



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för social arbete och psykologi

Skiftarbete – en faktor som kan skapa obalans i vardagslivet

Ted Haraldsson & Elias Ströberg

2017

Examensarbete, Grundnivå (Kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och Arbetslivsprogrammet
Examensarbete

Handledare: Johan Willander
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Studiens syfte är att undersöka hur olika arbetstider inverkar på balansen mellan privatliv och arbetsliv. Begreppen Work-Life Balance (WLB), uppdelat i Work-family conflict (WFC) och Family-work conflict (FWC), samt Quality of Life (QoL) användes för att mäta balansen. Dessutom fanns intresset att undersöka om WLB korrelerade med QoL. Studien baserades på en enkät som delades ut på ett industriföretag i Mellansverige där deltagarna fick svara på frågor utifrån både ett dagtid- och nattperspektiv. Mätverktygen som användes för att mäta WLB var Netemeyers, Boless och McMurrians (1996) skala, uppdelat i FWC och WFC. För att mäta QoL användes Lindner et al, (2016) Brunnsviken Brief Quality of Life (BBQ). Resultatet för studien visade att dagskiftsarbete är associerat med ett bättre WLB än arbete vid nattskift, men också att det råder skillnader mellan WFC och FWC. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan WLB och QoL.

Nyckelord: Work-Life balance, Work-Family conflict, Family-Work conflict, Quality of Life, arbetstider

Abstract

The purpose of this study is to analyze how different working hours affects the balance between one's personal life and work life. The concept Quality of Life (QoL) and Work-Life Balance (WLB), divided into Work-family conflict (WFC) and Family-work conflict (FWC) was used to measure balance. In addition, there was an interest in investigate if WLB correlated with QoL. The study was conducted by a questionnaire which was distributed on an industrial enterprise in mid-Sweden where the participant answered questions both from the perspective of working nighttime and daytime. Netemeyers, Boless and McMurrians (1996) scale, divided into FWC and WFC, was used to measure WLB, while Lindner et al, (2016) Brunnsviken Brief Quality of Life (BBQ) was used to measure QoL. The result of this study showed that working daytime, compared to nighttime, is associated with a better WLB score, and that there are differences between WFC and FWC. There was so significant correlation between WLB and QoL.

Keywords: Work-Life balance, Work-Family conflict, Family-Work conflict, Quality of Life, worktime

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår kontaktorganisation och de deltagare som varit med och gjort studien möjlig.

Dessutom ett stort tack till vår handledare Johan Willander för bra vägledning och stöttning genom hela examensarbetet.

Gävle, maj 2017.

Ted Haraldsson & Elias Ströberg

Introduktion

Att ha balans mellan arbetsliv och privatliv är en viktig del till en individs välmående. Kunskap om arbetstidens inverkan på balansen och livskvaliteten hos en människa är aktuell i dagens alltmer flexibla samhälle och arbetsliv. Balansen mellan privatliv och arbetsliv tror vi är en faktor till upplevd livskvalitet.

Flexibel produktion och den ökande vikten av serviceinriktat arbete har resulterat i att fler individer arbetar under obekväma arbetstider, vilket beskrivs som arbetstid utanför "måndag till fredag, 09.00-17.00 (Greubel, Arlinghaus, Nachreiner & Lombardi, 2016). Obekväma arbetstider kan leda till obalans i den sociala och biologiska rytmen för vila, sömn, social närvaro, vilket kan påverka hälsan och det sociala livet negativt. Människan är en vanemänniska med en ordinarie dygnsrytm och avvikelser från rytmen kan påverka negativt, till exempel sover vi bättre på natten än om vi sover på dagen. (Arendt, 2010). Utmaningen att balansera arbete och familj är en oro för både individer och organisationer idag. Högre krav ställs på att vara tillgänglig dygnet runt och de sociala kraven på ett mer intensivt föräldraskap kan vara betungande. För arbetstagare kan arbetstiden vara en stor faktor vid val av arbete och arbetsgivarens oro visar sig i benägenheten att utbilda ledare och chefer i just kombinationen mellan arbete och familj (Valcour, 2007).

Forskning kring begreppet Work life balance (WLB; sv. livspussel) har under de senaste åren ökat kraftigt. Den traditionella könsuppdelningen håller nu på att förändras vilket leder till nya värden och roller i och utanför hemmet. WLB är därför ett aktuellt begrepp och angeläget ämne för både arbetsgivare och anställda. Arbetsgivaren gynnas om WLB är hög vilket skapar en god balans mellan arbete och privatliv hos de anställda då engagemang, motivation och minskad personalomsättning är betydande delar i WLB. Om de anställda mår bra och känner att de har en bra balans mellan privatlivet och arbetslivet kommer de att prestera bättre och därigenom öka produktiviteten på företaget, mindre personalomsättning är också viktigt för att öka gemenskapen och minska kostnader (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2012).

Livspussel

Livspussel, det vill säga WLB är ett begrepp som handlar om att skapa balans i tid och balans mellan arbetet och andra viktiga delar i livet. Det är en vardaglig ansträngning att genomföra en motiverad fördelning mellan tid för familjen, vänner, föreningsliv och egentid i förhållande till kraven från arbetsplatsen (Saima & Zohair, 2016). Att arbeta dagskift, som vanligtvis

räknas mellan 08.00 och 17.00 vardagar i Sverige, är det vanliga inom arbetsmarknaden. Ett jobbschema med avvikande arbetstider ökar risken för en konflikt mellan arbetet och privatlivet då framförallt arbete vid nattskift kan göra att individer distanserar sig från den övriga verksamheten och inte blir lika accepterade i organisationen (Pearson, 2015). WLB innebär en individuell förmåga att hantera kombinationen mellan arbete, familjeliv och andra ansvarsområden, detta oberoende av kön och ålder. Om en anställd inte finner balans mellan arbetsliv och privatliv kan de uppleva en inter-rollkonflikt vilket innebär att en person möter olika förväntningar från olika håll i en och samma roll. Inter-rollkonflikten beskrivs inom WLB som en störning i arbets- eller privatlivet som orsakar en spänning eller ett problem för individen. Den kan även beskrivas som ett resultat av en motsägande press från arbetslivet eller en familjeroll. Obalans mellan arbete och familj framkallar trångmål för anställda, familjer och organisationer, detta i form av lägre engagemang, lägre tillfredsställelse, större anledning att lämna företaget och sämre ekonomiska resultat (Sánchez-Vidal et al., 2012). Work-Family Conflict (WFC) och Family-Work Conflict (FWC) är två olika typer av inter-rollkonflikter som kan uppstå då arbetsrollen och familjerollen inte går ihop (Whiston & Cinamon, 2015). WFC innebär att krav och belastningar från arbetet påverkar privat- och familjelivet negativt. FWC innebär i sin tur att krav och åtaganden från familjen påverkar arbetsrelaterade skyldigheter negativt (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Frone, Yardley och Markel (1997) menar att WFC har en direkt negativ inverkan på familjelivet och att FWC har en direkt negativ inverkan på arbetsprestationen. Forskning tydliggör att WFC i stor utsträckning speglar hur arbetet försvårar människors förmåga att fullfölja ansvar i familjen, detta visar på att höga nivåer av WFC är negativt förknippade med familjelivet. Netemeyer et al. (1996) visar att FWC är negativt sammankopplat med arbetsprestationen men att WFC inte är relaterat till arbetsprestationen.

Livskvalité och skiftarbete

En individs välmående kan till en viss grad beskrivas genom konstruktet QoL (Quality of life). QoL inkluderar den psykiska- och fysiska hälsan samt ett socialt perspektiv till en individs välmående. Enligt World Health Organization (WHO) innebär QoL likt hur en individ upplever sina egna mål, förväntningar och normer i relation till omvärldens kulturella förväntningar och värdesättningar som råder (Kim, Tae, Tae-Hoon, Jae & Wun-cheol, 2006). Lindner et al. (2016) beskriver subjektiv livskvalitet likt områden som bidrar till självupplevd tillfredsställelse hos en individ, vilka bland annat är arbete, vänskap, fritid, möjligheter att vara kreativa och lära sig nya saker. Hendry och McVitte (2004) hävdar att de yttre

förhållandena i en individs liv inte måste spegla individens självupplevda uppfattning av sin livskvalité. Ett bra exempel på detta är att en individ med en sjukdom nödvändigtvis inte upplever sämre livskvalitet än en frisk person. Även Healey-Ogden och Austin (2011) menar att välbefinnande uppkommer av individens subjektiva upplevelse av den aktuella livssituationen. Hendry och McVitte (2004) och Healey-Ogden och Austin (2011) menar att välbefinnande och livskvalitet skapas genom en allttjämt pågående process som den enskilde individen kan påverka genom sitt förhållningssätt till livet, vilket gör de yttre omständigheterna inte lika betydande i sammanhanget. Jha, Sadhukhan och Velusamy (2012) påvisade i sina studier rörande IT-branschen att ständigt arbeta nattskift har en negativ inverkan på QoL. Detta ska ha resulterat i att både sociala relationer och den psykiska hälsan påverkats negativt.

Vi har inte kunnat finna forskning som rör QoL i relation till arbetstider i kombination med WLB därför har vi en mer explorativ ansats i förhållande till QoL. Därav tittar vi mer explorativt på QoL i denna studie och undersökning.

Skiftarbete

Kim, Tae, Tae-Hoon Lee, Jae och Eun-Cheol Park (2016) definierar skiftarbete som organiserat arbete som utförs utanför den traditionella dagliga arbetstiden. Skiftarbete har förmåga att störa både det sociala livet samt familjelivet och kan framkalla kronisk trötthet, trötthet och somatiska symptom eftersom det går emot de regelbundna arbetstider som majoriteten arbetar. Trots problemen är skiftarbete ett vanligt förekommande i organisationer som arbetar med tillverkning, transport, detaljhandel och service.

Vid vanligt dagtidsarbete har individen större chans att skapa balans mellan arbete och privatliv. Att arbeta natt kan bidra till att de anställda känner sig distanserade från den övriga verksamheten och därmed ökar risken för att organisationen inte uppnår en identitet som en grupp. Obekväma arbetstider gör det svårare att balansera arbetstid och familjetid (Pearson, 2015).

Enligt Statistiska Centralbyrån (2013) delas arbetstider in i tre olika typer. Det första är dagarbete och sker mellan 06.00-18.00. Den andra typen av arbetstider är regelbundna men förskjutna arbetstider, det vill säga arbete som sker under tidiga morgnar, sena kvällar eller på natten. Den tredje och sista typen av arbetstider är oregelbundna arbetstider, det är arbetstider som skiftar mellan dagar, dock ofta efter ett systematiskt schema. Natt avser perioden mellan kl. 22.00 och klockan 06.00 (*SFS 1982:673*).

Av de problem som kan uppstå med dagens 24-timmarsamhälle med nattskiftsarbete inkluderat så tenderar organisationer främst att se till de tekniska och ekonomiska faktorerna. Att arbeta under natten kan dock störa den biologiska rytmen samt den sociala rytmen med familj och samhälle. Störningarna i rytmen har direkt påverkan på människors sömn och kroppens välbefinnande, de blir tvungna att anpassa sin tid för sömn, mat och fritid (Simones, Marques & Rocha, 2010).

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur olika arbetstider på dygnet inverkar på balansen mellan privatliv och arbetsliv.

Frågeställningar

1. Skiljer sig Work life balance i förhållande till när på dygnet en individ arbetar?
2. Finns det en korrelation mellan Quality of life och Work life balance?

Hypotes

1. Dagskift är associerat med bättre Work life balance, än nattskift, dvs lägre WLB-skattningar för dagskift än nattskift. WLB delas i resultatet upp i FWC och WFC.
2. En högre Quality of life är associerat med en högre WLB, i föreliggande studier innebär detta en negativ korrelation mellan Quality of life och WLB-skattningarna.

Metod

Urval och undersökningsgrupp

165 enkäter delades ut till vår kontaktperson på företaget där studien är genomförd på. 63 enkäter återkom varav 55 stycken var fullständigt ifyllda och kunde användas för att besvara våra frågeställningar. Av de 55 som deltog i studien var 15 kvinnor och 40 män i åldrarna 23-63 år, $M = 41.95$, $SD = 11.73$.

Material/mätinstrument

En pappersenkät (Bilaga 2.) där två olika mätinstrument användes, utformades för att genomföra studien. För att mäta Work-Life Balance användes Netemeyers et al, (1996) skala som är uppdelad i fem frågor som mäter Family-Work Conflict (FWC) samt fem frågor som mäter Work-Family Conflict (WFC). För samtliga av dessa frågor användes en skala på 1-7 där 1 motsvarade *stämmer inte alls* och 7 motsvarade *stämmer helt*. Höga skattningar tyder på ett dåligt WLB och låga skattningar tyder på ett bra WLB. Då mätinstrumentets originalutgåva var på engelska översattes det till svenska.

För att mäta Quality of Life användes instrumentet Lindner et al, (2016) Brunnsviken Brief Quality of Life (BBQ) som består av 12 påståenden inom sex olika livsområden. Individerna får skatta dess viktighet och sin upplevelse inom livsområdena fritid, syn på livet, kreativitet, lärande, vänner/vänskap och mig själv som person. För samtliga av dessa frågor användes en skala på 1-4 där 1 motsvarade *stämmer inte alls* och 4 motsvarade *stämmer helt*. Enkäten inleddes med bakgrundsfrågor vilket täckte kön, ålder, vilka typer av skift deltagaren arbetat senaste 3 månaderna, civilstatus, antal barn och antal barn hemmanboende.

Tillvägagångssätt

Ett stort industriföretag i Mellansverige kontaktades och fick förfrågan om företaget var intresserad att delta i studien. Efter att berörda chefer och fackliga organisationer godkände vår förfrågan om att genomföra studien på arbetsplatsen arbetades en praktisk lösning fram för genomförandet av undersökningen. 165 enkäter (Bilaga 2.) med tillhörande missivbrev (Bilaga 1.) delades ut till vår kontaktperson som sedan delade upp enkäterna om 10-15st ut i organisationen. Mellancheferna hade sedan till uppgift att dela ut enkäterna och missivbrevet till deltagarna på företaget. I missivbrevet fanns det information kring vilka vi som genomför

studien är, vad studien berör, när enkäten ska besvaras, hur lång tid enkäten tar att besvara, hur resultatet kommer redovisas samt kontaktuppgifter till oss ansvariga för studien.

Design/dataanalys

En enkätundersökning utgjorde grunden för studien. Enkäten utgick från två olika mätinstrument, ett för att mäta WLB utifrån delskalorna WFC och FWC och ett för att mäta QoL. WFC och FWC var de oberoende variablerna som användes och de beroende variablerna var arbetstid i form av dagskift och nattsift. Data analyserades i statistikprogrammet SPSS. För att undersöka studiens frågeställningar genomfördes en Multivariate analysis of variance (MANOVA), upprepad Analysis of variance (rANOVA) och korrelationsanalys. Ett p-värde $<0,05$ ansågs som signifikant.

Forskningsetiska överväganden

I missivbrevet som utdelades i samband med enkäten fick deltagarna enligt *informationskravet* information om hur insamlingen av materialet skulle gå till och vad deras roll i projektet var. Enligt *samtyckeskravet* tydliggjordes det att deltagandet var frivilligt. Dessutom tydliggjordes enligt *konfidentialitetskravet* att enskilda individer i undersökningen inte kunde kopplas till enskilda svar då resultatet rapporteras på gruppnivå och obehöriga ej har tillträde till enkäterna. Deltagarna fick veta att uppgifterna behandlas konfidentiellt vilket innebär att de svarar anonymt. Enligt *nyttjandekravet* fick deltagarna veta vad resultatet av undersökningen skulle användas till, i det här fallet ett examensarbete vid Högskolan i Gävle.

Resultat

I resultatet delas WLB upp i de båda delarna WFC och FWC, huvudresultatet kommer att presenteras i löpande text och med en figur.

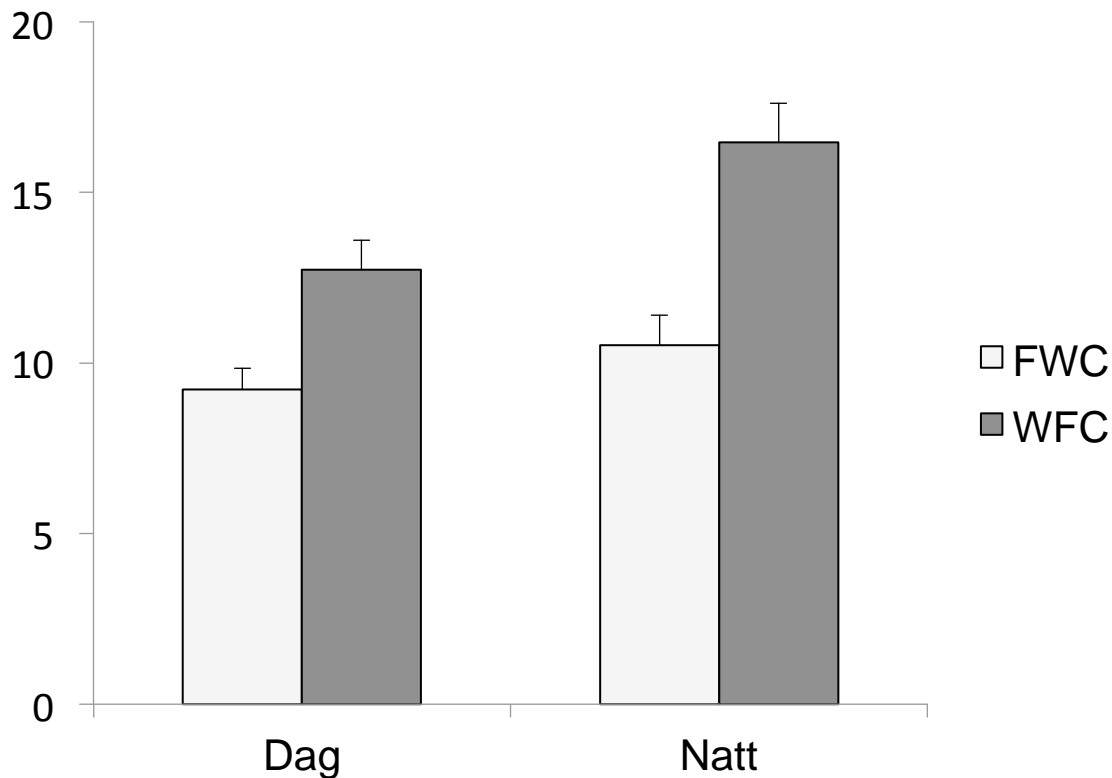
En multivariat variansanalys (MANOVA) gjordes för att se om det fanns några effekter mellan de demografiska variablerna av vikt, d.v.s. kön, civilstatus och barn som bor hemma i förhållande till FWC dag/natt, WFC dag/natt samt QoL. Resultatet för MANOVAn var inte signifikant varvid dessa variabler inte inkluderas i övriga analyser. Ingen signifikant effekt observerades för de demografiska variablerna ($F_s < 1$)]

För att adressera studiens huvudfråga genomfördes en upprepad 2 (arbetstid: dag/natt) x2 (WLB: WFC/FWC) rANOVA. Både arbetstid och WLB var upprepade mätningar.

Den upprepade ANOVAn visade på en signifikant huvudeffekt av skift (dagskift och nattskift), $F(1, 54) = 57,82, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,52$. Dagskift ($M = 9.87, SD = 4.70$) skattades så att deltagarna upplevde mer balans än för nattskift ($M = 14.6, SD = 5.90$). Även WLB visade en signifikant huvudeffekt, $F(1, 54) = 6,57, p = 0,013, \eta_p^2 = 0,11$. WFC ($M = 13.5, SD = 6.97$) skattades så att deltagarna upplever mer WFC än FWC ($M = 10.97, SD = 4.95$). rANOVAn visade även en signifikant interaktionseffekt mellan skift och WLB, $F(1, 54) = 7,67, p = 0,008, \eta_p^2 = 0,12$. WFC_{natt} ($M = 16.47, SD = 8.51$) och WFC_{dag} ($M = 12.73, SD = 6.44$) skattades högre än FWC_{natt} ($M = 10.53, SD = 6.53$) och FWC_{dag} ($M = 9.22, SD = 4.64$). Sammantaget visar resultatet att tiden på skift påverkar WFC mer än FWC, där WFC_{natt} skapar sämst Work life balance.

Kompositpoängen för WFC ur ett nattskiftsperspektiv låg betydligt högre än WFC ur ett dagtidsperspektiv. Detta tyder på att nattskiftsarbete leder till ett sämre värde av WFC än vad dagskiftsarbete tenderar att göra. Kompositpoängen för FWC visade inte lika stor skillnad mellan nattskiftsarbete och arbete dagskift. Skattningen för FWC ur ett nattskiftsperspektiv låg dock högre än FWC ur ett dagsskiftsperspektiv

Den deskriptiva statistiken (se figur 1) visar på att det finns en skillnad vad det gäller arbete nattskift och dagskift, men också att det finns betydliga skillnader mellan FWC och WFC. Resultatet från den upprepade ANOVAn innebär att det är svårare att hålla en bra balans mellan arbete och familjen vid arbete under nattskift än vad det är vid arbete vid dagtid.



Figur 1. FWC och WFC utifrån ett dag- och nattperspektiv.

Ett korrelationstest genomfördes i SPSS för att undersöka om det eventuellt finns en korrelation mellan WLB och QoL, detta för att undersöka studiens andra frågeställning vilken är: finns det en korrelation mellan WLB och QoL? WLB delades upp i 4 kategorier, WFC dagskift FWC dagskift, WFC dagskift, FWC dagskift och jämfördes med QoL. WFC_{dag} resultatet $r(60)$, $-0,049$, $p=0,705$, FWC_{dag} $r(60)$, $-0,153$, $p=0,236$, WFC_{natt} $r(54)$, $0,047$, $p=0,729$ och FWC_{natt} $r(54)$, $-0,011$, $p=0,934$ i förhållande till QoL. Inga signifikanta resultat kunde därmed observeras från korrelationsanalysen.

Diskussion

Resultatet visade att det finns en skillnad i WLB i förhållandet mellan dagskift och nattskift. Både en signifikant huvudeffekt för skift och en signifikant huvudeffekt för WLB samt en interaktionseffekt mellan skift och WLB observerades. MANOVAn visade resultatet att det inte finns några signifikanta effekter mellan de demografiska variablerna kön, sammanboende eller hemmaboende barn i förhållande till FWC dag, FWC natt, WFC dag, WFC natt och QoL. Korrelationsanalysen som genomfördes visade att det inte finns någon signifikant korrelation mellan QoL och FWC dag, FWC natt, WFC dag och WFC natt.

För att ta reda på om de demografiska variablerna kön, civilstatus och hemmaboende barn hade någon effekt i förhållande till WFC, FWC och QoL genomfördes först en MANOVA, denna visade sig inte vara signifikant. Sánchez-Vidal et al. (2012) betonar att pressen på familjerollen har blivit betydligt större de senaste årtiondena och att i familjer där båda parter arbetar mycket samt där de har barn att ta hand om så är det extra svårt att få ihop kombinationen av arbete och familjeliv. Eftersom MANOVAn med de demografiska variablerna inte var signifikant är föreliggande resultat inkonsistent med tidigare forskning. Prediktionen var att variabeln hemmaboende barn skulle ha en effekt på WFC och FWC. Däremot styrker vår studie att begreppet WLB är oberoende av kön (Sánchez-Vidal et al., 2012) då variabeln kön inte korrelerar med varken WFC och FWC.

Den första frågeställningen som den här studien undersökte var om WLB skiljer sig i förhållande till arbetstider. Dagskift och nattskift var fokus för föreliggande uppsats att jämföra. WLB delades upp i WFC och FWC för att kunna studera potentiella skillnader inom WLB-variabeln. Resultatet visade att deltagarna skattade FWC och WFC sämre på nattskiftet än dagskiftet, vilket tyder på att nattskiftet har en inverkan på sämre WLB för deltagarna. Resultatet visade även att WFC skattades högre än FWC under både dagskift och nattskift samt att WFC_{natt} stod ut i resultatet med ett högre medelvärde av kompositpoängen. Pearson (2015) beskrev att individen har en bättre chans att skapa balans mellan arbete och privatliv under dagskiftsarbete. Nattskiftsarbete kan leda till att de anställda känner sig distanserade från den övriga verksamheten och därmed ökar risken för att organisationen inte uppnår en identitet som grupp. Vår spekulation är dock att så inte är fallet med den här undersökningen då de allra flesta deltagarna arbetar både nattskift och dagskift. WFC och FWC är två olika typer av inter-rollkonflikter som kan uppstå då arbetsrollen och familjerollen inte går ihop (Whiston & Cinamon, 2015). Frone et al. (1997) menar att låg WFC har en direkt negativ inverkan på familjelivet och att låg FWC har en direkt negativ inverkan på arbetsprestationen. Resultatet från studien visar att nattskiftet skattar både WFC och FWC högre än samma mått under dagtid. Vilket betyder att WLB upplevs sämre under nattskift än dagskift. Resultatet visade även att WFC natt och WFC dag skattades högre än FWC natt och FWC dag, vilket visar att det även finns en skillnad inom WLB. Netemeyer et al. (1996) menar också att FWC är negativt sammankopplat med arbetsprestationen, men att WFC inte är relaterat och sammankopplat till arbetsprestationen. Det betyder att deltagarna i den här studien potentiellt har en högre grad av inter-rollkonflikt mot familjelivet snarare än arbetsprestationen. Studiens resultat stödjer första hypotesen som predicerade att dagskift är positivt associerat med bättre WLB än nattskift.

Studiens andra frågeställning undersökte om det fanns en korrelation mellan QoL och WLB. Resultatet visade att så inte var fallet då korrelationstestet inte var signifikant ($p > .05$). Detta betyder att den andra hypotesen, att högre QoL är positivt associerat med en högre WLB, i föreliggande studier innebär detta en negativ korrelation mellan QoL- och WLB-skattningarna, inte stöds av föreliggande resultat. Begreppet QoL är ett allmänt mått som enligt Linder et al. (2016) beskriver subjektiv livskvalité inom områden som bidrar till självupplevd tillfredsställelse. Utebliven statistisk signifikans i vår studie kan bero på att QoL är ett för allmänt mått och inte har en tillräckligt stark koppling till arbetslivet. Jha et al. (2012) visade att individer inom IT-branschen som arbetar ständigt nattskift uppvisade sämre QoL än individer som arbetar dagtid. Deltagarna i den här studien arbetar både dagtid och nattskift vilket kan påverka att resultat för QoL blivit högre än om vi endast hade haft en specifik grupp vars bara arbetar nattskift. Detta kan vara en anledning till att studiens andra hypotes att en högre QoL är associerat med en högre WLB, i föreliggande studier innebär detta en negativ korrelation mellan QoL och WLB-skattningarna inte erhöll stöd.

Det skulle kunna finnas andra variabler som precis som skift påverkar WLB. Det är viktigt att komma ihåg att denna undersökning inte är genomförd i experimentella miljöer vilket möjliggör risken att ovidkommande variabler påverkar slutresultatet.

I och med att det inte finns så mycket forskning om relationen mellan QoL i förhållande till WLB och arbetstider ser vi ett behov av utökad forskning inom området. I denna studie framgick inga signifikanta resultatet kring detta förhållande, men vi tror att resultatet eventuellt skulle blivit annorlunda med en större sample-storlek. Denna studies resultat visade att WFC påverkar mer än FWC i förhållande till arbetstider.

Metoddiskussion

Studien genomfördes med hjälp av en pappersenkät vilket var det enda sättet för oss att nå ut till deltagarna då de inte har tillgång till dator i arbetet. Ett alternativ till genomförandet hade varit att vi fått tillträde till organisationen och själva delat ut enkäter.

Nackdelen med en kvantitativ studie i form av enkätundersökning är att det finns utrymme för tolkning av frågorna, något som är lättare att ha kontroll över om en kvalitativ studie i form av intervjuer genomförts. Värt att notera med en enkätundersökning är också att deltagarna riskerar att svara på frågorna på det sättet de tror att arbetsgivaren eller undersökningsledarna vill.

Förslag till fortsatt forskning

Vid vidare forskning skulle det vara intressant att genom ett större sampel-storlek ta reda på hur fler människor påverkas av att arbeta under obekväma arbetstider och framförallt natt. Det skulle vara intressant att titta närmre på variabeln WFC då den stod ut med en sämre skattning än FWC. Genom att göra en kvalitativ studie på både de som arbetar natt och deras familjemedlemmar och ta reda på hur de känner skulle ett intressant resultat kunna utvinnas.

I dagens moderna samhälle är arbete vid obekväma tider ett vanligt förekommande och ett faktum som många familjer drabbas av, därav borde vidare forskning vara betydelsefull.

Resultatens praktiska relevans.

Resultatet av den här studien tycker vi kan vara relevant för både arbetsgivare och arbetstagare. Att vissa typer av företag och verksamheter måste ha olika typer av skiftgång för att bedriva verksamheten är nödvändigt. Något som arbetsgivaren då bör ta hänsyn till är individens olikheter, situation och faser i livet. Vi tycker att det är viktigt att medarbetare i den mån det är möjligt arbetar tider och skift som de mår bra av och skapar en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

Att ha balans mellan arbetsliv och privatliv tror vi är en betydande faktor till en individs välmående.

Referenser

- Arendt, J. (2010). Shift work: coping with the biological clock. *Occupational Medicine*, 60, 10–20 doi:10.1093/occmed/kqp162
- Frone, M, Yardley, J. and Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167. doi:10.1006/jvbe.1996.1577
- Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., & Lombardi, D. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work–life balance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89: 1205-1214. doi:10.1007/s00420-016-1157-z
- Healey – Ogden, M. J., & Austin, W. J. (2011). Uncovering the Lived Experience of Well-Being. *Qualitative Health Research*, 21(1), 85-96. doi: 10.1177/1049732310379113
- Hendry, F. & McVitte, C. (2004). Is Quality of Life a Healthy Concept? Measuring and Understanding Life Experiences of Older People. *Qualitative Health Research*, 14(7), 961-975. doi: 10.1177/1049732304266738
- Jha, A., Sadhukhan, S.K., Velusamy, S. (2012). Exploring the quality of life (QOL) in the Indian software industry: a public health viewpoint. *Int J Public Health*, 57: 371. doi:10.1007/s00038-011-0295-z
- Kim, W., Tae, H. K., Tae-Hoon Lee, Jae, W. C., & Eun-Cheol Park. (2016). The impact of shift and night work on health related quality of life of working women: Findings from the korea health panel. *Health & Quality of Life Outcomes*, 14, 1-6. doi:10.1186/s12955-016-0564-x.
- Lindner, P., Frykheden, O., Forsström, D., Andersson, E., Ljótsson, B., Hedman, E., Andersson, G., & Carlbring, P. (2016). The Brunnsviken Brief Quality of Life

Scale (BBQ): Development and Psychometric Evaluation. *Cognitive Behaviour Therapy*, 45(3), 182-195. doi:10.1080/16506073.2016.1143526

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. 10.1037/0021-9010.81.4.400

Pearson, C. J. (2015). Achieving a work-life balance. *The Referens Librarian*, 56. 78-82. doi:10.1080/02763877.2015.970492

Saima, S., Zohair, M. (2016). Understanding Work-Life Balance with Respect to Medical Practitioners: A Conceptual Framework. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15. 66-75.

Sánchez-Vidal, M a Eugenia., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 645-661. doi:10.1080/09585192.2011.561219

SFS 1982:673. Arbetstidslagen. Stockholm: Justitiedepartementet.

Simones, M. R. L., Marques, F. C., & Rocha, M. A. (2010). Work in Rotating Shifts and its Effects on the Daily Life of Grain Processing Workers. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(6), 1070-5.

Statistiska Centralbyrån. (2013). Arbetskraftsundersökningen 4:e kvartalet 2012 – Tema: Arbetad tid 2012 – Hur mycket arbetar vi och när?. Hämtad 2017-04-24 från <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=18963>

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>

Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating Research and Career Counseling Practice. *Career Development Quarterly*, 63, 44-56. doi: 10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x

Bilaga 1.

Hej!

Vi är två studenter som läser sista terminen på personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle och skriver därmed en kandidatuppsats.

Skulle du vilja delta i en enkätundersökning om hur arbetstiderna påverkar balansen mellan arbetsliv och privatliv?

Enkäten är frivillig och kommer att besvaras av skiftarbetare på Sandvik. Uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att du svarar anonymt.

Att fylla i enkäten kommer att ta cirka 10-15 minuter och vill du kan du när som helst avbryta ditt svarande utan motivering.

Resultaten redovisas i form av ett examensarbete vid Högskolan i Gävle. Enskilda individer kommer inte att identifieras då resultaten rapporteras på gruppnivå.

Följ instruktionerna i enkäten och lämna sedan in den på anvisad plats senast tisdag den 25/4.

För frågor gällande studien eller enkäten, vänligen kontakta oss på:

Ted Haraldsson: haraldsson.ted@gmail.com 070-3159001

Elias Ströberg: elias.stroberg@gmail.com 072-7195238

Johan Willander (Handledare)

Med vänliga hälsningar Ted Haraldsson och Elias Ströberg, studenter på personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle.

Bilaga 2.

Enkät

Kön: Kvinna Man Annat

Ålder: _____ (Ange din ålder i helår)

Vilka skift har du arbetat senaste 3 månaderna? (Du kan ringa in flera alternativ)

Förmiddag

Dag

Eftermiddag

Natt

ca 06.00-14.00

ca 07.00-17.00

ca 14.00-22.00

ca 22.00-06.00

Civilstatus:

Gift

Sambo

Särbo

Ensamstående

Singel

Antal barn: _____

Hur många barn bor hemma: _____

Besvara dessa frågor utifrån ett dagtidsperspektiv vilket innebär ett skift med en starttid tidigast ca 05.00 och en sluttid på skiftet senast ca 19.00.

Svara på varje påstående genom att ringa i den siffra som överensstämmer bäst med din situation.

Skalan går mellan siffra 1 till 7. Där 1 motsvarar *stämmer inte alls* och 7 motsvarar *stämmer helt*.

Fråga 1. När jag arbetar **dagtid** känner jag att kraven från mitt arbete påverkar mitt familjeliv på ett negativt sätt.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 2. När jag arbetar **dagtid** känner jag att tiden jag befinner mig på mitt arbete gör det svårt för mig att fullfölja mitt ansvar i familjen.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 3. När jag arbetar **dagtid** känner jag att jag på grund av mitt arbete har svårt att hinna med saker jag vill ha gjort hemma.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 4. När jag arbetar **dagtid** känner jag att mitt arbete är så ansträngande att jag inte kan genomföra de plikter jag har i familjen.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 5. När jag arbetar **dagtid** känner jag att på grund av plikter i arbetet måste jag ändra mina planer för aktiviteter med familjen. (Exempelvis övertid)

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 6. När jag arbetar **dagtid** känner jag att kraven från min familj eller partner påverkar arbetsrelaterade aktiviteter. (saker som ligger utanför ordinarie arbetstid. Exempelvis kurser, konferenser & after work)

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 7. När jag arbetar **dagtid** känner jag att jag måste skjuta upp saker på arbetet på grund av familjelivet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 8. När jag arbetar **dagtid** känner jag att saker jag vill göra på arbetet får jag inte gjort på grund av kraven från min familj eller partner.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 9. När jag arbetar **dagtid** känner jag att mitt privatliv påverkar mitt ansvar på jobbet som att komma i tid, klara dagliga uppgifter och att jobba övertid.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Fråga 10. När jag arbetar **dagtid** känner jag att min förmåga att utföra arbetsuppgifter påverkas negativt på grund av påfrestningar från familjelivet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 stämmer helt

Besvara dessa frågor utifrån ett nattskiftsperspektiv vilket innebär ett skift med en starttid tidigast ca 19.00 och en sluttid på skiftet senast ca 08.00.
Svara på varje påstående genom att ringa i den siffra som överensstämmer bäst med din situation.

Skalan går mellan siffra 1 till 7. Där 1 motsvarar *stämmer inte alls* och 7 motsvarar *stämmer helt*.

Fråga 11. När jag arbetar **natt** känner jag att kraven på mitt arbete påverkar mitt familjeliv på ett negativt sätt.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 12. När jag arbetar **natt** känner jag att tiden jag befinner mig på mitt arbete gör det svårt för mig att fullfölja mitt ansvar i familjen.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 13. När jag arbetar **natt** känner jag att jag på grund av mitt arbete har svårt att hinna med saker jag vill ha gjort hemma.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 14. När jag arbetar **natt** känner jag att mitt arbete är så ansträngande att jag inte kan genomföra de plikter jag har i familjen.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 15. När jag arbetar **natt** känner jag att på grund av plikter i arbetet måste jag ändra mina planer för aktiviteter med familjen. (Exempelvis övertid)

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 16. När jag arbetar **natt** känner jag att kraven från min familj eller partner påverkar arbetsrelaterade aktiviteter. (saker som ligger utanför ordinarie arbetstid. Exempelvis kurser, konferenser & after work)

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 17. När jag arbetar **natt** känner jag att jag måste skjuta upp saker på arbetet på grund av familjelivet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 18. När jag arbetar **natt** känner jag att saker jag vill göra på arbetet får jag inte gjort på grund av kraven från min familj eller partner.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 19. När jag arbetar **natt** känner jag att mitt privatliv påverkar mitt ansvar på jobbet som att komma i tid, klara dagliga uppgifter och att jobba övertid.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Fråga 20. När jag arbetar **natt** känner jag att min förmåga att utföra arbetsuppgifter påverkas negativt på grund av påfrestningar från familjelivet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 *stämmer helt*

Besvara dessa frågor genom att ringa in det alternativ som överensstämmer bäst med din situation.

Skalan går mellan siffrorna 1 till 4. Där 1 motsvarar *stämmer inte alls* och 4 motsvarar *stämmer helt*.

Fråga 21. Jag är nöjd med min **fritid**: jag har möjlighet att göra det jag vill för att slappna av och roa mig.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 22. Min **fritid** är viktig för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 23. Jag är nöjd med hur jag **ser på livet**: jag vet vad som betyder mycket för mig, vad jag tror på och vad jag vill göra med mitt liv.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 24. Hur jag **ser på livet** är viktigt för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 25. Jag är nöjd med mina möjligheter att få vara **kreativ**: att få använda min fantasi i vardagen, inom en hobby, på jobbet eller i studier.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 26. Att få vara **kreativ** är viktigt för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 27. Jag är nöjd med mitt **lärande**: jag har möjlighet och lust att lära mig nya spännande saker och färdigheter som intresserar mig.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 28. **Lärande** är viktigt för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 29. Jag är nöjd med **vänner och vänskap**: jag har vänner som jag umgås med och som stöttar mig (så många vänner som jag vill ha och behöver).

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 30. **Vänner och vänskap** är viktigt för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 31. Jag är nöjd med **mig själv som individ**: jag tycker om och respekterar mig själv.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

Fråga 32. Att jag är nöjd med **mig själv som individ** är viktigt för min livskvalitet.

stämmer inte alls 1 2 3 4 *stämmer helt*

När du har svarat på föregående frågor, bör du ha en känsla för vilken chronotyp ("tid-på-dagen-typ") du är. Om du till exempel vill (och lyckas) att sova lite längre på lediga dagar än på vardagar, eller om du inte kan komma ur sängen på måndag morgon, trots att du inte varit på fest på söndags kvällen, då är du en mer sen typ. Om du däremot vaknar regelbundet och känner dig pigg när du hoppar ur sängen och hellre vill gå och lägga dig tidigt än att gå på en konsert på kvällen då du är en tidig typ.

Ringa in det alternativ du tycker passar bäst genom att använda skalan nedan

Förklaring av skalan:

Extremt tidig typ = 0

Måttlig tidigt typ = 1

Något tidigt typ = 2

Normal typ = 3

Något sen typ = 4

Måttlig sent typ = 5

Extremt sent typ = 6

Fråga 33. Vilken skift föredrar du att arbeta?

Dagtid

Förmiddag

Eftermiddag

Natt