NY FORSKNING
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
53

Indflydelse på egen arbejdstid opleves positivt for privatlivet

Medarbejdere på 14 arbejdspladser med skæve arbejdstider vurderer generelt, at øget indflydelse på egen arbejdstid er positivt i forhold til privatlivet. Samtidigt vurderer de fleste, at kvaliteten af arbejdet og samarbejdet på arbejdspladsen bliver bedre eller er uændret. Det viser de første resultater fra et interventionsprojekt om prioriteret arbejdstid.

Hvornår vil jeg gerne arbejde i denne uge? Hvad passer bedst for mig og min familie? Nye IT-systemer giver medarbejdere på skiftehold mulighed for at ønske, hvornår de vil arbejde og dermed at tilpasse arbejdstiden til deres egne behov. Teorien bag er, at den større indflydelse på arbejdstiden vil få positive konsekvenser for medarbejdernes helbred og trivsel, fordi de opnår mere kontrol med deres arbejdsliv. Det er eftervist i en række epidemiologiske studier. Samtidigt har der været bekymring for, at der kan være negative konsekvenser for arbejdsmiljøet og kvaliteten i arbejdet.

Hvad er prioriteret arbejdstid?

'Prioriteret arbejdstid' betyder, at medarbejderne får indflydelse på deres egen arbejdstid. Konkret får hver medarbejder mulighed for at indtaste sine ønsker til arbejdstider i et IT-system. Herefter går lederen ind og fordeler arbejdstiderne under hensyntagen til medarbejdernes ønsker og behovet for bemanding. I dette studie undersøger forskerne konsekvenserne af at indføre sådanne IT-arbejdstidssystemer på arbejdspladser, hvor medarbejderne arbejder på skiftende og skæve tidspunkter. Det kaldes også selvvalgt arbejdstid eller ønskearbejdstid.

RESULTATER

1) Positiv effekt på privatlivet

Hvad betyder det for privatlivet at få indflydelse på egne arbejdstider? I gennemsnit svarede 46 procent af medarbejderne, at det havde en positiv betydning. I gennemsnit vurderede 10 procent af medarbejderne, at effekten var negativ, mens 44 procent ikke oplevede nogen forskel (se figur 1).

De fleste medarbejdere oplevede, at det var godt for privatlivet at indføre prioriteret arbejdstid. De vurderede samtidig, at der er forskellige udfordringer som fx, at prioriteret arbejdstid kan:

- skabe forventninger hos medarbejdere om at få deres ønsker til arbejdstid opfyldt, som det måske ikke kan imødekommes.
- gøre det muligt for den enkelte at arbejde mere og længere, hvilket kan være en belastning.
- føre til, at medarbejdere (her oftest kvinder) får flere opgaver derhjemme, fordi arbejdet ikke længere er en hindring (og dermed en beskyttelse).

2) Kvaliteten af arbejdet blev vurderet mere positivt end negativt

Hvad betyder det for kvaliteten af arbejdet og relationen til klienter/kunder at indføre prioriteret arbejdstid? I gennemsnit vurderede 13 procent af medarbejderne, at det havde en positiv effekt. Tre procent af medarbejderne vurderede effekten som negativ, mens 85 procent ikke oplevede nogen forskel (figur 2).

>

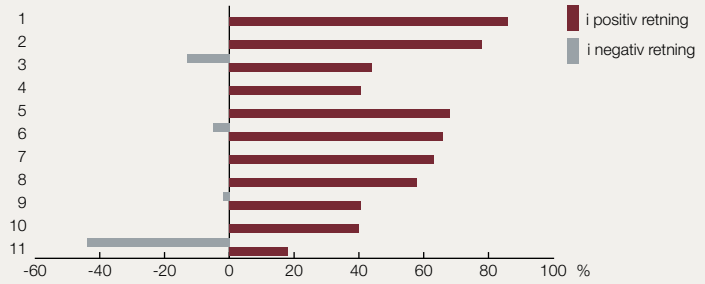
Fakta om projektet

I alt 28 arbejdspladser i primært psykiatrien og hospitalssektoren deltog i undersøgelsen:

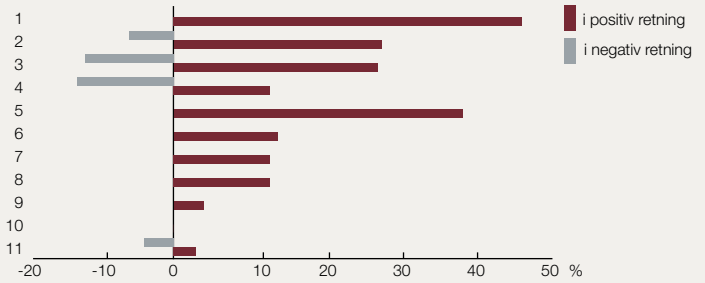
- Ca. 600 medarbejdere på 14 arbejdspladser deltog i interventionen.
- Ca. 400 medarbejdere på 14 arbejdspladser deltog som reference.
- Alle medarbejderne på de 28 arbejdspladser blev spurgt om deres oplevelse af tilrettelæggelsen af arbejdstiden før interventionen og et år efter. Nogle medarbejdere blev også interviewet.

OKTOBER 2011

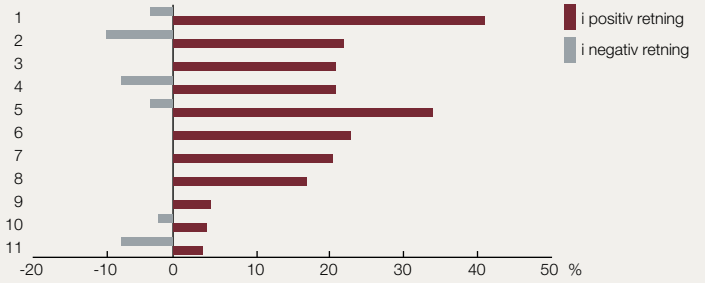
Figur 1. Procentdel af medarbejderne, som vurderer, at prioriteret arbejdstid har påvirket privatlivet, fordelt på elleve arbejdspladser



Figur 2. Procentdel af medarbejderne, som vurderer, at prioriteret arbejdstid har påvirket kvaliteten af arbejdet og relationen til klienter/kunder, fordelt på elleve arbejdspladser



Figur 3. Procentdel af medarbejderne, som vurderer, at prioriteret arbejdstid har påvirket samarbejdet på arbejdspladsen, fordelt på elleve arbejdspladser



> De fleste medarbejdere vurderede, at prioriteret arbejdstid havde en positiv eller ingen effekt på kvaliteten af arbejdet. Få oplevede at effekten var negativ. De oplevede dog også forskellige udfordringer. Det var fx, at:

- de faste vagtskift i nogle tilfælde bliver opløst, hvilket kan gøre det vanskeligt at overlevere nødvendig information fra en kollega til en anden.
- arbejdstiden i højere grad kan tilpasses brugernes behov. Det kan på den ene side føre til bedre kvalitet i ydelserne for brugeren. Men på den anden side kan det betyde, at medarbejderen tilsidesætter egne behov.

3) Samarbejdet på arbejdspladsen bliver vurderet mere positivt end negativt

Hvad betyder det for samarbejdet på arbejdspladsen at indføre prioriteret arbejdstid? I gennemsnit vurderede 15 procent af medarbejderne, at det havde en positiv effekt. Tre procent af medarbejderne vurderede, at det havde en negativ effekt, mens 82 procent vurderede, at det ikke gjorde nogen forskel (figur 3).

De fleste medarbejdere vurderede, at samarbejdet på arbejdspladsen blev bedre eller var uændret som følge af prioriteret arbejdstid. Kun få oplevede en negativ ændring. De oplevede dog også, at der er forskellige udfordringer som fx, at:

- nogle medarbejdere tager større ansvar for, at vagtplanen går op end andre. Det kan skabe konflikter mellem medarbejderne.
- forskudte mødetider giver færre medarbejdere mulighed for at holde fælles pauser. Det kan påvirke det sociale sammenhold negativt.

Flerårigt forskningsprojekt bag resultater
Resultaterne er fra forskningsprojektet "Prioriteret arbejdstid – større indflydelse på egen arbejdstid i job med skiftearbejde". Seniorforsker Anne Helene Garde fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, var projektleder og samarbejdede med andre forskere fra NFA og Roskilde Universitet. Arbejdsmiljøforskningsfonden finansierede projektet.

Læs artiklen bag faktaarket: Hvid H, Garde AH, Lund H, Ajslev J, Møller J, Albertsen K, Hansen ÅM. 2011 Frit valg som aflastning og belastning – Selvvalgt arbejdstid i døgnbemandet arbejde. Tidsskrift for Arbejdsliv, 13. årgang, nr. 3, p. 80-97.

Yderligere oplysninger: Seniorforsker og projektleder Anne Helene Garde, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf 39 16 52 00
Fax 39 16 52 01
nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
www.arbejdsmiljoforskning.dk