# ARBETSTIDSFÖRKORTNING SEX TIMMARS ARBETSDAG EN VÄG TILL BÅDE HÄLSA OCH EFFEKTIVITET? SAMMANFATTANDE RESULTAT

Ulrika Danielsson och Ingrid Zakrisson

INSITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI OCH SOCIALT ARBETE MITTUNIVERSITETET

2019-08-23

# En väg till både hälsa och effektivitet?

I följande resultatrapport presenteras delar av resultat från projektet ”Sex timmars arbetsdag, en väg till både hälsa och effektivitet?” (2018-01-01–2019-08-31).

### Projektbeskrivning och bakgrund till projektet gällande arbetstidsförkortning

Östersundhem utförde försöksprojekt från och med januari 2018 till och med sista augusti 2019 (totalt 18 månader), där hela verksamheten införde arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Arbetstidsförkortningen innebar att den anställde kunde reducera sin arbetstid till 6 timmar per dag, om de själva ansåg att det var möjligt, så kallad förtroendearbetstid.

Projektet var en fortsättning på den friskvårdssatsning som inleddes hösten 2016. Företaget hade under ett par års tid genomfört arbetsmiljöundersökningar som bland annat lett till en chefsutbildning med syfte ett ge verktyg för att kunna leda det dagliga arbetet på ett mer effektivt och strukturerat sätt. Östersundshem ville ta ytterligare ett steg i friskvårdsarbetet genom att pröva att införa arbetstidsförkortning. Målet var att utläsa om man kan effektivisera såväl den enskilda individens arbetsinsats som hela företagets. Man ville också se om åtgärden påverkade sjuktalen i rätt riktning, liksom de anställdas upplevelse av stress och sömn. Ytterligare ett delmål med projektet var att öka företagets attraktivitet.

Tidigare forskning inom området arbetstidsförkortning visar främst fokus på hur hälsa och välmående ökat hos individen och om arbetet effektiviseras samt att de anställda kan tillbringa mer tid åt sina fritidsintressen (Järfälla kommun, 2017; Lorentzon, 2016; Socialförvaltningen Östersunds kommun, 2016). Den dagliga återhämtningen vid en arbetstidsförkortning ger extra ledig tid för varje enskild arbetstagare och gör det möjligt att finna nya strategier för att återhämta sig från arbetet (Barck-Holst, Nilsonne, Åkerstedt, Hellgren 2017). Ytterligare studier visar att Work Life Balance är förenat med högre livskvalité när det finns möjlighet och delaktighet i att själv kunna styra över balansen mellan arbete och fritid (Greenhaus, Collins och Shaw, 2003). Studier visar även att de som utfört arbete upplever ett visst mått av behov av återhämtning i slutet på arbetsdagen (Jansen el al., 2002). Att införa sex timmars arbetsdag, utan att förändra innehållet, eller anställa mer personal, är ett grepp som testas i allt högre grad inom olika branscher. Resultat från en studie utförd i Finland visade en positiv effekt på arbete/familjeinteraktion. Arbetstidsförkortningen till sex timmars skift bidrog till en minskning av konflikter mellan arbete och familj (Anttila, Nätti och Väisänen, 2005).

I en studie från Stressforskningsinstitutet (Schiller, 2017) har man följt anställda vid 33 olika arbetsplatser under 18 månader. I denna studie fann man att sex timmars arbetsdag reducerade stress och trötthet, och ökade sömnkvaliteten hos de anställda.

I Östersunds kommun har man arbetat med ett liknande projekt under sex månader, bland personalen inom Socialförvaltningen vid Östersund kommun (2016). Även här visade resultaten minskning av stress. Dessutom visade det sig att upplevelsen av att ha tillräckligt med tid ökade, dvs man upplevde sig som mer effektiva. Dessutom ansåg ett större antal att man kunde koppla av på fritiden.

## Syfte och frågeställningar

*Syftet med projektet var att följa upp organisationsförändringen genom att genomföra en enkätstudie bland de anställda före, under och efter försöksperioden*.

Frågeställningar:

Leder arbetstidsförkortning till bättre hälsa, sömn, mindre stress?

Leder arbetstidsförkortning till ökad upplevelse av effektivitet?

Leder arbetstidsförkortning till större möjlighet att kombinera arbete med privatliv?

Leder arbetstidsförkortning till ökad attraktivitet för företaget?

## Genomförande av utvärderingen

Den huvudsakliga metoden i utvärderingen utgjordes av en enkät som distribuerades till i princip all personal strax före arbetstidsförkortningen påbörjades, dvs i januari 2018, sedan i oktober 2018 samt till sist i maj 2019. De huvudsakliga frågeområdena berörde hälsa (välbefinnande, stress, sömn, konflikt mellan arbete och privatliv) och effektivitet (t ex kontroll, krav, upplevd kompetens), samt uppfattning om företagets attraktivitet. Till sist innehöll enkäten bakgrundsfrågor, som är arbetsrelaterade: såsom yrke, anställningsform, arbetsvolym, arbetstidens förläggning. Därtill kom personliga bakgrundsfrågor såsom kön, ålder, utbildningsnivå, levnadsförhållande samt hemmavarande barn. I huvudsak används etablerade och väl utprövade instrument. I informationsbrevet delgavs information om syftet och hur undersökningen skulle gå till, att det är frivilligt att delta, samt hur data hanteras. All information behandlades konfidentiellt och inget av svaren som redovisas kan identifiera någon enskild person.

Dessutom har två studentuppsatser genomförts inom ramen för utvärderingen, dels en intervjustudie under våren 2018, samt en mailintervjustudie under våren 2019. Även sjukfrånvarostatistik har sammanställts.

I enkätstudien deltog 53 till 57 personer vid varje tillfälle, totalt var det 44 personer som besvarade enkäten alla tre gångerna, 23 män och 21 kvinnor. Åldern varierade mellan 25 och 65 år, med en medelålder på 46 år. De resultat som presenteras representerar förändringar som skett i medarbetarnas upplevelser under perioden. Materialet har också analyserats utifrån olika undergrupper, t ex kön, för att se om projektet påverkat olika grupper på olika sätt.

## Resultat

Först ställdes frågan hur många timmar man arbetar per vecka. Det har skett en markant förändring, från strax under 40 timmar/vecka i snitt, till cirka 32 timmar från januari till oktober 2018, en minskning som också håller i sig i maj 2019.

När det gäller hälsa sker en markant förbättring av det upplevda välbefinnandet och en förbättring av sömnen, medan upplevelsen av stress och förhållandet mellan arbete och privatliv inte påverkats nämnvärt. I intervjumaterialet berättar man att man nu orkar mycket mer, både på jobbet och på fritiden, och man betonar möjligheten till återhämtning som arbetstidsförkortningen ger. Resultaten visar också att det främst är kvinnornas välbefinnande som påverkats mest gynnsamt. Samma tendens finns även för sömn – kvinnorna upplever i större utsträckning en förbättrad sömnkvalitet. Analysen av sjukfrånvarostatistiken visar på en markant nedgång i frånvaron, särskilt långtidsfrånvaron, under

projektets första sex månader, men ökar drastiskt under hösten 2018. I enkäten bedömer medarbetarna både att deras sjukfrånvaro, och sjuknärvaro, minskat under projektets gång.

På frågorna som berör hur man bedömer sin effektivitet sker en försämring avseende kontroll av arbetstakt, men en ökad upplevelse av kompetens. Kontroll över beslut samt förutsägbarhet i arbete har inte påverkats nämnvärt. I intervjumaterialet, liksom i de öppna svaren i enkäten, betonar man att fokus har flyttats från hur många timmar man är på jobbet till vad man faktiskt presterar. Man upplever en större autonomi. Dock uppger några att det blivit mer stressigt, och i vissa fall upplever man en outtalad norm att inte gå hem efter sex timmar, trots att man är klar med sina arbetsuppgifter.

På frågorna om företagets attraktivitet är ett tydligt resultat att denna har försämrats under projektets gång, mellan januari och oktober 2018, men fortsatt även vid mätningen i maj 2019. I intervjumaterialet, liksom i de öppna svaren i enkäten, poängterar man att detta beror på ”allt tokeri” som hände under året, och att projektet med arbetstidsförkortningen var räddningen, som gjorde att man trots allt orkade. I enkät 2 och 3 (oktober 2018 samt maj 2019) ställdes frågor om vad som främst påverkat företagets attraktivitet – brottsmisstankarna mot förre VD, mediabevakningen eller byte av styrelse och VD. Resultaten visar att det främst är brottsmisstankarna och mediebevakningen (i ungefär lika stor utsträckning) som man upplevt som problematiska, och i mindre utsträckning byte av ledning. Dock ansåg man att alla faktorerna påverkade attraktiviteten negativt. Man kan också se att man i maj 2019 också skattar byte av ledning som mer negativt för företagets attraktivitet än vad man gjorde i oktober året innan.

**Slutsatser**

Sammantaget ser man att välbefinnande och sömnkvalitet blivit bättre under projektet med arbetstidsförkortning, och upplevelse av kompetens har ökat. Sjukfrånvaron minskade under det första halvåret, men ökade sedan under slutet av 2018. Det som främst lyfts fram som positivt med projektet är möjligheten att själv styra sitt arbete, dvs det förtroende som givits medarbetarna att själva bedöma när arbetet är klart för dagen. Man kan också se att sjukfrånvarostatistiken följer de positiva och negativa perioderna i företagets utveckling under projekttiden. Detta visar på att arbetssituationen inte endast påverkas av faktorer i själva arbetet, utan också vad som sker på organisations- och ledningsnivå.

**Referenser**

Anttila, T., Nätti, J., & Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland: Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work & Family, 8*(2), 187-209.

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International Social Work, 60*(4), 897-913.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-31.

Jansen, N. W., Kant, I., & van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9(4), 322-340.

Järfälla kommun. (2017). *Slutrapport: projektet sex timmars arbetsdag* (Dnr: 2017/196). Hämtad från https://www.jarfalla.se/download/18.770d4e801672b3582f5d2151/1542980541010/9.2%20Slutrapport%20projektet%20sex%20timmars%20arbetsdag.pdf

Lorentzon, B. (2016). *18 månader med 6 timmar - Följeforskning om försök med reducerad arbetstid* (URL 1960:729). Hämtad från Göteborgs Stad: https://sverigesradio.se/diverse/appdata/isidor/files/104/757fe9ed-702f-401a-b275-c3c45fcfae99.pdf

Schiller, H., Lekander, M., Raj aleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data; in*: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 4 3(2), 109–116 .

Socialförvaltningen, Östersunds kommun. (2016). *Projektutvärdering: Östersundsmodellen - 6 timmars arbetsdag, tid för återhämtning*. Hämtad från https://socialchefer.se/content/uploads/2016/11/Ostersundsmodellen.pdf