kan få av exempelvis sina arbetskamrater i form av information, direkt hjälp, uttryck av intresse eller rådgivning (ibid.). Arbetsplatsen anses som en lämplig miljö för folkhälsoarbete och flera internationella organisationer har rekommenderat folkhälsoarbete på arbetsplatser genom flertal deklARATIONER och stadgar (ibid.). År 2004 godkände den 57:e Världshälsoorganisationens kongress ”WHO:s globala strategi för kost, fysisk aktivitet och hälsa” som lyfter fram att arbetsplatsen har en viktig roll för hälsofrämjande insatser och förebyggande av sjukdomar (Quintiliani, Sattelmair & Sorensen 2008). På arbetsplatsen ska anställda ges möjligheten att göra hälsosamma val, uppmuntra fysisk aktivitet och finnas möjligheten till hälsosamma matval på arbetsplatser (ibid.). WHO:s globala handlingsplan för arbetstagarhälsa mellan åren 2008 till 2017 förespråkar att sund kost, fysisk aktivitet och psykisk hälsa ska vara ett prioriterat förfarande för att främja hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatser (World Health Organization WHO 2013).

Hälsosam arbetsplats

WHO (1999) beskriver att en hälsosam arbetsplats är en plats där både anställda och arbetsgivare arbetar tillsammans för att uppnå ett gemensamt mål för arbetstagarnas välbefinnande och hälsa. Genom att arbeta tillsammans ger det alla på arbetsplatsen en psykisk, fysisk och socialt förhållande som främjar och skyddar säkerhet och hälsa (ibid.). Med ett gemensamt arbete för att uppnå målen ger det möjlighet för både arbetstagare och chefer att ta kontrollen över sin egen hälsa för att förbättra den men även bli mer engagerad, produktiv och stabil (ibid.).

Syftet med en hälsosam arbetsplats är att skapa en stödjande, säker och hälsofrämjande arbetsmiljö (WHO 1999). Arbetsplatsens lokal och miljö ska stödjas för att undvika skador som kan vara farliga för individen, som till exempel stress eller dålig arbetsmiljö (ibid.). Arbetsplatsen är en utmärkt miljö för folkhälsoarbete då den arbetsföra befolkningen nästan tillbringar en tredjedel av sitt dagliga liv på arbetet (ibid.). En arbetsplats som inte arbetar med hälsofrämjande insatser för arbetsmiljön kan orsaka skada, sjukdom och stress för arbetstagarna (ibid.). Människor påverkas även utanför arbetslivet av faktorer som tobaks-, drog- och alkoholanvändning, ekonomi eller ohälsosam kost som sedan kan påverka arbetstagaress prestation och produktivitet på arbetsplatsen (WHO 1999). En hälsosam arbetsplats är medveten om dessa faktorer och vill arbeta hälsofrämjande för att anställda ska hantera sin hälsa bättre (ibid.). Dessutom gynnar hälsofrämjande arbete både individen och dess familj men även arbetsplatsen (ibid.).

WHO (1999) har i sin rapport om regionala riktlinjer för en hälsosam arbetsplats exempel på kontrollpunkter som företag kan följa för att bli en hälsosam arbetsplats. Exempel på kontrollpunkter är att personalmatsalen och varuautomaten ska innehålla hälsosam och näringsrik mat, utbildning och litteratur om hälsosam och näringsrik mat ska finnas tillgängligt för de anställda samt att livsmedels- och hygienregler följas i personalmatsalen (WHO 1999).

Hälsosamma matvanor

Hälsosamma matvanor är viktigt för att människan ska få i sig alla näringsämnen och energi som kroppen behöver för att klara hela dagen (Statens Folkhälsoinstitut 2011). Rekommendationer för hur mycket energi kroppen behöver är olika för alla människor. Behovet av energi beror på fysisk aktivitet, kroppsstorlek och genetiska faktorer (Statens Livsmedelverk (SLV) 2016). Kolhydrater, fett, alkohol, kostfibrer och protein är näringsämnen som ger energi (ibid.). Nordiska näringsrekommendationer (2012) menar att hälsosamma matvanor inrymmer näringsämnena vitaminer, mineraler, fullkorn och kostfibrer, protein samt essentiella fettsyror. Maten ska vara fiberrik som kan vara grönsaker, baljväxter, fullkornsprodukter, bär, frukt och frön (ibid.). Fisk, skaldjur, magra mejeriprodukter och enkel- och fleromättade fettsyror rekommenderas att äta (ibid.). Dagens måltider rekommenderas att bestå av frukost, lunch och middag samt däremellan mellanmål (Statens Folkhälsoinstitut 2011).

Om en individ inte har möjligheten till hälsosamma matvanor kan konsekvenserna bli högt blodtryck, risk att bli sjuk eller död på grund av effekter på exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar, cancer i tjocktarmen och typ 2- diabetes (SLV 2016).

Raster, pauser och arbetsmiljön

En arbetsdag har olika avbrott under dagen som delas in i raster och pauser (Livsmedelsverket 2006). Vid raster finns det inga krav att den anställda måste vara kvar på arbetsplatsen och den anställda får inte betald arbetstid. Medan pauser räknas in i arbetstiden och anställda ska vara kvar på arbetsplatsen (ibid.). En lunch eller någon annan huvudmåltid förväntas förtäras vid raster och pauser, även kallad kaffepaus eller fika (ibid.). Arbetstidslagen fastslår att arbetstagaren inte får arbeta längre än fem timmar i följd utan att ha rast (Arbetsmiljöverket 2015a). 15§ av Arbetstidslagen (SFS 1982:673) anger att rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande i förhållande till arbetsförhållanden.

Arbetsmiljöverket (2015a) nämner att raster får ersättas mot måltidsuppehåll så till vida det är möjligt med hänsyn till sjukdomsfall, arbetsförhållanden eller andra omständigheter som inte går att förutsäga för arbetsgivaren. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden och den anställda ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen (ibid.).

I 2 kap. 1 § av Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) står det att hela arbetsmiljön ska anpassas till de anställdas olika förutsättningar i psykiskt och fysiskt avseende. Vidare i 2 kap. 1 § av Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) anger att arbetsorganisation, teknik

och arbetsinnehåll på en arbetsplats ska utformas så att anställda inte utsätts för psykiska eller fysiska belastningar som kan orsaka olycksfall eller ohälsa. Arbetshygieniska förhållanden gällande ljud, luft, vibrationer, ljus och liknande ska vara tillfredställande på en arbetsplats och en god arbetsmiljö uppnås genom samverkan och arbetstagare (Arbetsmiljöverket 2015b).

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning förordar att personalrummet där anställda till exempel kan ha rast och pauser för att äta ska vara utformad att det finns en tillräcklig area och fri höjd (AFS 2009:2). Dessutom ska personalrummet vara lämpligt inredda, utformade och förlagda (ibid.). Tillfredställande dagsljus och möjlighet till utblick ska normalt finnas i personalrum som är avsedda att vistas regelbundet i (ibid.).

Raster och pauser innehar viktiga funktioner för återhämtning, avkoppling och tillförsel av ny energi (SLV 2007). Arbetsplatsens sammanhållning kan främjas genom pauser och raster vilket kan vara en viktig social funktion (ibid.). Ett tecken på hög stressnivå kan vara när raster och pauser kortas ner eller inte är av tillfredsställande längd (ibid.). För vården och andra yrkesområden är arbetstidslagen en viktig funktion för säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsplatser som stödjer raster kan bidra med att anställda utför sitt arbete bättre, minskar arbetsskador och ökat välbefinnande (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016). Det finns däremot ingen fastställd lag som tar hänsyn till maten som förväntas förtäras under rasten eller pausen (ibid.). Detta trots att maten påverkar individens prestation och produktivitet vilket i sin tur kan påverka säkerheten på Arbetsplatsen (ibid.).

En review studie av Tucker (2003) undersökte tre aspekter av rastens betydelse. Den första aspekten var om vilopauser påverkar risken för olyckor, den andra aspekten var om pausernas tidpunkter, varaktighet och frekvens och den tredje aspekten var om andra problematiska arbetsplaneringsfrågor som nattarbete och förlängd skift kan lösas med pauser (Tucker 2003). Resultatet visade att regelbundna pauser kan motverka trötthet, upprätthålla prestation och kan motverka olycksrisker på arbetsplatsen (ibid.). De arbetsplatser som innehåller större risk för utmattning tillåter pauser men arbetstagare upplevde ändå att de inte kunde ta tillräckligt med pauser (ibid.). Forskning om optimal längden för en arbetspaus saknas förutom när det gäller tungt fysiskt arbete (ibid.).

Återhämtning

Nationalencyklopedin (2017) definierar *återhämtning* som kort tid av vila för en människa innan fortsättning av till exempel nya arbetsuppgifter. När ett arbete har för hög stressnivå kan möjligheten till återhämtning minska stressnivån (Hahn, Binnewies och Haun 2011). Ledighet från sina arbetsuppgifter är viktigt för de anställda eftersom det inte ställs krav vilket ger en chans för återhämtning (ibid.). Enligt Hahn, Binnewies och Haun (2011) är den sociala miljön viktigt för arbetstagares återhämtning. Enligt Statens Livsmedelsverk (2007) hjälper måltid och dryck med påfyllning av energi. Lennernäs och Wiberg (2006) menar även att måltider bidrar med återhämtning

och motverkar stress. För att erhålla återhämtning under arbetsdagen är både den större måltidsrasten och de kortare pauserna viktiga (SLV 2007). Hormoner i kroppen som bidrar till att stressnivåerna minskar frisätts när en måltid får förtäras i lugn och ro, bidrar till förbättring av näringsupptaget och underlättar matsmältningen (Uvnäs-Moberg & Petersson 2004). Faktorer som koncentration, prestation och vakenhet under ett arbetspass påverkas av hur, när och vad vi äter (ibid.).

Helvig, Wade och Hunter-Eades (2016) syfte med en undersökning var att genom en litteraturgranskning och begreppsanalys förstå konceptet vila. Helvig, Wade och Hunter-Eades (2016) definierar vila som ett tillfälle där lugn finns tillgängligt vilket kan vara ett inre lugn. För att vila behövs tillgång till tid, lämplig miljö och viljan att vila (ibid.). Vila leder till mental klarhet, förnyad fysisk energi och förbättrad hälsa. Vila kan betyda och tolkas olika, allt ifrån att det är ett koncept att vila från stressiga faktorer till att det är ett tillfälle för individen att känna sig fri att få göra vad den önskar (ibid.). Undersökningen menade att analysering av begreppet vila är viktigt för begreppets funktion, struktur och för att främja förståelsen för begreppet vila (ibid.).

En Österrikisk tvärsnittsstudie av Blasche, Pasalic, Bauböck, Haluza och Schobeberger (2017) presenterade effekten av vila, vilofrekvensen och hur välbefinnande förändras under en arbetsdag av vila. Deltagare i studien var bland annat sjuksköterskor. Resultatet visade att anställda som tar flera vilopauser resulterade i mindre ångest, arbetsstress och trötthet på arbetsplatsen.

Sjuksköterskan arbetsroll

I takt med att befolkningen ökar så ökar även efterfrågan på sjuksköterskor (Statistiska centralbyrån 2017). Arbetsgivare inom vård och omsorg bedömer att det är brist på sjuksköterskor och att bristen kommer hålla i sig några år (ibid.). Statistiska centralbyrån (2017) undersökte faktorer som bidrog till varför sjuksköterskeutbildade slutade arbeta som sjuksköterska. Individer som tidigare hade arbetat som sjuksköterskor fick svara på enkäten. Undersökningen visade att en bidragande faktor till att sluta arbeta som sjuksköterskor var bristande arbetsvillkor och arbetsmiljö, som till exempel stressnivå på arbetsplatsen (ibid.). En annan bidragande faktor var arbetsbelastningen i förhållande till arbetstid (ibid.).

Socialstyrelsen (2005) har utformat en kompetensbeskrivning för legitimerade sjuksköterskor där sjuksköterskornas arbetsroll beskrivs omfattande. Sjuksköterskor arbetar inom många varierande verksamhetsfält och vårdformer där skiftande arbetsuppgifter finns (ibid.). Sjuksköterskor har tre huvudsakliga arbetsområden vilket är forskningsutveckling och utbildning, ledarskap och omvårdnadens teori samt praktik (ibid.). En tydligare beskrivning av ett antal av sjuksköterskors arbetsuppgifter är förmågan att bevara det friska hos en patient, använda kunskap inom medicin, rehabilitering, medicin samt beteende- och samhällsvetenskaper, hjälpa patienten att själv var delaktig i sin behandling och vård, vara kritisk till oklara ordinationer och

instruktioner (ibid.). Yrkesområdet för en sjuksköterska omfattar vuxna, äldre, barn och ungdomar (Socialstyrelsen 2005).

Enligt Vårdförbundet (2012) följer sjuksköterskeyrket arbetstidslagen när det gäller deras arbetstidsavtal. En arbetsvecka för en sjuksköterska är 40 timmar (ibid.).

Sjuksköterskor kan ha schemalagt nattarbete och arbetstiden kan vara förlagd till alla punkter under dygnet. En sammanhängande dygnsvila om minst 11 timmar ska varje sjuksköterska ha rätt till att ta efter en arbetsdag (ibid.).

Arbetsmåltider

Sociologen Nyberg (2009) beskriver i sin avhandling att arbetsmåltiden är det konkreta som mat och dryck men även att måltiden är något som skapas i situationer med hjälp av platsen, tiden, sociala relationer och utbud som arbetsplatsen bidrar med. Den här studien studerar måltider som intas på arbetsdagarnas rast och pauser.

Nyberg (2009) undersökte arbetsplatsen som måltidsarena med syftet att öka förståelsen för måltidens villkor i dagens arbetsliv. Arbetsledning, representanter från matutbud och anställda för en offentlig sjukvårdsinrättning och en privat industri studerades. De undersöktes för att de ansågs vara en relativ stor riskgrupp för hälsorelaterade problem (ibid.). De hälsorelaterade problemen berodde på obekväma arbetstidsförhållanden (ibid.). Studien resulterade i tre teman som sammanfattade måltidens villkor. Första temat var att *måltiden ska inte ta någon tid*. Medverkande i studien informerade att om rasten var 45 minuter för att äta arbetsmåltiden men arbetstagaren tog sällan till vara på den tiden eftersom det ansågs olämpligt att låta patienter vänta (ibid.). Deltagare informerade även om närvaron av en stämpelklocka vid rasten för att hålla reda på tiden. Stämpelklockan närvaro riskerade att arbetsmåltiden stördes och att ro och återhämtning minskade (ibid.). Andra temat var att *måltiden ska inte ta någon plats* där resultatet visade att rummet där arbetsmåltiden intas inte alltid är prioriterat (ibid.). Till exempel kunde det vara att vissa arbetsplatser hade ett matsalsrum medan andra anställda hade bara tillgång till ett litet rum för att äta. Tredje temat var att *måltiden ska inte kosta något* där anställda ansåg att de inte ville spendera mycket pengar på att äta mat på arbetsplatsen eller att familjemiddagen prioriterades högre istället för den individuella lunchen (Nyberg 2009).

I en review-artikel (Nicholls, Perry, Duffield, Gallagher & Pierce 2016) granskades 26 vetenskapliga artiklar från olika delar av världen som till exempel Sverige och USA. Syftet var att identifiera faktorer som gjorde att sjuksköterskor inte åt hälsosamt och hade sunda matvanor. Nicholls et al (2016) resultat var att hinder för att äta hälsosamt på arbetet beror på rasternas antal och längder eller brist på utrustning för att förvara eller värma medhavd matlåda. Vidare var matrummen delbara med patienter som kunde orsaka att personalen inte fick vara ifred på rasterna (ibid.). Ytterligare en faktor som kunde påverka hälsosamma matvanor både negativt och positivt var arbetskamrater (ibid.). Arbetskamrater kan påverka negativt genom att de influerar varandra att äta snabbmat eller njutnings-mat som tårta och pizza. Arbetskamrater kan ha en positiv

påverkan att de pratar mycket om kost och fysisk aktivitet som leder till motivation för de anställda till en hälsosam livsstil (Nicholls et al. 2016).

Lindén och Nyberg (2009) studerade arbetslunchen för anställda som kör buss i Sverige. Syftet var att undersöka måltidstrukturer, livsmedelsval, hur anställda äter på sina lunchraster samt beskriva lunchrummet som arena, attityden runt mat och måltider (ibid.). Metoden som användes var både en observation och semistrukturerade intervjuer. Studien visade att busschaufförerna inte alltid äter för att de är hungriga eftersom att rasterna var förlagda på oregelbundna tider (ibid.). Måltiderna som förtärdes var ett sätt för busschaufförerna att agera professionellt och ge passagerare säkrare service (ibid.). Resultatet visade att äta mat på rasterna var inte den aktivitet som pågick mest på lunchrasterna men samtidigt ansåg busschaufförerna att det är viktigt att äta mat (ibid.). Att äta mat på rasterna var inte prioriterat då tiden inte fanns för att förbereda en måltid som var hemlagad, vällagad och bra (ibid.). Måltidsmiljön bidrog med positiva delar eftersom det är en plats att träffa kollegor då yrket är självständigt. Stress existerade vid lunchrasten då busschaufförerna måste vara tillbaka till bussen en viss tid (Lindén & Nyberg 2009).

Pridgeon och Whitehead (2012) studie hade syftet att få en djupare förståelse för motivation och hinder till sunda matvanor. Med hjälp av en intervjustudie studerades två olika offentliga arbetsplatser i Storbritannien (ibid.). Studiens resultat visade att anställda ansåg att det är svårt att äta hälsosamt när det finns tillgång till ohälsosamma val i närheten (ibid.). En anställd menade att mat blir automatiskt hälsosamt om den förtärs med glädje, socialt och om maten är näringsrik. Beträffande måltidsmiljö ville de anställda att arbetsgivare inom den offentliga sektorn skulle göra insatser för att främja hälsosamma matvanor på arbetsplatsen (Pridgeon & Whitehead 2012.).

Problemformulering

Arbetsmåltider kan ha flera funktioner som att tillföra energi och näring, möjliggöra en tempoväxling, ge möjlighet till att koppla av från arbetet och hämta ny energi. Sjuksköterskor kan ha ett stressfullt arbete särskilt när det råder brist och förväntas råda brist framöver. En avgörande faktor till bristen är att sjuksköterskor avslutar sjuksköterskeyrket för bristande arbetsvillkor och arbetsmiljö. Därför är deras beskrivning av arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning intressant som kunskapsuppbyggnad i folkhälsoarbetet. Undersökningar vad sjuksköterskor har för tankar, funderingar, erfarenheter och beskrivelser av arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning har inte gått att finna vid den litteratursökning som föregick den här planerade studien.

Syfte

Syfte är att undersöka hur sjuksköterskor beskriver sina arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning.

Frågeställningar:

- När under arbetspasset har sjuksköterskor möjligheter att äta?
- Hur beskriver sjuksköterskor sin arbetsmåltid?
- Hur påverkar arbetsmåltidens sammanhang i tid och rum sjuksköterskors möjlighet till återhämtning?

Metod

Detta avsnitt redogör val av ansats och design, urval, datainsamling, dataanalys samt forskningsetiska överväganden.

Val av ansats och design

En beskrivande studie med kvalitativ ansats med intervjuer som metod för datainsamling användas till denna studie. Då beskrivande data önskades och sjuksköterskornas egentalade ord låg i fokus (Malterud 2001). En kvalitativ ansats ansågs passande till studien då intresset låg på att undersöka sjuksköterskors beskrivelser om arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning (Olsson & Sörensen 2011).

Som intervjuform användes semistrukturerade intervjuer. Vid en semistrukturerad intervju är intervjufrågorna öppna, det finns bestämda frågor men även möjlighet för den som intervjuar att ställa uppföljningsfrågor till informanterna (Bryman 2008; Uppsala Universitet Studentportal 2011). Informanten ska själv utforma sina svar genom egna tankar och ord (Bryman 2008; Uppsala Universitet Studentportal 2011). Hade istället en enkätundersökning med kvantitativ ansats använts skulle det varit svårt att ställa uppföljningsfrågor för att fördjupa informantens svar (Bryman 2011).

Dessutom finns det risk att fördjupad information om variabler förloras i enkätundersökningar (ibid.)

Urval

Urvalet för studien var fem sjuksköterskor i åldrarna 35 till 60 år som alla arbetat på samma hälsocentral i Region Gävleborg i minst fem år. Sjuksköterskorna arbetade som distriktssköterska eller rådgivning-sköterska. Inför rekryteringen av informanterna behövdes inget tillstånd från verksamhetschefen. Informanterna rekryterades genom snöbollsurval genom en deltagande kontakt på hälsocentralen som hjälpte till att rekrytera flera sjuksköterskor relevanta för undersökningen och som ville beskriva arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning (Bryman 2011; Kuper, Lingard & Levinson 2008). Fem sjuksköterskor inbjöds att delta i studien och samtliga tackade ja. De som rekryterades kontaktades sedan genom mail av författaren

med ett missivbrev (Bilaga 3) där information om studien syfte och informanternas roll i studien fanns. Inga särskilda kriterier förutom att informanten skulle arbeta som sjuksköterska och äta arbetsmåltider.

De deltagande sjuksköterskorna arbetade dagtid och hade flex-tid, men en vanlig arbetsdag började klockan åtta och slutade klockan fem (Arbetstidslagen – Tillämpning i Region Gävleborg). Sjuksköterskorna som valdes som urval hade under en arbetsdag två pauser där tiden skiftar mellan fem till 30 minuter och en rast som för somliga informanter är 30 minuter medan några har en hel timme att utnyttja (Personlig kommunikation med hälsocentralens vårdenhetschef). Orsaken till att det fanns en skillnad på rasternas längd bland informanterna var för att några av informanterna hade en längre arbetsdag än dem andra.

Hälsocentralen bestod bland annat av ett personalrum för anställda men det fanns även en restaurang för hela sjukhusanläggningen som alla är välkomna att besöka oavsett var personen arbetar. Personalrummet finns på samma avdelning som informanterna arbetar på och består av två stora bord med cirka 10 stolar runt varje bord samt fyra mikrovågsugnar för att värma matlådor. Restaurangen är belägen på en annan avdelning på sjukhuset och det brukar ta fem minuter att gå dit och tillbaka till arbetsavdelningen

Författaren fick tillgång till ett dokument som var ett arbetsavtal som gällde för hälsocentralen (Arbetstidslagen – Tillämpning i Region Gävleborg). Hälsocentralen följer arbetstidslagen som menar att arbetstagarna inte får arbeta mer än fem timmar i följd utan rast och att rastens förläggning och längd skall med hänsyn till arbetsförhållandet vara tillfredställande (Arbetstidslagen – Tillämpning i Region Gävleborg). Arbetsplatsens pauser är förlagda enligt muntliga överenskommelser. Som lyder att om verksamheten tillåter paus kan arbetstagarna ta det men det är under arbetstid och betyder att den kan komma att avbrytas för arbetsrelaterade ärenden (Personlig kommunikation med hälsocentralens vårdenhetschef). Det betyder att under pausen måste arbetstagaren vara kvar på arbetsplatsen. På rasten får sjuksköterskorna lämna arbetsplatsen.

Datainsamling

Semistrukturerade intervjuer användes till för datainsamlingen. Nyberg (2009) intervjuguide med intervjufrågor användes och även författarens egengjorda frågor brukades. Författarens egengjorda frågor handlade bland annat om återhämtning. Intervjuguiden innehöll fyra huvudteman (se Bilaga 1) *Mat och hälsa, maten på arbetsplatsen, rasttid och arbetstid* och *återhämtning*. Under varje tema fanns bestämda frågor men med möjligheten att ställa uppföljningsfrågor. En testintervju gjordes innan de övriga intervjuerna och urvalet av deltagaren gjordes med bekvämlighetsurval. Deltagaren till testintervjun fanns tillgänglig för författaren och var också en sjuksköterska men arbetande på en annan arbetsplats (Bryman 2011). Inget material av testintervjun finns med i den slutgiltiga studien. Utifrån deltagarens respons på

testintervjuns intervjufrågor framställdes vilka frågor som var givande och centrala för studien samt vilka som var onödiga (Gillham 2008). Ingen fråga i intervjuguiden togs bort istället omarbetades några till att bli två frågor istället för en.

Intervjuerna ägde rum under dagtid i informanternas egna kontor på arbetsplatsen och tog mellan 16-30 minuter vardera. En intervju blev avbruten en kort stund men ingen av de andra fyra blev det. Informanterna hade själva planerat i förväg en intervjutid som passade dem. Intervjuerna spelades in för att sedan kunna transkriberas och det gav informanterna samtycke till.

Dataanalys

Som metod för den kvalitativa analysen användes manifest som är en textnära innehållsanalys (Graneheim & Lundman 2004). Att analysera textmaterialet och dess innehåll, behandla aspekter samt beskriva de synliga uppenbara beståndsdelarna är vad manifest innehållsanalys fokuserar (ibid.). Stadierna som följdes i manifest innehållsanalysen var (se mer av analysen i bilaga 2).

1. För att få en allomfattande känsla för texten och helheten lästes de transkriberade intervjuerna ett antal gånger (Graneheim & Lundman 2004). Anteckningar togs och sammanfattning och komprimering av meningsenheterna gjordes (ibid.). Meningsenheterna kondenserades för att bli en kortare text men fortfarande ha kvar de viktigaste delarna (ibid.).
2. I andra steget kodades det kondenserade materialet där det oväsentliga materialet bortsågs först (Graneheim & Lundman 2004). Meningsenheterna märktes med en etikett i kodningen för att nya ingångsvinklar skulle skapas i analysen. Det var viktigt att kodningen kopplades på ett talande sätt (ibid.).
3. Utifrån likheter och skillnader sorterades sen koderna i underkategorier och genom det blev stadiet till analysens kategorier enklare och tydligare (Krippendorff 2004). Sedan sorterades underkategorierna och abstraherades till kategorier. Varje enskilda kategori kan bedömas som en formation av sammanhörande innehåll (Krippendorff 2004).
4. Textens uppenbara innehåll beskrivs sedan med hjälp av kategorierna (Krippendorff 2004).

Enligt Graneheim och Lundman (2004) kan kategorier svara på frågan *vad* analysen/texten säger. Kategorierna för denna undersökning svarar på *vad* sjuksköterskorna beskriver om arbetsmåltider. I resultatets del I redogörs sjuksköterskornas beskrivningar om arbetsmåltider. Datamaterialet om sjuksköterskornas beskrivningar om arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning valdes att inte utsättas för en manifest innehållsanalys. Anledningen var för att göra

syftets två delar tydligare med en uppdelning i resultatet. Del I svarar på de två första frågeställningar medan del II besvarar den tredje frågeställningen.

Forskningsetiska överväganden

Avsnittet beskriver den forskningsetiska planering som studien gjorde och de etiska principer enligt Vetenskapsrådet (2002) som följdes. De var informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet uppfylldes genom att missivbrevet innehöll information om studiens syfte samt beskrivelse om informanternas uppgift och villkor för studien.

Informanternas uppgift var att svara på intervjuguiden och villkoren var att det var frivilligt att delta. Möjligheten att avbryta sin medverkan när som helst fanns och utan att det ska bli negativa följder för dem. Information om var studiens resultat kommer publiceras fanns med i missivbrevet som är önskvärt när informationskravet ska uppfyllas. Författaren kontaktade informanterna genom mail där de samtyckte att vara med i studien. All datamaterial i undersökning som informanterna har bidragit med behandlas konfidentiellt. Obehöriga kan inte ta del av studiens datamaterial och personuppgifter. Datamaterialet har författaren ansvarat över. Informanterna benämns med intervjuperson 1, 2, 3, 4 och 5 i studien för att ingen information som kan hjälpa till med att veta vem informanterna är ska finnas i studien. Studiens insamlade material från intervjuerna kommer endast användas för detta forskningsändamål.

Resultat

Resultatet är uppdelat i två delar. Första delen redovisar kategorierna som framträdde i dataanalysen som beskriver arbetsmåltider. Andra delen redogör sjuksköterskornas beskrivningar om arbetsmåltider som en möjlighet till återhämtning. Anledningen till uppdelningen är för att tydliggöra syftets två delar. De två första frågeställningar besvaras i del I och den tredje frågeställningen besvaras i del II.

Del I Beskrivningar av arbetsmåltider

Fyra kategorier skapades genom manifest innehållsanalys och sammanfattar sjuksköterskornas beskrivningar om arbetsmåltider. De 4 kategorierna är *arbetsmåltidens innehåll och mening, miljö för arbetsmåltiden, tiden för att äta och sociala relationer vid matbordet*. Kategorierna presenteras först i tabell 1 och därefter har varje kategori en egen rubrik med en sammanfattning av datamaterialets innehåll.

Tabell 1 ger en kortfattad bild av kategorier och underkategorier som sammanfattades av manifest innehållsanalys.

Kategori	Underkategorier
----------	-----------------

Arbetsmåltidens innehåll och mening	Arbetsmåltider behöver regelbundenhet.
Miljön för arbetsmåltiden	Fysiska och psykosociala miljön för arbetsmåltiden.
Tiden för att äta	Måltidsmiljön påverkar tiden för att äta.
Sociala relationer vid matbordet.	Äta ensam eller tillsammans.

Fyra kategorierna som beskriver arbetsmåltider

Under resultatet beskrivs de olika kategorierna tillsammans med valda citat från intervjuerna med de fem sjuksköterskorna. Personerna som intervjuats benämns som Intervjuperson 1, 2, 3, 4 och 5.

Arbetsmåltidens innehåll och mening

Sjuksköterskornas beskrivningar om arbetsmåltider handlade om arbetsmåltidens innehåll och mening. Vad arbetsmåltider innehöll var allt från ett ägg, keso och fröknäcke till förmiddagsrasten medan lunchen kunde innebära matlåda med grönsaker eller om det var restauranglunch kunde det ätas fisk eller nachos. Till eftermiddagspausen blev det oftast för samtliga informanter en kaffe och frukt och kanske något fikabröd. Informanterna beskriver mättnad, pigghet och regelbundenhet som några av arbetsmåltidens innehåll och mening. En informant sade att regelbundna avbrott för måltider är viktigt för att orka med hela arbetsdagen.

Man märker till exempel på eftermiddagen om man inte får någonting på eftermiddagen den där frukten då orkar man inte så mycket slutet på dan för att orka med hela arbetsdagen är det jätteviktigt att få regelbundna avbrott för måltid.

Intervjuperson 1

Viktigt för arbetsmåltiden var även möjligheten till en näringsrik kost menade en informant.

Det är ju att man får en näringsrik kost.

Intervjuperson 3

En informant menade att arbetsmåltidens innehåll och mening var att tanka bränslet och få energi. Smaken hade också betydelse.

Vad ska jag säga då ofta är jag ju hungrig den tiden på dan så då är det dags att tanka bränslet(...)det är ju gott att äta något där mitt på dan.

Intervjuperson 1

Miljön för arbetsmåltiden

Miljön för arbetsmåltiden beskriver informanterna när de pratade om arbetsmåltider. På hälsocentralen finns två olika områden att äta sin arbetsmåltid vilket var personalrummet eller på arbetsplatsens restaurang. Personalrummet bestod av fyra mikrovågsugnar som en informant berättade att det brukade vara kö till.

Personalrummet beskrivs på olika sätt, där somliga informanter uppfattade rummet som en ljus och bra miljö och hade tillräcklig plats för att äta sina arbetsmåltider. Medan andra tyckte att platsen var för trång. Ljudnivån i personalrummet beskrivs också av sjuksköterskorna.

Ja svårigheten och problemen är väl att vi kanske ha för litet personalrum så att det blir för trångt och hög volym det blir sorl det blir för mycket ljud på rasten det blir mer ljud på rasten än vad man har annars på arbetet det kan jag tycka är ett problem.

Intervjuperson 4

Ljudnivån och platsbrist orsakade att en informant valde arbetsplatsens restaurang som miljö för arbetsmåltiden.

Ja Jag tycker det är skönt att sitta ner och äta och gå ifrån jobbet jag sitter nå inte gärna här och äter på jobbet jag tycker det är för litet det är för många som äter runt omkring där det blir för slamrigt och bökiigt därför tycker jag det är skönt att gå ifrån så ja i en helt annan byggnad.

Intervjuperson 2

En informant kunde även ibland använda sitt eget kontor vid datorn som miljö för arbetsmåltiden.

Men jag kanske äter medan jag arbetar jag kanske tar med mig den maten med datan eller förr men nu tycker jag att jag har fått det bättre har de bättre men förr förut när man åkte bilen kunde man äta i den också eller som nu tar jag med mig den och äter vid datorn.

Intervjuperson 4

Nästan samtliga informanter uttryckte att de saknade en fruktkorg tillgänglig i personalrummet.

Det skulle ju vara bra om vi fick gratis frukt men det får vi ju inte det får vi ju ta med oss vi blir ju inte erbjudna någonting (...) vi har ju försökt fått frukt men näe det blir dyrt det skulle ju vara trevligt om det var nå fruktfat som alla skulle kunna få gå och ta sin frukt.

Intervjuperson 5

Tiden för att äta

Beskrivningar om tiden att äta uppkom vid intervjuerna när sjuksköterskorna talade om arbetsmåltider. Arbetspassets möjlighet för att äta var för det mesta lika mellan informanterna. Skillnaden kunde vara vid rasten då somliga hade en timme till att äta måltider medan andra hade en halvtimme. Förmiddagspausen började vid tio och var i en halvtimme och eftermiddagspausen var också i en halvtimme och började halv tre. Oftast hann de ta hela tiden både vid pauserna och rasten. Men det händer också att tiden för pauserna blir kortare ibland.

Ja det funkar jättebra för (...) vi har ju fikapaus men ibland kan det ju dra över men vi hinner ju alltid fika någonting och sen på lunchen då har vi ju en hel timme och det hinner vi ju alltid och lika på eftermiddagen har vi paus så det tycker jag också att vi hinner i alla fall jag hinner.

Intervjuperson 2

För några sjuksköterskor beskrivs tiden för att äta på rasten som brådsakande, det ska hinnas laga maten och om arbetsmåltiden äts i restaurangen ska det hinnas gå dit och sedan att gå tillbaka till arbetslokalen.

När jag går till matsalen då kan det vara jäktigt för då har jag ju bara en halvtimme på mig då ska man gå dit man ska ta maten det ska ätas sen ska du tillbaka på en halvtimme(...) det är väl nackdelen när man går och äter i matsalen här då har vi mycket närmare då är vi på samma plan tio meter bort då har vi inte samma stress så det är väl för och nackdelar

Intervjuperson 5

Enligt en annan informant var tiden för rastens arbetsmåltid olika beroende på arbetsdagens uppgifter. Arbetsuppgifterna kunde vara läkardagar, egna patienter som kommer till hälsocentralen för möte eller sitta i telefonrådgivningen.

För min del är det väldigt olika beroende på dagar för ibland har jag läkardagar då är det jättemycket stressigt så då hinner jag nästan inte ta den där halvtimmen förrän jag har lagat min mat och satt mig ner å ätit den och kaffe så ska jag genast resa mig för att ta nästa patient(...)om jag har mina egna så kan jag planera bättre så att jag inte behöver känna den där stressen och när jag sitter i telefon i rådgivningen så byts vi ju av och det brukar fungera bra då brukar man kunna få ut sin rast helt och fullt.

Intervjuperson 4

Sociala relationer vid matbordet

Beskrivningar av sociala relationer vid matbordet uppstod för informanterna när de intervjuades om arbetsmåltider. Känslan av att äta ensam eller tillsammans med någon vid matbordet beskrivs av informanterna på olika sätt. En informant har inga problem

med att sitta själv medan en annan pratade om att det är tråkigt att äta ensam speciellt när hen inte träffar sina arbetskamrater ofta när de arbetar.

Sitter och pratar om jag har någon att prata med sitter jag själv sitter jag själv då tycker jag det är skönt att sitta själv å så.

Intervjuperson 2

Vi byter av varandra så att det är alltid någon som sitter här och jobbar så därför(...) ibland blir det att man sitter ensam och äter men ibland kan man hitta någon man kan sitta med men vi sköterskor som jobbar på rådgivningen vi kan ju nästan aldrig sitta tillsammans och äta och det är ju lite tråkigt tycker jag för man träffas ju inte så mycket annars ändå när man jobbar.

Intervjuperson 3

Del II Arbetsmåltider och återhämtning

I detta stycke redovisas hur sjuksköterskorna beskriver arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning. Även ett stycke om sjuksköterskorna generella beskrivningar av återhämtning redovisas.

Arbetsmåltider som en möjlighet till återhämtning beskrivs av informanterna varierande. En informant sade att maten på lunchrasten hjälper hen att orka arbetspasset på ett annat sätt än om ingen mat skulle intas.

Det måste jag ändå säga med att om jag inte skulle ha den så skulle jag kanske inte orka arbetspasset på samma sätt det skulle säkert gå men inte må så bra.

Intervjuperson 1

Medan en annan informant beskriver att lunchrasten inte var mycket till ett tillfälle för återhämtning. Istället var arbetspauserna mer ett tillfälle till återhämtning då det inte behövs tillaga någon mat på kort tid.

Jag tycker nog inte att man hämtar igen sig så mycket på den där halvtimmen som jag har utan det är väl i princip att bara springa ut och försöka laga maten (...) jag tycker nog inte att jag har nån jätteåterhämtning just på lunchen då kan jag nästan tycka att man hämtar igen sig lite mer på det där andra kaffepauserna eftersom man inte behöver laga nå göra någonting hu bara ta en kopp kaffe.

Intervjuperson 4

Miljöombyte för arbetsmåltider var för en informant ett tillvägagångsätt för återhämtning. Nackdel med miljöombyte var dock att det inte fanns samma tid att sitta ner.

Man kopplar av mer (...) på sätt och vis när man kommer till matsalen för då får man koppa bort från arbetsmiljön men då är nackdelen att du inte har samma tid att sitta här har du längre tid att sitta men du kommer inte ifrån arbetsplatsen så att säga du sitter på arbetsplatsen så det är lite både och egentligen de är ja fast det är skönare att gå iväg från mottagningen många gånger.

Intervjuperson 5

Sjuksköterskors beskrivning av återhämtning

När sjuksköterskorna pratade om återhämtning beskrivs återhämtning för dem att det är mycket mer än mat som ger energi. De beskriver att återhämtning kunde vara att få nattsömn eller utföra fysisk aktivitet, vara med familjen eller bara att få samla upp sina tankar.

Jaa det är framförallt sömn att man får tillräcklig nattsömn (...) eller fysisk aktivitet att man får återhämta sig det är sätt att samla upp tankarna eller att man vara med familjen kan också vara ett sätt för återhämtning.

Intervjuperson 1

Diskussion

I diskussionen kommer undersökningens resultat och metod diskuteras med hjälp av litteratur inom forskningsområdet.

Resultatdiskussion

Här diskuteras resultatet med anknytning till de fyra kategorierna som sammanfattar sjuksköterskornas beskrivningar av arbetsmåltider. Vidare diskuteras beskrivningar om arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning.

Syfte med studien var att undersöka hur sjuksköterskor beskriver sina arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning.

Arbetsmåltidens innehåll och mening för informanterna var att få energi till kroppen, näringsrik kost och att bli mätt av maten. Regelbundenheten, smaken och att bli pigg var också arbetsmåltidens innehåll och mening. Beskrivningar om *miljön för arbetsmåltiden* var varierande där somliga var nöjda över måltidsmiljön medan andra inte var det. *Tiden för att äta* arbetsmåltider på pauser och raster kunde vara knapp och därför orsaka brådska. Men oftast kunde de utnyttja hela rasten och pausen för att äta. *Tiden för att äta* kunde variera beroende på arbetsdagens uppgifter. Beskrivningar av *sociala relationer vid matbordet* blev att informanterna satt ensamma eller tillsammans med någon arbetskamrat. Men informanterna beskriver olika om hur dem uppfattade om att sitta ensam. Arbetsmåltiden beskrivs som en möjlighet till återhämtning, men att sjuksköterskor associerar återhämtning även till

nattsömn, umgås med familjen, utföra fysisk aktivitet eller bara att få samla upp sina tankar som de anser ger dem energi.

Arbetsmåltidens innehåll och mening

I tidigare forskning om arbetsmåltider beskriver Pridgeon och Whitehead (2012) att de som ingått i studierna menat att mat ska ätas med glädje och maten ska vara näringsrik, önskemål som även avspeglar sig i denna studie. I denna studie beskriver en informant att det var viktigt att arbetsmåltiden var en möjlighet till näringsrik kost medan en annan informant resonerade om att det är gott att äta mat på rasten.

Lindén och Nyberg (2009) skriver att busschaufförer berättade att de åt mat på lunchen för att vara professionella och de äter för de ska kunna ge passagerarna en säkrare service när de kör bussen. Det kan tolkas som att maten bidrar till att de känner sig säkrare att utföra ett arbete. Detta kan jämföras med denna studies resultat då en informant beskriver att arbetsmåltidens innehåll och mening var att tanka bränslet. Informantens svar kan tolkas att maten bidrar med energi för resterande arbetsdag.

Miljön för arbetsmåltiden

Nyberg (2009) syfte var att förstå måltidens villkor i dagens arbetsliv resulterade i att *måltiden ska inte ta någon plats*. Rummet där arbetsmåltider intas är inte alltid prioriterat och somliga arbetsplatser har ett speciellt matsalsrum medan på andra arbetsplatser har anställda bara tillgång till ett litet rum för att äta måltider (ibid.). Beskrivningar om miljön för arbetsmåltiden i denna studie kan också tolkas att *måltiden ska inte ta någon plats* då det oftast verkar vara trångt och många arbetstagare som ska vara i personalrummet samtidigt. Det finns ett speciellt matsalsrum för det anställda på studiens hälsocentral men det verkar vara för litet. En gemensam nämnare mellan Lindén och Nyberg (2009) och denna studie är svårigheten som kan uppnå när arbetstagare har med sig matlådor till arbetsplatsen. Studiens resultat visar att svårigheterna med matlådor är att det kan vara kö till mikrovågsugnarna. Enligt Nicholls, Perry, Duffield, Gallagher & Pierce (2016) kan brist på utrustning som är avsedda för förvaring eller uppvärmning för medhavd matlåda var ett hinder för sjuksköterskor att äta hälsosamt och ha sunda matvanor. Beträffande måltidsmiljön vill de anställda enligt Pridgeon och Whitehead (2012) att arbetsgivare inom den offentliga sektorn ska göra insatser för att främja hälsosamma matvanor på arbetsplatsen. Tecken på att anställda vill att den offentliga sektorn ska göra insatser för hälsosamma matvanor kan även denna studie styrka. En informant att de anställda på hälsocentralen har försökt fått frukt till arbetsplatsens personalrum.

Tiden för att äta

Beskrivningar om tiden att äta uppkom vid intervjuerna när sjuksköterskorna talade om arbetsmåltider. Tiden för att äta sina måltider på rasten i personalrummet beskrivs av informanterna som en fördel då det går att sitta en längre tid där jämfört med restaurangen som ligger en bit bort från arbetsplatsen. En informant beskriver att det inte är samma stress med tiden i personalrummet som med restaurangen. Då rasten är

slut är det nära från personalrummet till arbetsplatsen för att fortsätta med arbetsuppgifterna. När måltider intas i restaurangen ska informanterna tillbaka innan rasten har tagit slut och det beskrivs som stressigt. Stress kan förekomma bland arbetstagare vid lunchrasten när de ska vara tillbaka vid arbetsplatsen en viss tid enligt Lindén och Nyberg (2012).

Lindén och Nybergs (2012) studie resulterade att busschaufförer tyckte att det var viktigt att äta mat på lunchrasterna men att förberedelser inför rastens måltid gjorde att det kunde hända att de inte hann äta. Det finns likheter i denna studie där en informant beskriver att beroende på arbetsuppgifter hinner hen förbereda och tillaga sin måltid som ska ätas på rasten. En annan informant nämner att det brukar vara kö till mikrovågsugnar vilket kan tolkas att det tar tid från rasten. Förberedelser som hur långt avståndet till miljön för arbetsmåltiden verkar vara viktigt för sjuksköterskornas tid för måltiden. Hinder från att äta hälsosamt på arbetet hänger samman om rasterna är för få eller för korta (Nicholls et al. 2016).

Nyberg (2009) menar att *måltiden ska inte ta någon tid*, ett exempel de nämner ur studien är att det ansåg olämpligt att låta patienter vänta även om sjuksköterskan hade rast. Studien visar olika resultatet vid *måltiden ska inte ta någon tid* då en informant beskriver att hen tycker att både dagens rast och pauser fungerar och att hen alltid hinner äta arbetsmåltider. Medan en annan informant beskriver att ibland kan det vara stressigt och vederbörande nästan inte hinner ta sin halvtimmes rast för att äta innan det är dags att börja arbeta igen. Enligt Tucker (2003) saknas forskning om den optimala längden på en arbetsrast eller arbetspauser men det finns dock forskning när det gäller tungt fysiskt arbete.

Arbetstidslagen anger att rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande i förhållande till arbetsförhållandena (SFS 1982:673). Detta kan ge bred tolkning vad tillfredställande innebär. Det kan innebära att arbetstagaren enbart ska slänga i sig maten för att få energi och få en rimlig tid på sig. Eller tar den även hänsyn för att arbetstagaren ska ges möjlighet till återhämtning. Det verkar inte finnas en stadgad lag som tar hänsyn till maten som förväntas förtäras under rasten eller pausen. Detta trots att maten påverkar individens prestation och produktivitet vilket i sin tur kan påverka säkerheten på arbetsplatsen (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016).

Organisationer som WHO (1999) och myndigheter som SLV (2007) har båda kommit med råd som arbetsplatser kan ta till sig för att bli en hälsosam arbetsplats. Råden gäller hälsosam och näringsrik mat. Råden är däremot inte tvingande utan påverkar endast de arbetsplatser som har viljan och möjligheten att påverka arbetsplatsen hälsosamt.

Sociala relationer vid matbordet

Måltidsmiljöns positiva delar uppfattades av busschaufförer som en plats att träffa sina kollegor då chaufförskapet kan innebära ensamma körningar (Lindén & Nyberg 2009). Samma uppfattning verkade en informant ha i denna studie, när hen arbetade i

rådgivningen träffades inte arbetskamraterna ofta därmed kunde rasten vara ett tillfälle för socialt umgänge. Enligt Pridgeon och Whitehead (2012) menade anställda att måltiden ska vara social men i denna studie har informanterna olika uppfattningar om det. En informant hade inget problem att sitta och äta själv vid matbordet och kunde till och med tycka det var skönt medan för någon annan informant den var det tråkigt att sitta ensam. En faktor som visat kunna påverka hälsosamma matvanor är arbetskamrater som pratar mycket om kost och fysisk aktivitet som därefter leder till motivation för de anställda till en hälsosam livsstil (Nicholls et al. 2016). Det är dock inget som diskuteras eller beskrivs i denna studie men är intressant att undersöka mer i fortsatt forskning.

Arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning

I denna studie har sjuksköterskorna tillgång till två pauser per dag då de måste vara kvar på arbetsplatsen där varje paus är mellan fem till 30 minuter. Det kan tolkas som att sjuksköterskorna har tillräckligt med pauser. Tidigare forskning har visat att anställda som tar flera vilopauser leder till mindre känsla av ångest, arbetsstress och trötthet på arbetsplatsen (Blasche et al. 2017). Hälsocentralens vårdenhetschef berättar att detta inte är ledig tid utan det är arbetstid. Pausen kan komma att avbrytas om arbetstagarna blir avbruten med arbetsfrågor eller någon från verksamheten vill ha hjälp (Personlig kommunikation med hälsocentralens vårdenhetschef).

Arbetsmåltider som en möjlighet till återhämtning beskrivs varierande av informanterna. En informant sade att äta mat på lunchrasten hjälper till med att orka arbetspasset på ett annat sätt än om ingen mat skulle intas. Blasche, Pasalic, Bauböck, Haluza och Schobeberger (2017) menade att raster har en positiv effekt på arbetstagarnas prestation. Arbetsställen som stödjer raster kan bidra med att arbete utförs bättre, minskning av arbetsskador och ökat välbefinnande hos anställda (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016). En informant beskriver att arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtningen var byte av miljö. Tidigare forskning visar att om någon vill vila behövs en lämplig miljö (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016).

Återhämtning och att få tid med ro under arbetsmåltiden minskades med närvaron av en stämpelklocka under rasten enligt Nyberg (2009). I denna studie fanns det ingen stämpelklocka när informanterna skulle äta arbetsmåltider men när restaurangen valdes som miljö för måltiden hade tiden för att äta en betydelse. Att äta på restaurangen verkade innebära att informanterna behövde titta mer på klockan och det fanns inte samma tid där som i matsalen. Det kan uppfattas som ett stressmoment och återhämtningen kanske inte får samma effekt.

Enligt Helvig, Wade och Hunter-Eades (2016) kan vila tolkas och betyda olika. Denna studie anser att arbetsmåltiden kan tolkas som en möjlighet till en slags vila där chansen till återhämtning finns. Informanterna till denna studie beskriver återhämtning som mycket mer än mat som ger energi, återhämtning var associerat med att få nattsömn, utföra fysiskt aktivitet, umgås med familj eller bara att få samla upp tankarna. Vila har

definierats som ett tillfälle där lugn finns tillgängligt och att vila kan leda till förnyad fysisk energi och förbättrad hälsa (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016).

Undersökningar vad sjuksköterskor har för tankar, funderingar och erfarenheter av arbetsmåltider och arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning har varit svårt att finna vid den litteratursökning som föregick den här planerade studien. Men forskning om att förstå konceptet vila har undersökts och menar att vila kan tolkas på olika sätt (Helvig, Wade & Hunter-Eades 2016). Denna studie kopplar ett sammanhang mellan vila och återhämtning. Nationalencyklopedin (2017) förklarar att återhämtning är en kort tid av vila för en människa innan fortsättning av till exempel nya arbetsuppgifter. Helvig, Wade och Hunter-Eades (2016) menar att analysering av begreppet vila är viktigt för begreppets funktion och struktur för att främja förståelsen för begreppet vila.

Metoddiskussion:

Intervjufrågorna till studien ansågs lämpliga för att få svar på studiens syfte och frågeställningar. Bryman (2011) menar att när intervjufrågor utformas bör det reflekteras om vad författaren behöver veta för att kunna besvara studiens frågeställningar. Det var även viktigt att informanterna skulle förstå frågorna som ställdes. En pilotintervju utfördes för att stämma av intervjufrågorna och försöka minimera misstag. I efterhand upplever dock författaren att innan intervjuerna startades kunde en förklaring förekommit om vad syftet menade med arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning. Då det uppfattades att somliga av informanterna inte tänkte måltiderna på rasten eller pauserna som en möjlighet till återhämtning. Återhämtning verkade inte riktigt vara ett ord som informanterna använde. Istället användes bland annat ord som koppla av, tanka bränslet eller hämta igen sig.

Tillämpningen av snöbollsurvalet var ett strategiskt val för att mellan urval och forskningsfrågor försöka skapa överensstämmelse. Genom det kan författarens eventuellt intervjua relevanta informanter för undersökningens frågeställningar och syfte (Bryman 2011). Rekryteringen av informanter genom ett snöbollsurval upplevdes som enkelt och lättamt. Fem informanter ansåg vara tillräckligt antal för studien. Vid datamaterialets analys drogs slutsatsen att det inte behövdes ytterligare intervjuer. Då det ansågs att innehållsrik information som svarade på studiens syfte och frågeställningar hade erhållits av de fem intervjuerna.

För att utvärdera en kvalitativ undersökning brukar kriteriet tillförlitlighet användas. Tillförlitlighet består av de fyra delarna trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering (Bryman 2011). För studiens trovärdighet har det lagts fokus på att resultatet ska vara troligt och sannolikt därför valdes dataanalysen manifest innehållsanalys. Manifest innehållsanalys analyserar intervjuernas textmaterial, dess innehåll, behandlar aspekterna och beskriver de synliga uppenbara beståndsdelarna (Graneheim & Lundman 2004). Graneheim och Lundman (2004) menar att det kan vara svårt att inte lägga till perspektiv på fenomen i en innehållsanalys. I denna studie har

fokus legat på informanternas beskrivningar och således undvikit subjektiva åsikter. Datamaterialet ska inte tolkas genom författarens egna personliga historia (Graneheim & Lundman 2004). Överförbarhet betyder att studiens forskningsresultat kan tillämpas i andra kontexter (ibid.). Studiens överförbarhet finns genom forskningsresultatets innehållsrika och förståeliga presentation med lämpliga citat av informanternas beskrivningar för att göra resultatet trovärdigare (ibid.). Förslag på hur studiens resultat kan tillämpas i andra kontexter är att de fyra kategorierna som sammanfattar sjuksköterskorna egna beskrivningar av arbetsmåltiden kan bistå med underlag till hälsofrämjande arbete inom arbetsmåltider på hälsocentraler runt omkring i Sverige. Likaså kan resultatet om arbetsmåltiden som en möjlighet till återhämtning bistå med underlag till hälsofrämjande arbete. Genom en redogörelse av forskningsprocessen faser är studien pålitlig (Bryman 2011). Konfirmering av studiens resultat har uppfyllts genom att författaren själv inte har överfört egna värderingar på resultatet vilket (Bryman 2011) menar att det kan påverka undersökningen på ett felaktigt sätt.

Intervjuerna höll till i informanternas egna kontor där de självmant valt att undvara tid för medverkandet. Därför upplevdes det att ingen av informanterna kände sig stressad och därmed inte kunde berätta om sina tankar och beskrivningar fullt ut. En intervju blev avbruten en kort stund vilket kan ha påverkat informantens svar i en fråga som ställdes i samma ögonblick. Överlag upplevdes intervjumiljön positiv. Det är viktigt för att informanter ska kunna tala fritt och för att sådan bra information som möjligt ska fås ut av intervjuerna (Olsson & Sörensen 2011). Bryman (2011) nämner att inte stänga av bandspelaren omedelbart i slutet av intervjun eftersom det förekommer att informanterna framför ytterligare information. Studien tog inte hänsyn till detta men det har inte påverkat studiens datainsamling.

Det är osäkert om studiens resultat kan överföras till andra hälsocentraler. Anledningen är att det kan finnas skillnader i arbetsuppgifter, avstånd till matsal och personalrummens utrustning.

Förslag till fortsatt forskning

Studiens resultat kan bidra med förbättring av befintliga arbetsmåltidsmiljöer på hälsocentraler i Sverige. Resultatets fyra kategorier sammanfattar sjuksköterskornas beskrivningar av arbetsmåltiden och innehåller beskrivningar om vad sjuksköterskor tycker om sin måltidsmiljö. Med studiens beskrivningar kan en interventionsstudie utföras på andra sjuksköterskor och hälsocentraler genom att ändra den fysiska miljön, mäta antalet besökare och deras nöjdhet före och efter förändring.

En frågeställning till interventionsstudien skulle kunna vara att om det uppstår någon skillnad i besöksantalet om fler mikrovågsugnar finns tillgänglig. Skulle sjuksköterskorna vara mer nöjda med fler mikrovågsugnar.

Slutsats

Sjuksköterskor i denna studie ansåg att arbetsmåltiderna kan förbättras genom tillräckligt långa raster, lägre ljudnivå i måltidsmiljön, mindre stress under måltider, tillräckliga med utrymmen för att äta och tillreda mat samt genom ett utbud av näringsrik kost på arbetsplatsen. Studiens resultat visar att arbetsmåltiden beskrivs som en möjlighet till återhämtning men att sjuksköterskor associerar återhämtning även till nattsömn, umgås med familjen, utföra fysisk aktivitet eller bara att få samla upp sina tankar som de anser ger dem energi.

Referenser

- AFS 2009:2. *Arbetsplatsens utformning – Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015a). *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer*. Stockholm: DanagårdLiTHO.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2015b). *Arbetsstidslagen och dess förordning med kommentarer*. Stockholm: DanagårdLiTHO.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetstidslagen-med-kommentarer-bok-h026.pdf>
- Blasche, G., Pasalic, S., Bauböck, M. V., Haluza, D. & Schoberberger, R. (2017). Effects of Rest-Break Intention on Rest-Break Frequency and Work-Related Fatigue. *Human Factors*, 59(2), ss. 289-298. DOI: 10.1177/0018720816671605
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. Uppl., Malmö: Liber.
- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun: tekniker och genomförande*. Lund: Studentlitteratur.
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, ss. 105–112. DOI: 10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Hahn, C.V., Binnewies, C. & Haun, S. (2011). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2012), ss. 288-298. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.12.004
- Helvig, A., Wade, S. & Hunter-Eades, L. (2016). Rest and the associated benefits in restorative sleep: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(1), ss. 62–72. DOI: 10.1111/jan.12807
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: an introduction to its methodology*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Kuper, A., Lingard, L. & Levinson, W. (2008). Critically appraising qualitative

research. *BMJ*, 337, ss. 687-689. DOI: 10.1136/bmj.a1035

Lennernäs, M. & Wiberg, K. (2006). *Kosten, kroppen, klockan: att äta, sova och arbeta på udda tider*. Stockholm: Fitnessförlaget.

Lindén, A. L., Nyberg, M. (2009). The workplace lunch room: an arena for multicultural eating. *International Journal of Consumer Studies*, 33, ss. 42-48. DOI: 10.1111/j.1470-6431.2008.00733.x

Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges and guidelines. *The Lancet*, 358, ss. 483-488.

Nationalencyklopedin(2017). *Återhämtning*.
<http://www.ne.se.webproxy.student.hig.se:2048/uppslagsverk/ordbok/svensk/aterhamtning> [2017-03-23]

Nicholls, R., Perry, L., Duffield, C., Gallagher, R. & Pierce, H. (2016). Barriers and facilitators to healthy eating for nurses in the workplace: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), ss. 1051–1065. DOI: 10.1111/jan.13185

Nordiska Näringsrekommendationer (NNR) (2012) *Nordiska näringsrekommendationer 2012 – Rekommendationer om näring och fysisk aktivitet*. Livsmedelsverket.
<https://www.livsmedelsverket.se/globalassets/matvanor-halsa-miljo/naringsrekommendationer/nordiska-naringsrekommendationer-2012-svenska.pdf>

Nyberg, M.(2009). *Mycket mat, men lite måltider – En studie av arbetsplatsen som måltidsarena*. Lund: Lund Universitet.

Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. 3. Uppl., Stockholm: Liber.

Pridgeon, A. & Whitehead, K. (2012). A qualitative study to investigate the drivers and barriers to healthy eating in two public sector workplaces. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*. 26, ss. 85–95 DOI: 10.1111/j.1365-277X.2012.01281.x

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1982:673. *Arbetstidslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Socialstyrelsen (2005). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Stockholm: Socialstyrelsen. http://www.barnmorskeforbundet.se/wp-content/uploads/2015/04/2005-105-1_20051052-Leg-Ssk.pdf

Statens Folkhälsoinstitut (2011). *Matvanor och livsmedel - Kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010*. Växjö: Statens Folkhälsoinstitut

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12677/Matvanor-o-livsmedel-Kunskapsunderlag-for-Folkhalsopolitisk-rapport-2010.pdf>

Statens Livsmedelsverk (SLV)(2007). *Bra mat på jobbet – Råd, möjligheter, förutsättningar och utmaningar*. Uppsala: Statens Livsmedelsverk
https://www.livsmedelsverket.se/globalassets/matvanor-halsa-miljo/kostrad-matvanor/vuxna/broschyr-bra-mat-pa-jobbet-livsmedelsverket.pdf? t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfg%3d%3d& t_q=bra+mat+på+jobbet& t_tags=language%3asv%2csiteid%3a67f9c486-281d-4765-ba72-ba3914739e3b& t_ip=130.243.8.84& t_hit.id=Livs_Common_Model_MediaTypes_DocumentFile/_99e6f5cc-1570-4251-8a93-0aced763ca8b& t_hit.pos=1

Statens Livsmedelsverk (SLV)(2016). *Hälsosam helhet*. Uppsala: Statens Livsmedelsverk
https://www.livsmedelsverket.se/globalassets/matvanor-halsa-miljo/kostrad-matvanor/vuxna/livsmedelsverket_halsosam-helhet_20160408-april-2016.pdf

Statistiska centralbyrån(2017). *Sjuksköterskor utanför yrket*. (Rapport 2017:3). Sverige: Statistiska centralbyrån

Svensk sjuksköterskeförening(2017). *Ny kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. <https://www.swenurse.se/Vi-arbetar-med/Utbildning/ny-kompetensbeskrivning-for-legitimerad-sjukskoterska/> [2017-04-20]

Tucker, P.(2003). The impact of rest upon accident risk, fatigue and performance: a review. *Work & Stress*. 17(2). 123-137. doi: 10.1080/0267837031000155949

Uppsala Universitet Studentportal (2011). *En liten lathund om kvalitativ metod med tonvikt på intervju*.
<https://studentportalen.uu.se/portal/portal/uusp/student/filearea?uusp.portalpage=true&entityId=88018&toolAttachmentId=108197&toolMode=studentUse&mode=filearea108197> [2017-01-15]

Uvnäs-Moberg, K. & Petersson, M. (2004). Oxytocin – biokemisk länk för mänskliga relationer. Mediator av antistress, välmående, social interaktion, tillväxt, läkning.... *Läkartidningen*, 101(35), ss. 2634-2639.

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Vårdförbundet (2012). *Lagar i Arbetslivet*. Västerbotten: Vårdförbundet.
<https://www.vardforbundet.se/siteassets/lokala-avdelningar/norrboten/blanketter/arbetsratt-gunnar-sundin-20121204.pdf>

World Health Organization (WHO)(1999). *Regional guidelines for the development of healthy workplaces*. Geneva: World Health Organization.

http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehwproguidelines.pdf?ua=1

World Health Organization (WHO)(2013). *WHO Global plan of Action on Workers Health (2008-2017): Baseline for Implementation*. Geneva: World Health Organization

Quintiliani, L., Sattelmair, J. & Sorensen, G.(2008). *The workplace as a setting for interventions to improve diet and promote physical activity*. Geneva: World Health Organization. <http://www.who.int/dietphysicalactivity/Quintiliani-workplace-as-setting.pdf>

Bilaga 1:

Intervjuguide:

Mat och hälsa

- Kan du beskriva vad hälsa är för dig? *Vad får dig att må bra?*
- Vad innebär det att äta hälsosamt för dig?
- Upplever du själv att du äter hälsosamt? *Om ja, på vilket sätt och vilka situationer? Om nej, på vilket sätt och varför?*
- Kan du ge mig exempel på hur du äter hälsosamt?

Maten på arbetsplatsen

- Beskriv en arbetsdag med avseende på mat och måltider? *Vad äter du, var och när och tillsammans med vem?*
- Hur ser miljön ut där du äter din arbetsmåltid?
- Hur är känslan när du äter din arbetsmåltid? *Vad känner du när du äter?*
- Beskriv en ”vanlig dag” i veckan med avseende på mat och måltider? *Äter du frukost och middag? Kan du beskriva hur ser det ut från det du stiger upp till dess du går och lägger dig?*
- Vad är viktigt när det gäller arbetsmåltiden på arbetet?
- Hur planerar du för eller tänker kring arbetsmåltiden på arbetet?
- Vad för svårigheter upplever du det finns när det gäller mat och måltider på arbetsplatsen?
- Hur upplever du ditt arbete om du inte hinner äta på din rast?
- Finns det något du skulle vilja förändra när det gäller arbetsmåltiden och möjligheten att äta på arbetsplatsen?

Rasttid och arbetstid

- Hur fungerar det med raster och pauser under ett arbetspass?
- När är rasterna förlagda och hur länge varar dem?
- Kan du beskriva dina upplevelser av tid för att äta?
- Hur lång tid är ”tiden vid bordet”?
- Kan du känna avkoppling när du äter? *Beskriv gärna.*
- Kan du känna stress när du äter på din rast? *Beskriv Varför?*
- Händer det att du inte kan ta rast som planerat? *Beskriv Under vilka omständigheter? Vad har hänt då?*
- Hur påverkas din arbetsmåltid när du inte kan ta rast som planerat?
- Hur påverkar det din återhämtning när du inte kan ta rast som planerat?

- Händer det att du blir störd eller får avbryta din rast? Varför? Under vilka omständigheter?
- Hur påverkas din arbetsmåltid när du blir störd eller får avbryta din rast?
- Hur påverkar det din återhämtning när du blir störd eller får avbryta din rast?
- Har du möjlighet till att äta när du är hungrig? *Vill du utveckla svaret?*
- Händer det att du inte hinner äta alls när du arbetar? *Beskriv*
- Hur påverkas du av att vara hungrig? *Beskriv*
- *Hur påverkas ditt arbete när du är hungrig?*

Återhämtning

- Vad betyder återhämtning för dig? *Beskriv*
- Upplever du att arbetsmåltiden påverkar din återhämtning? Om ja, på vilket sätt? Om nej, varför?
- Finns det något övrigt du vill säga? Några andra tankar du har?

Bilaga 2. Manifest innehållsanalys.

Meningsenheter	Kondenserade meningsenheter	Koder	Underkategorier	Kategorier
Man märker till exempel på eftermiddagen om man inte får någonting på eftermiddagen den där frukten då orkar man inte så mycket slutet på dan för att orka med hela arbetsdagen är det jätteviktigt att få regelbundna avbrott för måltid.	Märker på eftermiddagen att orken inte är detsamma om inte en frukt har ätits. Regelbundenhet är viktigt för att orka hela arbetsdagen.	Regelbundenhet är viktigt för att orka hela arbetsdagen.	Arbetsmåltider behöver regelbundenhet.	Arbetsmåltidens innehåll och mening.
Ja svårigheten och problemen är väl att vi kanske ha för litet personalrum så att det blir för trångt och hög volym det blir sorgligt det blir för mycket ljud på rasten det blir mer ljud på rasten än vad man har annars på arbetet det kan jag tycka är ett problem.	Problemet är att vi kanske har ett för litet personalrum. Det är för trångt och en för hög volym. Det är mer ljud på rasten än när det arbetas.	Trångt och litet utrymmet med hög ljudvolym i personalrummet.	Fysiska och psykosociala miljön för arbetsmåltiden.	Miljön för arbetsmåltiden.
Ja det funkar jättebra för vi lägger ju vi har ju mottagning vi har ju fikapaus men ibland kan det ju dra över men vi hinner ju alltid	Det fungerar jättebra med fikapaus men ibland kan tiden dra över men vi hinner alltid fika någonting. På	Tiderna att hinna med pauserna och rasten fungerar.	Tiden för att äta hinns med.	Tiden för att äta.

fika någonting och sen på lunchen då har vi ju en hel timme och det hinner vi ju alltid och lika på eftermiddagen har vi paus så det tycker jag också att vi hinner i alla fall jag hinner	lunchen har vi en hel timme och det hinner vi likaså är det med eftermiddagspausen. Jag hinner i alla fall både med pauserna och rasten.			
Sitter och pratar om jag har någon att prata med sitter jag själv sitter jag själv då tycker jag det är skönt att sitta själv å så.	Sitter och pratar men någon om möjligheten finns annars sitter jag själv och det är skönt med.	Sitta ensam eller tillsammans med någon vid matbordet.	Äta ensam eller tillsammans.	Sociala relationer vid matbordet.

Det är ju att man får en näringsrik kost.	Det är en näringsrik kost.	Viktigt för arbetsmåltiden att vara en näringsrik kost.	Näringsrik kost är viktigt för arbetsmåltiden.	Arbetsmåltidens innehåll och mening.
Vad ska jag säga då ofta är jag ju hungrig den tiden på dan så då är det dags att tanka bränslet det är väl ingen annan känsla det är ju gott att äta något där mitt på dan.	Är hungrig den tiden på dagen samt att det är dags att tanka på bränslet. Är gott att äta.	Tanka på bränslet vid lunchrasten och det är gott att äta.	Arbetsmåltiden ger energi och smak.	Arbetsmåltidens innehåll och mening.
Ja Jag tycker det är skönt att sitta ner och äta och gå ifrån jobbet jag sitter nå inte gärna här och äter	Jag tycker det är skönt att sitta ner och ifrån jobbet. Jag äter inte gärna på jobbet	Äter inte gärna på jobbet för det är litet, slamrigt och bökit.	Ljud och utrymme i matsalsrummet.	Miljön för arbetsmåltiden.

<p>på jobbet jag tycker det är för litet det är för många som äter runt omkring där det blir för slamrigt och bökigt därför tycker jag det är skönt att gå ifrån så ja i en helt annan byggnad.</p>	<p>för det är litet och många som äter där. Det blir slamrigt och bökigt. Därför är det skönt att äta i en annan byggnad.</p>			
<p>Men jag kanske äter medan jag arbetar jag kanske tar med mig den maten med datan eller förr men nu tycker jag att jag har fått det bättre har de bättre men förr förut när man åkte bilen kunde man äta i den också eller som nu tar jag med mig den och äter vid datorn.</p>	<p>Jag kanske äter medan jag arbetar vid datorn.</p>	<p>Äter arbetsmåltider vid datorn.</p>	<p>Datorn som måltidsmiljö.</p>	<p>Miljön för arbetsmåltiden.</p>
<p>Det skulle ju vara bra om vi fick gratis frukt men det får vi ju inte det får vi ju ta med oss vi blir ju inte erbjudna någonting det finns ju inte den tanken de finns ju inte vi har ju försökt fått frukt men näe det blir dyrt det skulle ju vara trevligt om det var nå fruktfat som alla skulle kunna få gå och</p>	<p>Det skulle vara bra om vi fick gratis frukt men det får vi inte. Vi har försökt fått frukt men nej det blir för dyrt.</p>	<p>Saknad av en fruktkorg.</p>	<p>Fysiska miljön för arbetsmåltiden.</p>	<p>Miljön för arbetsmåltiden.</p>

ta sin frukt.				
<p>När jag går till matsalen då kan det vara jäktigt för då har jag ju bara en halvtimme på mig då ska man gå dit man ska ta maten det ska ätas sen ska du tillbaka på en halvtimme å ska du dessutom man äter man dagens måltid då är ju den framme då går det fortare men ibland väljer man att inte ta den man tar någon annat från matsalen och då måste dom göra maten eller ställa ordning och då tar det längre tid å då kan det bli lite stressigt för då känner man att nu skulle jag behöva varit tillbaka nyss så det är väl det är väl nackdelen när man går och äter i matsalen här då har vi mycket närmare då är vi på samma plan tio meter bort då har vi inte samma stress så det är väl för och</p>	<p>Det kan vara jäktigt då jag bara ha en halvtimme på mig. Jag ska gå dit och sedan äta maten samt gå tillbaka på en halvtimme. Matsalen är mycket närmare och då är det inte samma stress.</p>	<p>Kortare tid för att äta vid restaurangen än i personalrummet.</p>	<p>Måltidsmiljön påverkar tiden för att äta.</p>	<p>Tiden för att äta.</p>

nackdelar				
För min del är det väldigt olika beroende på dagar för ibland har jag läkardagar då är det jättemycket stressigt så då hinner jag nästan inte ta den där halvtimmen förrän jag har lagat min mat och satt mig ner å ätit den och kaffe så ska jag genast resa mig för att ta nästa patient så dom dagarna är det jättestressigt medans om jag har mina egna så kan jag planera bättre så att jag inte behöver känna den där stressen och när jag sitter i telefon i rådgivningen så byts vi ju av och det brukar fungera bra då brukar man kunna få ut sin rast helt och fullt.	Det är väldigt olika beroende på arbetsdagar. Ibland är det läkardagar och då är det stressigt för jag hinner nästan inte laga mat och äta den på halvtimmen förens jag ska ta nästa patient. När jag har mina egna patienter kan jag planera bättre och sitter jag i rådgivningen byts vi av och då brukar jag få ut min rast helt och hållet.	Tiden för att äta arbetsmåltider är olika beroende på arbetsdagens uppgifter.	Tiden för att äta varierar beroende på arbetsuppgifter.	Tiden för att äta.

Bilaga 3:

Missivbrev



Arbetsmåltiden och återhämtning.

En intervjustudie av hur Sjuksköterskor beskriver arbetsmåltiden.

Mitt namn är Mikaela Estander och jag studerar min sista termin på det hälsopedagogiska programmet på Högskolan i Gävle. Jag har påbörjat min C - uppsatts med syftet att undersöka hur sjuksköterskor beskriver arbetsmåltiden samt hur sjuksköterskor upplever att arbetsmåltiden påverkar deras återhämtning. Studiens metod kommer vara en semistrukturerad intervju med bestämda frågor men även möjlighet för den som intervjuar att ställa uppföljningsfrågor. Intervjun kommer utföras av mig och beräknas ta cirka 20 till 30 minuter. Intervjun kommer att spelas in och därefter transkriberas. Deltagaren i undersökningen bestämmer själv över sin medverkan och får när som helst hoppa av studien. Deltagarens svar kommer att behandlas konfidentiellt. Uppgifter som insamlas under denna undersökning kommer endast användas till detta studieändamål. Lärare och övriga studier kommer få ta del av materialet. När studien sedan är klar kommer den finnas tillgänglig på DiVA portal som är ett öppet arkiv för studentuppsatser och forskningspublikationer.

Tack för att du är med och medverkar i denna studie!

Med vänliga hälsningar,
Mikaela Estander
ofk14mer@student.hig.se
070-3746446

Min handledare:
Maria Lennernäs Wiklund
maria.lennernas@hig.se
070-2506469

