JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Work-life balance inom operativt lagerarbete i detaljhandeln

En kvalitativ studie av skiftarbetares upplevelser

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*
PROGRAM: *Human Resources, inriktning mot psykologi*
FÖRFATTARE: *Max Johansson*
EXAMINATOR: *Isa Bohman Jertfelt*
TERMIN: *VT26*

JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Examensarbete i psykologi, 15 hp
Human Resources, inriktning mot psykologi
VT26

Sammanfattning

Max Johansson

Work-life balance inom operativt lagerarbete i detaljhandeln
En kvalitativ studie av skiftarbetares upplevelser

Antal sidor: 34

Syftet med studien var att undersöka hur skiftarbetare inom operativt lagerarbete i detaljhandeln upplever work-life balance samt hur arbetets villkor påverkar möjligheten att få arbete och privatliv att fungera tillsammans. Studien genomfördes med en kvalitativ ansats där totalt nio deltagare från två organisationer i södra Sverige intervjuades med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Det insamlade materialet analyserades genom en induktiv tematisk analys, vilket resulterade i tre huvudteman (*Arbete som styr vardagens ramar*, *Konsekvenser för hälsa och vardagsliv* samt *Individuella strategier och förhållningssätt*) med tre underteman vardera. Resultatet visade att tydliga gränser mellan arbete och privatliv inte var tillräckliga för att uppnå en fungerande work-life balance. Begränsad kontroll, skiftarbete, prestationskrav och fysisk belastning medförde ett behov av återhämtning som begränsade deltagarnas möjligheter att ägna tid och energi åt privatlivet. Resultatet visade även att individuella strategier, ekonomiska drivkrafter och social gemenskap hade betydelse för deltagarnas möjligheter att hantera arbetets krav och belastning. Avslutningsvis diskuteras hur work-life balance i denna kontext behöver förstås utifrån både arbetets villkor och individens upplevelse av att kunna hantera dessa i vardagen.

Sökord: psykologi, work-life balance, skiftarbete, lagerarbete, detaljhandel

Introduktion

I det moderna svenska arbetslivet ställs många arbetstagare dagligen inför höga krav och en hög arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2025). För många innebär detta en utmaning att få arbete och privatliv att fungera tillsammans. Frågor om hur arbete och privatliv kan balanseras har därför fått ökad uppmärksamhet inom arbetslivsforskningen, ofta genom begreppet *work-life balance* (WLB), som handlar om individens upplevelse av balansen mellan arbete och privatliv (Greenhaus & Allen, 2011). Det råder däremot ingen enighet om vilka faktorer som skapar en fungerande WLB. Viss forskning betonar betydelsen av tydliga gränser mellan arbete och privatliv eftersom de kan underlätta övergången mellan olika livsroller och minska risken för konflikter mellan dem (Ashforth et al., 2000). Samtidigt framhåller annan forskning att en fungerande WLB inte enbart handlar om tydliga gränser, utan också om att individen har tillräckligt med resurser, såsom tid och energi, för att hantera både arbetets och privatlivets krav (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Operativt lagerarbete inom detaljhandeln utgör en arbetskontext där flera faktorer med betydelse för WLB förekommer samtidigt. Arbetet kännetecknas ofta av tydliga gränser mellan arbete och privatliv eftersom arbetsuppgifterna i regel inte kan tas med hem efter arbetspassets slut. Samtidigt är arbetet i regel fysiskt krävande (Loske et al., 2021), präglas av standardiserade arbetsprocesser som begränsar arbetstagarnas autonomi (Gautié et al., 2020) och bedrivs ofta i skiftarbete för att hantera varierande arbetsbelastning (Popović et al., 2021). Operativt lagerarbete innehåller därmed både faktorer som potentiellt kan underlätta WLB och arbetsvillkor som kan försvåra den. I den här studien väcks frågan om tydliga gränser mellan arbete och privatliv är tillräckliga för att uppnå en fungerande WLB, eller om arbetets villkor ändå påverkar privatlivet och därmed försvårar möjligheten att uppnå balans.

Bakgrund

I följande avsnitt presenteras begreppet work-life balance, teoretiska perspektiv samt tidigare forskning om work-life balance, skiftarbete och operativt lagerarbete inom detaljhandeln.

Work-Life Balance

WLB används idag för att beskriva balansen mellan arbete och privatliv men tanken bakom begreppet är inte ny (Phipps & Prieto, 2016). Redan under 1800- och 1900-talet arbetade fackliga och sociala rörelser för bättre arbetsvillkor och större hänsyn till livet utanför arbetet. Begreppet fick dock större uppmärksamhet först omkring 1980-talet, när arbetslivet förändrades och gränserna mellan arbete och privatliv blev mer otydliga. Under denna tidsperiod låg fokus främst på relationen mellan arbete och familj, vilket exemplifieras av Greenhaus och Beutells (1985) teori som byggde på att familjelivet sågs som den mest centrala delen utanför arbetet. Detta perspektiv går däremot att kritisera eftersom privatlivet omfattar betydligt fler aspekter än enbart familjerelationer. Exempelvis utvecklade Fisher et al. (2009) ett instrument för att mäta relationen mellan arbete och privatliv bortom familjerollen, eftersom alla individer inte har partner eller familj. Trots att begreppet senare har breddats till att omfatta fler delar av privatlivet visade en tidigare litteraturöversikt att forskning om WLB fortfarande till stor del utgår från ett arbets-familjeperspektiv (Zaitouni et al., 2024). Samma översikt visade också att forskningen om WLB har utvecklats i flera riktningar och utgår från olika teorier och definitioner, vilket har bidragit till att det fortfarande saknas en enhetlig förståelse av begreppet. För att hantera denna begreppsmässiga komplexitet beskrev Kalliath och Brough (2008) WLB som en subjektiv upplevelse, där arbete och privatliv upplevs som förenliga utifrån individens livsprioriteringar. Definitionen fick senare

empiriskt stöd av Brough et al. (2014), som utvecklade och validerade ett mätinstrument baserat på individers subjektiva uppfattningar. WLB handlar därmed inte nödvändigtvis om en exakt jämn fördelning mellan arbete och privatliv. Balansen kan snarare förstås utifrån faktorer som individen upplever påverkar möjligheten att hantera kraven från både arbete och privatliv, såsom tid, energi, återhämtning och möjlighet att hantera vardagens krav.

Teoretiska perspektiv på work-life balance och arbetsvillkor

För att förstå hur individer upplever och hanterar balansen mellan arbete och privatliv samt betydelsen av arbetets villkor finns det flera olika modeller och teorier. En av dessa teorier är *Work-family conflict theory* av Greenhaus och Beutell (1985), som fokuserar på att krav från både arbetslivet och privatlivet ibland kan krocka och skapa konflikt. Konflikter kan exempelvis uppstå när tiden inte räcker till, när stress och trötthet från den ena rollen påverkar den andra eller när krav från arbete och privatliv blir svåra att kombinera. Konflikten förstärks särskilt när båda livsområdena ställer höga krav på individen, exempelvis vid kombinationen av ett stressigt arbete och ett stort ansvar i privatlivet. Medan konfliktperspektivet förklarar hur balansen kan försämras genom motstridiga krav, utgår *Work-family enrichment theory* (Greenhaus & Powell, 2006) från att arbete och privatliv kan berika varandra. Enligt teorin kan berikningen ske genom två olika vägar. Den första är en instrumentell väg, där resurser som exempelvis kunskaper eller färdigheter från ett livsområde överförs och bidrar till att förbättra individens prestation i det andra livsområdet. Den andra är en affektiv väg, vilket innebär att positiva känslor som uppstår i det ena livsområdet förs över och främjar positiva upplevelser även i det andra livsområdet. Till skillnad från de två tidigare teorierna som förklarar utfallen av samspelet mellan arbete och privatliv, fokuserar *Work-family border theory* (Clark, 2000) i stället på hur individer hanterar gränsen mellan arbete och privatliv

för att skapa en fungerande balans. Enligt teorin är arbete och privatliv två olika delar av livet som individen hela tiden rör sig mellan. Det betyder att individer varje dag korsar gränser mellan arbetet och privatlivet, och att upplevelsen av WLB påverkas av hur gränserna mellan dessa livsområden utformas och hanteras. Gränserna kan vara mer eller mindre tydliga och flexibla, vilket påverkar hur mycket arbetet och privatlivet hålls åtskilda eller tillåts att påverka varandra. Enligt teorin finns däremot ingen gränsdragning som passar alla, utan en fungerande WLB beror på hur väl gränserna mellan arbete och privatliv passar individens livssituation. Ett kompletterande arbetspsykologiskt perspektiv är *Job Demands-Resources-modellen* (Demerouti et al., 2001), som senare utvecklats till en förståelse för hur arbetskrav och arbetsresurser påverkar välbefinnande och motivation (Bakker & Demerouti, 2017). Modellen utgår från att arbetsförhållanden kan delas in i arbetskrav och arbetsresurser. Arbetskrav syftar på de delar av arbetet som kräver ansträngning och kan leda till belastning, medan arbetsresurser handlar om sådant som hjälper individen att hantera dessa krav i arbetet. Exempelvis kan höga krav i kombination med få resurser leda till individen blir trött, medan tillräckliga resurser gör det lättare att hantera arbetets krav.

Effekter av god respektive bristande work-life balance

En god WLB kännetecknas av att individen har en positiv upplevelse av såväl arbetslivet som privatlivet (Brough et al., 2014). Detta har exempelvis visats genom två empiriska studier genomförda i Kina som fann samband mellan en god WLB och ett bättre subjektivt välbefinnande (Wong et al., 2021; Yang & Jo, 2022). Wong et al. (2021) undersökte yrkesverksamma från flera olika branscher och fann att en god WLB hade samband med ett bättre välmående i arbetet samt mer tid för familj och fritidsaktiviteter. Yang och Jo (2022) studerade heltidsanställda hotellmedarbetare, en arbetsmiljö präglad av oregelbundna arbetstider, och fann att större kontroll över privatlivet samt aktiviteter

som gav utveckling eller meningsfullhet var förknippade med en bättre WLB. Resultaten behöver samtidigt förstås utifrån den kulturella kontext där studierna genomfördes, eftersom synen på WLB kan variera mellan olika kulturer (Greenhaus & Allen, 2011). Det är därför inte självklart att resultaten ser likadana ut i en svensk kontext. Däremot har liknande samband även identifierats i svensk forskning. Törnquist Agosti et al. (2017) visade exempelvis att återhämtning, välbefinnande och positiva upplevelser av tiden i både arbete och privatliv hade samband med en god WLB.

Till skillnad från de positiva effekterna finns det forskning som har visat att en bristande WLB kan få motsatta konsekvenser. I en yrkesövergripande empirisk studie fann Bilodeau et al. (2020) att en bristande WLB kunde skapa konflikter mellan arbete och privatliv, vilket i sin tur var kopplad till en ökad psykisk belastning. Studien visade också att arbetsrelaterade faktorer som exempelvis höga krav, långa arbetstider och oregelbundna arbetsscheman, ökade risken för sådana konflikter. Liknande problematik framgick även av Wepfer et al. (2018), som i en studie bland anställda från flera olika typer av yrken och branscher visade att individer som i högre grad lät arbetet ta plats under privatlivet rapporterade högre grad av utmattning och lägre upplevd WLB. När arbetet finns kvar i tankarna blir det svårare att ägna sig åt sådant som annars hade gett återhämtning och energin räcker inte riktigt till, varken i eller utanför arbetet. Detta kan leda till konflikt mellan arbetet och privatlivet, särskilt i situationer där arbetsbelastningen är hög (Molino et al., 2015).

Skiftarbetets betydelse för work-life balance

I Sverige regleras arbetstiden genom arbetstidslagen (SFS 1982:673) som syftar till att skydda individers hälsa genom bestämmelser om rekommenderad arbetstid och vila mellan arbetspassen. Arbetstidslagen är däremot semidispositiv och arbetstiden kan därför skilja sig mellan olika arbetsplatser och verksamheter. Ett exempel på ett sådant

arbetstidsupplägg är skiftarbete, där individer med sådana arbetstider också upplever större svårigheter att kombinera arbete och privatliv (Statistiska centralbyrån, 2020). En möjlig förklaring till detta är att arbetstiderna från skiftarbetet bryter mot kroppens naturliga dygnsrytm och försvårar återhämtningen. Sallinen et al. (2003) visade exempelvis att rullande skiftscheman, som exempelvis kvällspass följt av morgonpass, förkortade sömnen och ökade trötttheten. Även Härmä et al. (2019) påvisade att skiftarbete över tid var kopplad till ökad trötthet och förändrad sömnlängd. Jansen et al. (2003) visade i sin tur att skiftarbetare generellt har ett större behov av vila efter arbetet än de som enbart arbetar dagtid. Det kan göra att vila och återhämtning behöver prioriteras framför andra delar av livet utanför arbetet. Vidare har tidigare forskning också visat att skiftarbete kan försvåra möjligheten att delta i sociala aktiviteter och umgås med familj och vänner, särskilt när arbetet sker under kvällar och andra tider då socialt umgänge vanligtvis äger rum (Ambiel et al., 2024; Cornwell & Warburton, 2014; Shen & Dicker, 2008). När arbetstiden påverkar både återhämtning och socialt liv kan risken för konflikt mellan arbete och privatliv öka, något som Karhula et al. (2017) uppmärksammat genom att visa att skiftarbete och arbetstidens utformning kunde bidra till svårigheter att få till en fungerande vardag. Liknande resultat framgick även av Lott och Wöhrmann (2023), där konflikten mellan arbete och privatliv exempelvis var vanligare vid kvällsarbete och långa arbetsveckor.

Å andra sidan är det viktigt att betona att skiftarbete i sig inte enbart förstås som något negativt, då det inte alltid innebär en försämrad WLB. Exempelvis finns det tidigare studier som har visat att individens upplevda kontroll över arbetet har betydelse (Brauner et al., 2019; Kubo et al., 2016). Från Kubo et al. (2016) studie framkom det att individer vars kontroll över arbetstiden ökade succesivt uppvisade bättre sömnkvalitet och mindre trötthet över tid. På liknande sätt visade Brauner et al. (2019) att anställda

med hög kontroll över sin arbetstid rapporterade både en bättre WLB och en bättre självskattad hälsa än de med låg kontroll. Något som även var intressant från Brauner et al. (2019) studie var att kontrollen inte fullt ut kunde kompensera för höga arbetskrav. Med andra ord kan kontroll över arbetet visserligen fungera som en väsentlig resurs, men inte alltid tillräckligt för att motverka de negativa konsekvenserna av krävande arbetsvillkor. Resultatet tyder således på att det finns flera faktorer som har betydelse för individens upplevda WLB, exempelvis hur arbetstiden är förlagd, vilka krav arbetet ställer och hur mycket individen själv kan påverka och bestämma över sitt eget arbete.

Operativt lagerarbete inom detaljhandeln

Operativt lagerarbete är en viktig del av distributionskedjan som innehåller de arbetsuppgifter som krävs för att få varor att flöda från leverantör till kund (Arbetsförmedlingen, u.å.). Arbetet behöver vanligtvis anpassas efter variationer i arbetsbelastningen över dygnet (Popović et al., 2021), vilket i praktiken innebär skiftarbete eller andra oregelbundna arbetstider. De huvudsakliga arbetsuppgifterna inom operativt lagerarbete består av mottagning av gods, lagring, orderplock och hantering av utgående leveranser (Arbetsförmedlingen, u.å.; Gu et al., 2007). Dessa arbetsuppgifter ställer ofta höga fysiska krav eftersom det innehåller repetitiva moment, tunga lyft och ogynnsamma arbetsställningar. Loske et al. (2021) visade exempelvis att den fysiska belastningen vid manuellt orderplock och hantering av tunga varor var kopplad till onaturliga kroppsställningar, något som ökar risken för skador och långvariga ryggbesvär. Samtidigt påverkas arbetssituationen av hur arbetet är organiserat och inte enbart av de fysiska kraven. Gautié et al. (2020) visade att lagerarbetares möjligheter att påverka sitt eget arbete ofta är begränsade av ett tidsstyrt arbetsflöde, där digitalisering och företagens övergripande mål styr tempot i stället för individens egna förutsättningar. Detta stöds även av en bredare genomgång av forskning om lagerverksamhet, som

påvisade att arbetet inom operativt lagerarbete kontinuerligt följs upp genom prestationsmått kopplade till exempelvis tid, kostnad, kvalitet och produktivitet (Staudt et al., 2015). En sådan arbetsstruktur kan bidra till ett högt arbetstempo där prestationer mäts och följs upp, något som ytterligare kan begränsa individens möjlighet att själv styra sin arbetstakt eller ta pauser vid behov.

Utöver det operativa lagerarbetet är detaljhandeln som kontext relevant till de krav som sektorn präglas utav. Detaljhandeln innebär försäljning direkt till konsumenter (Svenska Akademien, 2026) och är därför direkt beroende av kundens efterfrågan och förväntningar. Dessa förväntningar ökar dessutom i takt med globaliseringen och e-handelns utveckling (Boysen et al., 2019). För att möta de ökade kraven behöver lagerverksamheter hitta sätt att arbeta mer effektivt. Exempelvis visade Kowalski et al. (2026) i en studie av e-handelslager att lagerarbetare arbetade under ett högre arbetstempo, större tidspress och hade mer prestationsövervakning än lagerarbetare i traditionella lager. Samtidigt är det viktigt att beakta dessa arbetskrav är något som kan skilja mellan organisationer, vilket även Kowalski et al. (2026) påpekade. De höga arbetskraven i kombination med lagerarbetets fysiska belastning kan riskera att arbetet blir både fysiskt och mentalt påfrestande över tid, vilket kan minska individens ork och energi i privatlivet. Detta gör operativt lagerarbete inom detaljhandeln till en relevant kontext för att undersöka WLB.

Syfte

Syftet med den aktuella studien är att undersöka hur skiftarbetare inom operativt lagerarbete i detaljhandeln upplever WLB samt hur arbetets villkor påverkar möjligheten att få arbete och privatliv att fungera tillsammans.

Metodik

I följande avsnitt presenteras studiens metodiska val, deltagare, genomförande, konstruktion av intervjuguide, forskningskvalitet, etiska hänsynstaganden och analys.

Val av metod

Eftersom studien syftade till att undersöka upplevelser valdes en kvalitativ ansats baserad på semistrukturerade intervjuer. Den kvalitativa ansatsen bedömdes som lämplig eftersom den gav möjlighet att få en närmare förståelse för upplevelser och beskrivningar av WLB i den aktuella arbetskontexten (Patton, 2015). Semistrukturerade intervjuer valdes eftersom de gav möjlighet till både struktur och anpassning utifrån hur intervjun utvecklades (Langemar, 2008). Det gjorde att alla deltagare fick samma frågor samtidigt som följdfrågorna kunde varieras utifrån deras svar. På så sätt blev det enklare att fånga olika perspektiv och skapa en förståelse för hur arbetets villkor kan påverka WLB. För att analysera det insamlade materialet användes en induktiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Analysmetoden bedömdes som lämplig för studien eftersom den gjorde det möjligt att identifiera återkommande mönster (teman) i deltagarnas berättelser. Den induktiva ansatsen användes för att analysen skulle utgå från deltagarnas egna erfarenheter och beskrivningar snarare än från förutbestämda teorier.

Deltagare

Ett målinriktat urval användes eftersom studien krävde deltagare med erfarenheter som var relevanta i förhållande till studiens syfte. Rekryteringen riktades därför mot individer med erfarenhet av den arbetskontext som undersöktes (Patton, 2015). Rekryteringen påverkades även av tillgänglighet och studiens tidsram, något som gav ett visst inslag av bekvämlighetsurval. Inklusionskriterierna i studien var att deltagarna skulle vara aktiva skiftarbetare inom operativt lagerarbete i detaljhandeln. För att säkerställa att deltagarna kunde bidra med relevanta erfarenheter i förhållande till

studiens syfte inkluderades endast de individer som var yrkesverksamma vid tidpunkten för datainsamlingen och som hade minst fem års erfarenhet av skiftarbete inom operativt lagerarbete. Kriteriet om fem års erfarenhet valdes för att deltagarna skulle ha hunnit få erfarenhet av arbetet under en längre period och därmed kunna beskriva hur arbetsvillkoren hade påverkat arbetsdagen och privatlivet över tid. Totalt visade 10 individer intresse för att delta i studien. Ett bortfall förekom då en deltagare senare valde att inte genomföra intervjun. Det resulterade i ett slutgiltigt urval bestående av totalt nio deltagare från två olika organisationer. Deltagarna hade varierande erfarenhet av operativt lagerarbete inom detaljhandeln och varierade i ålder, från yngre vuxen till senare delen av arbetslivet. Urvalet bestod av både män och kvinnor. Kön och ålder redovisas inte på individnivå eftersom kombinationen av dessa uppgifter, tillsammans med organisationstillhörighet och yrkeserfarenhet, skulle kunna öka risken för identifiering. En översikt över deltagarna presenteras nedan (se Tabell 1).

Tabell 1

Översikt över deltagare

Deltagare	Organisation	Yrkeserfarenhet (år)
D1	A	7
D2	A	9
D3	A	6
D4	B	5
D5	B	28
D6	A	8
D7	B	6
D8	A	18
D9	A	6

Genomförande

Rekryteringen av deltagare genomfördes genom kontakt med arbetsledare från två organisationer i södra Sverige. Arbetsledarna ansvarade endast för att vidarebefordra information om studien till sina medarbetare. Medarbetare som visade intresse för att delta lämnade sina kontaktuppgifter till arbetsledaren, som sedan vidarebefordrade dem. Därefter kontaktades deltagarna via mejl för information och bokning av intervju. Vid den första kontakten erhöll samtliga deltagare ett informationsbrev (se Bilaga A) med information om studiens syfte, genomförande och etiska överväganden. Deltagarna gavs därefter chans till att ställa frågor om studien och genomförandet. Samtliga intervjuer genomfördes under en tidsperiod på två veckor utifrån tillgänglighet. Tre av intervjuerna genomfördes digitalt via Microsoft Teams medan resterande genomfördes fysiskt, på platser som deltagarna själva godkänt. I samband med varje intervjustart lästes samtyckesavtalet upp (se Bilaga B), med information om studiens syfte, deltagarnas frivilliga medverkan, konfidentialitet samt att intervjuerna skulle spelas in. Samtliga intervjuer utgick från samma semistrukturerade intervjuguide och följdfrågor användes vid behov för att utveckla deltagarnas svar. Intervjuerna varierade i längd mellan 27 och 44 minuter. Alla genomförda intervjuer spelades in efter deltagarnas samtycke för att kunna analyseras i efterhand. Under transkriberingen anonymiserades materialet genom att namn och andra identifierbara uppgifter ersattes med koder, vilket är anledningen till att deltagarna benämns med koderna D1-D9 i resultatavsnittet.

Konstruktion av intervjuguide

I den aktuella studien användes en semistrukturerad intervjuguide bestående av öppna frågor kopplade till studiens syfte. De öppna frågorna valdes för att deltagarna skulle få möjlighet att beskriva sina upplevelser med egna ord och utveckla sina resonemang kring det aktuella ämnet. Frågorna strukturerades utifrån inledande frågor,

frågor om skiftarbete, arbetssituation, privatliv, WLB samt avslutande frågor. Intervjuguiden prövades därefter genom en pilotintervju med en person som uppfyllde studiens inklusionskriterier och rekryterades genom ett bekvämlighetsurval. Pilotintervjun användes för att bedöma frågornas begriplighet och hur väl de fungerade i relation till studiens syfte. Efter återkoppling från pilotintervjun gjordes mindre förändringar i formuleringar och struktur samt att två frågor exkluderades. Den ena frågan togs bort av etiska skäl, medan den andra bedömdes överlappa med en annan fråga i intervjuguiden. Därefter färdigställdes den slutgiltiga intervjuguiden som bestod av 11 huvudfrågor och tillhörande följdfrågor (se Bilaga C).

Forskningskvalitet

Studiens forskningskvalitet bedömdes utifrån Lincoln och Gubas (1985) fyra kvalitetskriterier: trovärdighet (credibility), pålitlighet (dependability), överförbarhet (transferability) och bekräftbarhet (confirmability). Trovärdighet handlar om huruvida studiens resultat stämmer överens med deltagarnas upplevelser (Lincoln & Guba, 1985). I studien hanterades detta på flera sätt. Den semistrukturerade intervjuguiden innehöll öppna frågor som gav deltagarna möjlighet att beskriva sina upplevelser med egna ord. Trovärdigheten stärktes även genom att intervjuguiden testades genom en pilotintervju innan den huvudsakliga datainsamlingen. Alla deltagare fick ta del av sammanfattningar av sina intervjuer för att kontrollera att deras upplevelser hade uppfattats korrekt, där inga anmärkningar förekom. Pålitlighet handlar om hur tydligt undersökningsprocessen har genomförts och redovisats för att göra processen spårbar (Lincoln & Guba, 1985). För att skapa en så tydlig och spårbar process som möjligt redovisades forskningsprocessens olika delar, från urval och rekrytering till datainsamling, transkribering och analys. Analysprocessen beskrevs dessutom utifrån Braun och Clarkes (2006) sex steg, vilket gjorde det möjligt att följa hur materialet bearbetades från de

inledande kodningarna till de slutliga temana. Bekräftbarhet innebär att studiens resultat ska vara grundade i det insamlade materialet och inte huvudsakligen präglas av forskarens egna förutfattade meningar (Lincoln & Guba, 1985). I denna studie har det säkerställts genom att analysen baserades på deltagarnas egna berättelser och att citat användes som stöd för tolkningarna. Samtidigt beaktades subjektiviteten i tolkningarna genom ett reflexivt förhållningssätt. Det reflexiva arbetet innebar att den egna erfarenheten av den aktuella arbetskontexten reflekterades över i relation till det insamlade materialet och att tolkningarna diskuterades med handledaren. På så sätt användes reflexivitet för att medvetandegöra den egna påverkan på forskningsprocessen, snarare än att försöka uppnå fullständig objektivitet (Finlay, 2002). Överförbarhet handlar om i vilken utsträckning resultaten kan vara relevanta i andra liknande sammanhang (Lincoln & Guba, 1985). Eftersom möjligheten till överföring beror på den kontext där resultaten ska användas har studiens arbetskontext, deltagare och metod beskrivits så tydligt som möjligt. Detta ger läsaren underlag för att bedöma resultatens relevans i andra sammanhang.

Etiska hänsynstaganden

De etiska övervägandena i studien följde Vetenskapsrådets (2024) riktlinjer för forskningssed, vilka utgår från principerna i All European Academies (ALLEA) kodex. Kodexen lyfter fram tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvarighet. Dessa principer låg till grund för studiens genomförande under hela arbetet. Inför deltagandet informerades därför deltagarna om studiens syfte, vad deras medverkan innebar samt deras rätt att avstå från att svara på frågor eller när som helst avbryta sitt deltagande utan att ange någon anledning. Informationen tillhandhölls skriftligt genom ett informationsbrev (se Bilaga A) inför intervjun och upprepades även muntligt vid intervjutillfället. Vid de fysiska intervjuerna gav deltagarna sitt samtycke genom att skriva under ett

samtyckesformulär (se Bilaga B), medan samtycke vid de digitala intervjuerna gavs muntligt i samband med intervjutillfället. I detta tydliggjordes även att deltagandet var frivilligt samt att intervjun skulle spelas in. För att skydda deltagarnas identitet har konfidentialitet säkerställts genom att allt material anonymiserades. Namn och andra identifierbara uppgifter ersattes med koder. Ljudinspelningarna förvarades tillsammans med transkriberingarna i en säker lagringsmiljö med begränsad åtkomst. Det insamlade materialet användes enbart för studiens syfte och sparades fram till att examensarbetet blivit godkänt, varefter det raderades.

Utöver dessa forskningsetiska principer lades även stor vikt vid hur intervjuerna genomfördes, eftersom datainsamlingen skedde genom interaktion mellan intervjuare och deltagare, där intervjuaren både påverkar och tolkar det som sägs (Patton, 2015). Intervjuerna utformades därför på ett sätt som tog hänsyn till att det kan uppstå en maktobalans mellan intervjuaren och deltagarna. För att skapa trygghet fick deltagarna själva välja vilken miljö intervjun skulle genomföras i. Frågorna ställdes på ett neutralt och öppet sätt, samtidigt som värderande reaktioner och ett styrande kroppsspråk undveks. Deltagarna gavs även tid att utveckla sina resonemang utan att avbrytas och följdfrågor användes för att förtydliga eller utveckla det som redan hade sagts.

Analys

Nedan följer en redovisning steg för steg av det analytiska tillvägagångsättet utifrån Braun och Clarkes (2006) beskrivning av en induktiv tematisk analys.

1. Bekanta sig med data

För att förstå helheten utifrån varje intervju lyssnades intervjuerna igenom och transkriberingarna lästes flera gånger. Under genomläsningarna skrevs sammanfattningar ner för att få en bild av det viktigaste i materialet och sådant som återkom.

2. Generera koder

Därefter kodades varje transkribering enskilt genom färgkodning. Varje färg motsvarade en specifik kod, vilket underlättade identifieringen av mönster i materialet. Kodningen utgick från sådant i deltagarnas berättelser som bedömdes vara relevant för studiens syfte.

3. Söka efter teman

I detta steg jämfördes koderna från samtliga intervjuer för att identifiera återkommande mönster. Koder med liknande innehåll grupperades i ett Excel-dokument och bildade preliminära teman.

4. Granska teman

Sedan granskades de preliminära temana mot de kodade utdragen för att bedöma om de var sammanhängande. Temana jämfördes även med datamaterialet för att kontrollera att de återspeglade deltagarnas upplevelser.

5. Definiera och namnge teman

Därefter skapades ett nytt Excel-dokument där materialet sorterades utifrån preliminära huvudteman och underteman. Temana jämfördes utifrån likheter, skillnader och innehåll. Teman som beskrev ett bredare gemensamt mönster blev huvudteman, medan mer avgränsade teman som beskrev olika delar inom detta mönster blev underteman. Därefter namngavs huvudteman och underteman utifrån benämningar som speglade deras innehåll.

6. Producera rapporten

Till sist sammanställdes resultatet utifrån de tre huvudteman och nio underteman som analysen resulterade i (se Tabell 2). Representativa citat valdes sedan ut för att tydliggöra innehållet i respektive tema.

Tabell 2

Översikt över huvudteman och tillhörande underteman från den tematiska analysen

Huvudteman	Underteman
Arbete som styr vardagens ramar	Begränsad kontroll Svårigheter att skapa rutiner Arbetets tydliga gränser
Konsekvenser för hälsa och vardagsliv	Trötthet och återhämtning Fysisk belastning Påverkan på privatliv
Individuella strategier och förhållningssätt	Acceptans Vardaglig anpassning Drivkrafter

Resultat

I följande avsnitt presenteras studiens tre huvudteman och tillhörande underteman som identifierades i den induktiva tematiska analysen.

Arbete som styr vardagens ramar

Det första huvudtemat redovisar hur det operativa lagerarbetet formade deltagarnas vardag. Huvudtemat består av underteman begränsad kontroll, svårigheter att skapa rutiner samt arbetets tydliga gränser. Fasta arbetstider och ett lågt inflytande över arbetet gjorde det svårt för deltagarna att skapa stabila rutiner i vardagen. Samtidigt skapade arbetets tydliga början och slut, tillsammans med de platsbundna arbetsuppgifterna, en tydlig upplevd gräns mellan arbete och privatliv.

Begränsad kontroll

Samtliga deltagare (9 av 9) beskrev att de hade lite inflytande över sin egen arbetssituation. Framför allt handlade det om arbetstiderna, som till stora delar styrdes av

fasta scheman. Flera deltagare beskrev att de hade små möjligheter att själva välja eller förändra sina arbetstider. D3 sammanfattade detta kort: ”Tiderna kan jag inte påverka, de är satta”. Den begränsade kontrollen omfattade även arbetsuppgifterna. Trots deltagarnas olika organisationer beskrev flera att arbetsdagen var planerad redan innan arbetspasset började och att uppgifterna fördelades av organisationen eller av personer med ansvar för den dagliga driften. Möjligheten att själv välja arbetsuppgift eller byta under dagen beskrevs därför som liten. D4 beskrev detta på följande sätt:

> Man blir planerad just på en avdelning och då går det typ inte att byta. Det är väl bara om en annan avdelning ligger dåligt till, då får man byta till den liksom. Men inte annars är man planerad just för en heldag där.

Samtidigt framkom viss variation mellan deltagarna. D8 och D9 beskrev exempelvis att det i vissa situationer gick att påverka den egna arbetssituationen, men att möjligheten inte upplevdes som självklar. För D8 handlade det om att själv behöva ta initiativ och uttrycka missnöje eller önskemål, något deltagaren inte alltid ville göra. D8 beskrev detta på följande sätt: ”Man skulle säkert kunna påverka, för jag vet många som gör det. Men jag vill inte vara den som går runt och klagar eller är sur på folk”. D9 beskrev på liknande sätt att möjligheten att påverka arbetsuppgifterna kunde bero på relationen till den person som fördelade arbetet i driften och på hur individen uppfattades som medarbetare. Inflytandet framstod därför mer som något som kunde förhandlas fram än som en given möjlighet. D9 beskrev relationen som ett slags ”ge och ta”, där en pålitlig medarbetare kunde få större möjlighet att diskutera och välja vilka arbetsuppgifter som skulle utföras.

Svårigheter att skapa rutiner

Alla deltagare (9 av 9) beskrev att skiftarbetet på olika sätt försvårade möjligheten att skapa stabila rutiner i vardagen. En återkommande upplevelse var att vardagen kändes

oregelbunden eftersom skiftbytena gjorde det svårt att skapa fungerande rutiner över tid. Både D1 och D2 beskrev att arbetet gjorde det svårt att få till en fungerande vardagsrutin. Exempelvis framgår detta i följande citat från D2: ”Det är ju för att det är skiftarbete, alltså man har ju inte någon rutin”. Det som framför allt gjorde det svårt att få till rutiner var växlingen mellan morgon- och kvällsskift. Omställningen mellan skiften gjorde att både kroppen och vardagen ständigt behövde anpassas. D3 beskrev upplevelsen så här: "Det är svårt att få till rutinen med tanke på att man hoppar fram och tillbaka mellan tiderna. Så jag tror det är det som gör att man blir seg i kolan.” Några av deltagarna (3 av 9) beskrev dessutom att skiftperioderna var för korta för att hinna anpassa sig till en stabil rytm, något som skapade en upplevelse av att aldrig riktigt hinna ställa om sig. Exempelvis uttryckte D2 detta enligt följande:

> Det är också svårt att ställa om till morgonskiftet för då ska man ju gå upp jättetidigt och så har jag liksom varit uppe sent. Så det blir väldigt svårt att ställa om där, då är jag trött hela morgonveckan.

Ett återkommande mönster hos majoriteten av deltagarna (7 av 9) var att det speciellt var kvällsskiftet som upplevdes problematiskt för att skapa en hållbar rutin. Dagarna under kvällsveckorna upplevdes som svåra att strukturera, eftersom tiden innan arbetspassen ofta bara blev en väntan på att få stämpla in. Detta var något som D7 berättade på följande sätt: ”Det känns som att du inte hinner göra någonting innan du börjar jobba”. Trots skiftarbetets svårigheter beskrev D5 och D9 att det över tid var möjligt att hitta fungerande sätt att strukturera vardagen och få till en bra rutin, men att detta krävde både anpassning och disciplin. D5 beskrev anpassningen på följande vis:

> Man får nästan se till att ha det jättetråkigt när man kommer hem […] det är lätt att komma i de här spinnen att man kanske sätter på en serie på tv och så rinner tiden iväg […] det är ju disciplin verkligen att jobba skift tycker jag.

Arbetets tydliga gränser

Samtliga deltagare (9 av 9) beskrev att det operativa lagerarbetet präglades av tydliga gränser mellan arbete och privatliv. En återkommande del i deltagarnas berättelser var att arbetet hade en tydlig början och ett tydligt slut, där stämpelklockan fungerade som en markör för när arbetsdagen började och avslutades. För flera deltagare innebar utstämplingen att de kunde lämna arbetet bakom sig och rikta uppmärksamheten mot privatlivet. D1 beskrev detta på följande sätt: ”När jag har stämplat ut så kan jag bara koppla ifrån, behöver inte prata med någon och bara gå hem, och det är rätt skönt på ett sätt”. Den tydliga gränsen handlade samtidigt om mer än själva arbetstiden. Flera deltagare beskrev att det operativa lagerarbetet var knutet till arbetsplatsen och att arbetsuppgifterna därför avslutades när de lämnade lagret. Till skillnad från arbeten som kan kräva fortsatt arbete eller tillgänglighet efter arbetsdagens slut fanns det inget som deltagarna behövde färdigställa hemifrån. D2 beskrev detta på följande sätt:

> Jag gör mitt på jobbet och sen när jag är hemma så är jag helt ledig från det. Jag behöver inte komma ihåg att jag måste plocka den artikeln imorgon eller något sånt. Utan det är verkligen bara att jag får mina uppgifter för dagen och så gör jag det, och sen när jag kommer hem så kan jag bara släppa det.

Upplevelsen delades även av D9, som beskrev att arbetet enbart existerade under arbetstid och att det inte fanns några krav på tillgänglighet utanför arbetstiden. Kombinationen av fasta arbetstider och platsbundna arbetsuppgifter skapade därmed en tydligt gräns mellan arbete och ledig tid. Denna upplevelse delades däremot inte fullt ut av alla deltagare. D5 beskrev att gränsen mellan arbete och privatliv inte alltid var glasklar och att arbetet under perioder kunde följa med hem, särskilt vid hög arbetsbelastning eller stress. D5 beskrev detta på följande sätt: ”I perioder kan jag göra

det. Särskilt om det varit stressigt […] då kan det väl vara så att det hänger med hem. Det kan vara svårt att somna, koppla av och sånt".

Konsekvenser för hälsa och vardagsliv

Det andra huvudtemat visar vilka konsekvenser deltagarna upplevde att arbetet hade för deras välmående och privatliv. I följande del redovisas underteman som trötthet och återhämtning, fysisk belastning samt påverkan på privatliv. Gemensamt för dessa underteman var att arbetet på olika sätt kunde påverka deltagarna både under och efter arbetsdagen. Hur stor påverkan arbetet hade varierade däremot mellan deltagarna.

Trötthet och återhämtning

Nästan alla deltagare (8 av 9) beskrev att arbetet påverkade energinivåerna och hur väl de kunde återhämta sig efter arbetsdagen. Trötthet framstod som en genomgående konsekvens av arbetets utformning. Flera deltagare beskrev att arbetet kunde medföra en mental utmattning efter arbetsdagen. Exempelvis berättade D1 följande:

> […] när man kommer hem då kan man tänka att idag var det jobbigt. Då blir det en psykisk trötthet istället för fysisk trötthet. Jag trodde inte riktigt att psykisk trötthet fanns innan jag började jobba här, men tydligen så finns det.

Den mentala trötttheten kunde bidra till otillräcklig sömn, vilket i sin tur påverkade energin och återhämtningen nästkommande dag och gjorde det svårare att genomföra vardagliga aktiviteter. Exempelvis beskrev D3 följande: "Jag upplever att det hänger ihop med skiftarbetet, eftersom jag orkade betydligt mer när jag arbetade dagtid. Då hade man mer energi att gå till gymmet och behövde inte vila efteråt". Något som även återkom var att skiftets upplägg var något som försvårade återhämtningen, särskilt i samband med kvällspass. D1, D2 och D4 berättade att det kunde vara svårt att varva ner efter ett avslutat kvällspass. D1 uttryckte detta på följande sätt: "Slutar kvart över 11, kommer

hem och då kanske det tar typ två, tre timmar innan man somnar, för att man är uppe i varv”. Likaså lyfte majoriteten av deltagarna (7 av 9) att arbetets krav och höga tempo bidrog till trötthetten, eftersom de behövde hålla ett högt arbetstempo för att nå sina dagliga måltal i driften. Detta framgick av D7 på följande sätt: ”Det är ganska höga krav skulle jag säga och jag vet ju att många inte klarar det liksom. Du måste hålla rätt högt tempo liksom för att du ska klara av det”. Denna typ av krav bidrog till att flera deltagare upplevde ett ständigt behov av att prestera och kunde skapa en mental belastning både under och efter arbetet.

Fysisk belastning

En majoritet av deltagarna (8 av 9) upplevde arbetet som fysiskt krävande, men hur belastningen upplevdes varierade beroende på vilka arbetsuppgifter som utfördes. Framför allt lyftes plockarbete och andra arbetsmoment med tunga lyft, långvarigt stående eller repetitiva rörelser fram som belastande. Flera deltagare beskrev att sådana arbetsuppgifter kunde leda till en trött kropp eller smärta under eller efter arbetsdagen. Detta kunde i sin tur öka behovet av återhämtning efter arbetet och minska den energi som fanns kvar till privatlivet. D4 beskrev exempelvis hur långvarigt arbete på samma station kunde vara påfrestande: ”Det är rätt tufft när man står på samma station en hel dag och inte får vila så mycket”. Det framkom även att mindre fysiskt aktiva arbetsuppgifter kunde belasta kroppen. Flera deltagare beskrev att truckkörning innebar ensidiga och upprepade rörelser som efter längre perioder kunde leda till besvär. D2 beskrev hur detta kunde märkas vid återkommande truckkörning: ”Man drar upp högerarmen hela tiden för att dra ner scannern och scanna grejer och vrider vänster för att styra. Så jag får ont i handleden och armbågen när jag kör mycket”. Plockarbetet framträdde som särskilt fysiskt krävande i flera av deltagarnas berättelser. Arbetet kunde

innebära återkommande tunga lyft samtidigt som deltagarna behövde upprätthålla ett visst arbetstempo. D6 beskrev kombinationen av dessa krav på följande sätt:

> Det är ju alltid lite tungt för kroppen. Att lyfta 24 kilo och sedan ha 20 stycken, samtidigt som man ska plocka efter målet 17 i timmen som vi har på jobbet. Då hade man inte klarat av att plocka en hel dag, ännu mindre en hel vecka.

Flera deltagare beskrev samtidigt att variationen mellan arbetsuppgifterna kunde göra den fysiska belastningen mer hanterbar. Att rotera mellan olika moment innebar att samma delar av kroppen inte belastades under hela arbetsdagen eller under längre perioder. Detta framkom bland annat hos D9, som beskrev rotation som en viktig anledning till att arbetet inte upplevdes lika fysiskt påfrestande. Även D5 lyfte betydelsen av att byta mellan olika arbetsuppgifter för att minska ensidig belastning. Den fysiska belastningen märktes dock inte enbart i direkt anslutning till arbetsdagen. Deltagare med längre erfarenhet av lagerarbete berättade om besvär som hade utvecklats över tid. D8 beskrev exempelvis att konsekvenserna av en belastande arbetsställning kunde dröja: ”Det kan ta flera år innan man märker att man har suttit fel i fem år och börjar få ont någonstans”. Deltagarnas berättelser visade därmed att den fysiska belastningen kunde märkas både direkt genom trötthet och smärta och mer successivt genom besvär som utvecklades efter längre tid i arbetet, vilket också kunde få betydelse för återhämtningen efter arbetsdagen.

Påverkan på privatliv

Nästan alla deltagare (8 av 9) beskrev att arbetet hade en negativ påverkan på privatlivet. Framför allt handlade det om skiftarbetet och de återkommande kvällsveckorna, då arbetstiderna ofta sammanföll med den tid då familj och vänner var lediga. Flera deltagare beskrev att möjligheten till socialt umgänge minskade under dessa veckor. D5 berättade exempelvis att kontakten med familjen blev begränsad när

arbetspasset slutade sent: ”Sen blir det ju alltid lite påfrestande den sena veckan. Då blir det inte så mycket snack direkt, man träffas inte jättemycket. Utan man får ta igen lite via telefon och sånt”. Liknande upplevelser framkom i relation till vänner. Eftersom personer i deltagarnas omgivning vanligtvis arbetade dagtid kunde deltagarna vara lediga när andra arbetade och själva arbeta när andra var lediga. För vissa innebar detta att det blev svårare att umgås med andra under kvällsveckorna och att umgänget därför ofta fick ske på helger eller när de var lediga. D7 beskrev detta på följande sätt: ”Alla mina kompisar jobbar också dagtid. Så […] du har inte så många att hänga med liksom på förmiddagen, för då jobbar ju alla. Det känns ju som att allt du gör är bara att jobba liksom”. Dessutom beskrev flera deltagare att kvälls- eller helgarbete sammanföll med sociala tillställningar, träning eller andra aktiviteter som därför behövde prioriteras bort. D3 berättade exempelvis hur arbetstiderna kunde leda till missade släktträffar och andra sociala tillfällen. För D9 blev denna krock särskilt tydlig i relation till fotbollen:

> Jag missar tisdags- och torsdagsträningar, och ganska ofta matcher på fredagar också, eftersom jag inte har varit med och konkurrerat tillräckligt under veckan på grund av jobbet. Det är där det krockar mest för mig och påverkar möjligheten att vara med laget fullt ut.

Deltagarnas berättelser visade också att påverkan på privatlivet kunde handla om orken att göra saker efter ett avslutat arbetspass. Flera deltagare (8 av 9) beskrev att arbetets påfrestning kunde göra dem trötta efter arbetsdagen, vilket gjorde det svårare att orka med aktiviteter på fritiden. För vissa handlade det om gym- och löpträning, medan andra beskrev att energin inte alltid räckte till vardagliga sysslor eller socialt umgänge.

Individuella strategier och förhållningssätt

Det sista huvudtemat handlar om hur deltagarna på olika sätt hanterade och förhöll sig till arbetets villkor i vardagen. Det som främst framkom inom huvudtemat var

acceptans, vardaglig anpassning och drivkrafter. Dessa visar olika sätt som deltagarna använde för att få arbetet och privatlivet att fungera tillsammans, trots de utmaningar som arbetet innebar.

Acceptans

Något som återkom hos deltagarna var att samtliga (9 av 9) i någon form förhöll sig till arbetets villkor genom att acceptera situationen. Denna acceptans kunde dock variera i både styrka och karaktär mellan deltagarna. En del (4 av 9) beskrev en mer uttalad acceptans, där arbetet sågs som ett eget val och något deltagarna fullt ut behövde förhålla sig till. Det handlade bland annat om att ansvaret i viss mån lades på deltagaren själv, något som bidrog till att situationen accepterades snarare än ifrågasattes. Detta illustreras i följande citat från D1: ”Jag bara bröstar det och så får det vara som det är. Jag har ju själv valt att jobba här”. Emellertid framkom det att D2, D4 och D7 snarare beskrev en mer passiv form av acceptans. Acceptansen framstod mindre som ett aktivt val och mer som något deltagarna med tiden hade vant sig vid, trots att bristerna i arbetssituationen fortfarande uppmärksammades. D4 beskrev detta på följande sätt: ”Man har ju bara vant sig liksom att det är så man får göra”. Några få deltagare beskrev även att acceptansen blev ett sätt att hantera arbetet, som i vissa fall upplevdes som något deltagarna behövde stå ut med. Detta framkom exempelvis hos D3 och D6, som kopplade sin acceptans till en upplevelse av begränsade alternativ och beskrev arbetet som en nödvändighet. Detta beskrevs av D6 på följande sätt:

> Man måste ju ha ett jobb liksom. Man måste tjäna pengar, speciellt i de här tiderna så vågar man inte säga upp sig heller och vara ny på ett annat jobb. Så man får bara gilla läget liksom.

Vardaglig anpassning

För att på något sätt lyckas balansera det operativa lagerarbetet och skiftarbetet med privatlivet beskrev samtliga deltagare (9 av 9) olika typer av anpassningar i vardagen. För några deltagare handlade anpassningen mer om att planera sin vardag och strukturera upp den utifrån arbetsschemat. Detta kunde exempelvis innebära att relationer och sociala aktiviteter fick organiseras utifrån när deltagarna arbetade morgon- och kvällsveckor. D5 beskrev detta på följande sätt: ”Ja, det är ju planering in i minsta. Man får lägga upp en plan på veckan, vilket jag vill hinna med för att man inte hinner med alla intressen”. Andra deltagare befann sig mer i ett mellanläge, där anpassning visserligen skedde men präglades av kompromisser. Det handlade om att försöka prioritera mellan olika delar av vardagen eftersom en del aktiviteter fick stå tillbaka beroende på antingen arbetstider eller energinivåer. D6 beskrev detta på följande sätt:

> Jag tror jag skulle säga i en period nu så har jag nog ändå valt att prioritera träning och komma ut lite framför att vara hemma och laga mat och städa. För man hinner liksom inte göra båda känns det som. Då får man typ ta en ledig dag från att gå och träna för att hinna städa och tvätta.

Denna typ av prioriteringar framkom också i hur deltagarna lade upp sin vardag. D4, D5 och D7 beskrev att de behövde göra de viktigaste sakerna direkt efter arbetet för att orka med dem. Denna typ av strategi förekom främst under morgonveckor, då de tidiga starterna ofta påverkade energin resten av dagen. Andra strategier handlade om att anpassa umgänget med andra under kvällsveckorna för att ändå kunna upprätthålla ett socialt liv. Exempelvis berättade D8 följande: ”Man får umgås med dem man jobbar med. De jobbar ju samma tider. De andra kan man inte prata med eller träffa, för de är på jobbet när man själv är hemma”.

Drivkrafter

Alla deltagare (9 av 9) beskrev olika drivkrafter för att vara kvar i arbetet. Skillnaderna som förekom handlade mer om vilka drivkrafter som upplevdes som viktigast, snarare än om de fanns eller inte. För flera deltagare (6 av 9) framstod lönen som den främsta anledningen till att arbeta kvar, särskilt i relation till obekväma arbetstider i skiftarbetet som genererade extra ersättning. D1 beskrev detta på följande sätt:

> Om jag ska vara helt ärlig så är det också att det är bra pengar. Det är bara därför, alltså det är inte kul. Det är inte alltså ”wow, fan vad kul det är att komma till jobbet idag och köra truck, fan vad jag älskar det”. Det är ingen lagerarbetare som känner så. Jag tror fan inte det, om man inte är lite knäpp då kanske. Men jag tror de flesta gör det för pengarna för att det är bra pengar när du arbetar obekväma arbetstider.

För andra deltagare förekom sociala faktorer som viktiga drivkrafter. Exempelvis beskrev flera deltagare (5 av 9) kollegorna och gemenskapen som viktiga för att orka med arbetet, trots höga krav och ett påfrestande arbetsschema. D3 beskrev detta på följande sätt:

> Kollegorna betyder allt. Vi är ju ett riktigt tajt och bra gäng och de är ju guld allihopa att jobba med. Det är väl också det som ger energi när man får jobba med ett sånt härligt gäng […] alla bär samma laster måste jag säga, det är ju inte många som vill jobba kväll till exempel, men vi alla tar det.

För D7 och D9 framkom även mer långsiktiga drivkrafter, såsom utveckling och möjlighet att klättra internt. Detta framgår exempelvis av följande citat från D9: ”Det finns ju väldigt mycket goda utvecklingsmöjligheter. Så att jobba hårt så tänker jag att då kommer belöningen komma, om inte nu, så kommer den senare”. Denna typ av drivkraft

framträdde som något sekundärt i förhållande till de ekonomiska och sociala aspekterna. Utvecklingsmöjligheten framstod därmed som ett komplement snarare än som ett grundläggande skäl till att stanna kvar i arbetet.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur skiftarbetare inom operativt lagerarbete i detaljhandeln upplever WLB samt hur arbetets villkor påverkar möjligheten att få arbete och privatliv att fungera tillsammans. Resultatet visade att arbetets organisering påverkade deltagarnas möjligheter att få dessa delar av livet att fungera. Huvudtemana *Arbete som styr vardagens ramar* och *Konsekvenser för hälsa och vardagsliv* visade att tydliga gränser mellan arbete och privatliv inte alltid var tillräckliga. Även om alla arbetsuppgifter lämnades kvar på arbetsplatsen påverkades deltagarnas privatliv av arbetets olika villkor. Samtidigt visade huvudtemat *Individuella strategier och förhållningssätt* att det fanns olika anpassningar och positiva aspekter som underlättade hanteringen av arbetets krav. Resultatet diskuteras nedan i relation till tidigare forskning. Avslutningsvis lyfts studiens begränsningar samt förslag på framtida forskning.

Arbetets betydelse för work-life balance

Resultatet från föreliggande studie visade att deltagarnas svårigheter att få arbete och privatliv att fungera tillsammans inte berodde på en enskild faktor. Snarare framstod det som att flera aspekter kombinerades och tillsammans påverkade deltagarnas WLB. Exempelvis beskrev deltagarna att skiftarbetet, den begränsade kontrollen, arbetsuppgifternas fysiska utformning och de höga prestationskraven påverkade energin, även efter arbetsdagens slut. Konsekvenserna blev att vardagliga sysslor, sociala aktiviteter och relationer behövde anpassas efter arbetet eller i vissa fall prioriteras bort helt. Det som blir intressant är därför hur flera olika arbetsvillkor sammanföll inom samma arbetskontext och tillsammans formade deltagarnas vardag. Detta kan förstås

utifrån Greenhaus och Beutells (1985) Work-family conflict theory, där arbetets krav och belastning riskerar att påverka möjligheterna att hantera privatlivet. En av de delar som fick särskild betydelse i denna kontext var att deltagarna själva inte kunde påverka eller kontrollera sitt eget arbete. Det gjorde det svårt att skapa fungerande rutiner i vardagen, vilket i sin tur påverkade både energin och planeringen av livet utanför arbetet. Resultatet ligger på så sätt i linje med Brauner et al. (2019), som visade att låg kontroll över arbetet kan försvåra den upplevda balansen mellan arbete och privatliv. Med stöd i Job Demands-Resources-modellen kan den låga kontrollen över arbetet tolkas som en brist på resurser i relation till de krav som arbetet ställde (Bakker & Demerouti, 2017). Det finns därför anledning att överväga om deltagarnas WLB hade kunnat förbättras genom ett större inflytande över den egna arbetssituationen, exempelvis över arbetstider eller hur arbetsdagen planeras. När flera delar av arbetet tillsammans påverkar privatlivet blir det också svårt att se WLB som något som individen själv förväntas lösa. Arbetsgivaren får därmed en viktig roll i att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna att få arbete och privatliv att fungera tillsammans. Samtidigt är det svårt att inte fundera över varför arbetsvillkor som i så hög grad styr deltagarnas vardag och upplevs påverka den negativt ser ut som de gör, och varför verksamhetens behov tycks väga tyngre än medarbetarnas välmående.

Skiftarbetet var också en viktig del av deltagarnas upplevelser av WLB. Tidigare forskning visade att skiftarbete kan påverka både återhämtning och socialt liv negativt eftersom arbetstiderna ofta skiljer sig från det övriga samhällets rytm (Jansen et al., 2003; Shen & Dicker, 2008). Deltagarnas upplevelser låg i linje med dessa resultat, då flera beskrev att framför allt kvällsveckorna gjorde det svårt att delta i sociala aktiviteter och få till en fungerande WLB. Det handlade inte enbart om att planera aktiviteter i förväg, utan också om att arbetet påverkade möjligheten att vara spontan och delta i vardagslivet

utan att behöva anpassa sig efter arbetet. En sak som sticker ut är att deltagarna kunde ha ledig tid under kvällsveckorna, men att den tiden inte alltid gick att använda på det sätt de själva önskade. När familj och vänner arbetade under deltagarnas lediga tid blev det svårare att använda ledigheten till socialt umgänge. Det gör att det inte bara blir relevant hur mycket ledig tid deltagarna hade, utan också när den inföll. Det går dock inte att avgöra vilka av dessa upplevelser som är specifika för skiftarbete, eftersom föreliggande studie inte jämförde skiftarbetare med lagerarbetare som enbart arbetar dagtid. Därför behöver resultatet förstås i relation till den samlade arbetskontexten, där skiftarbete förekom tillsammans med andra arbetsvillkor i det operativa lagerarbetet.

Utöver skiftarbetet och den begränsade kontrollen hade även arbetsuppgifternas utformning betydelse för deltagarnas WLB. Det operativa lagerarbetet innehåller manuella arbetsmoment som kan innebära fysisk belastning för medarbetarna (Loske et al., 2021), något som även uppmärksammades av studiens deltagare. Hur påfrestande arbetet upplevdes varierade mellan arbetsuppgifterna, men flera deltagare beskrev att den fysiska belastningen kunde finnas kvar efter arbetsdagens slut och påverka vad de orkade göra på sin lediga tid. Det som däremot framstod som särskilt intressant var den mer svårfångade mentala belastningen. Belastningen som främst handlade om stressen över att hinna med sina måltal, såsom krav på ett visst antal plock per timme. Denna mentala aspekt framträder inte alltid lika tydligt som den fysiska belastningen inom operativt lagerarbete i detaljhandeln, trots att både föreliggande studie och Kowalski et al. (2026) har visat att arbetet i sig innehåller olika höga arbets- och prestationskrav. Den psykiska belastningen från prestationskraven riskerar eventuellt att hamna i skymundan, eftersom arbetet stereotypiskt ofta främst förknippas med fysisk belastning. Det väcker frågan om fokus på den fysiska arbetsmiljön gör att även andra viktiga delar av arbetsmiljön hamnar i bakgrunden, och varför dessa i så fall inte har fått lika mycket uppmärksamhet.

Hanteringen av arbetets villkor

Trots att deltagarna beskrev flera olika aspekter av arbetet som resulterade i negativa konsekvenser för WLB, visade resultatet att det också fanns positiva aspekter med arbetet. Exempelvis hade arbetsdagen en fast början och ett tydligt slut, markerat genom stämpelklockan. Det är inte möjligt att ta med sig trucken eller orderplocket med hem till tv-soffan. De tydligt markerade gränserna mellan arbete och privatliv beskrevs som en fördel eftersom de gjorde det enklare att koppla bort arbetet efter arbetsdagen. Utifrån Clarks (2000) Work-family border theory skulle det kunna förstås som en fördel för den upplevda WLB, eftersom gränsen mellan arbete och privatliv är tydlig. Å andra sidan framkom det även att tydliga gränser inte automatiskt leder till en bättre WLB. Trots att arbetsuppgifterna stannade kvar på arbetsplatsen beskrev flera deltagare att arbetets påverkan fortfarande följde med hem och påverkade privatlivet negativt. Det var kanske den tydligaste spänningen i hela resultatet. Deltagarna hade den typ av gräns mellan arbete och privatliv som på pappret borde vara enkel att upprätthålla. De stämplade ut, lämnade arbetsplatsen och hade inga arbetsuppgifter eller krav på tillgänglighet hemma. Ändå räckte det inte alltid. Det som följde med hem var i stället behovet av återhämtning. Resultatet kan därmed relateras till det som Clark (2000) också beskriver, nämligen att påverkan mellan arbete och privatliv fortfarande kan kvarstå trots tydliga fysiska gränser. Det gör att stämpelklockans betydelse för WLB blir mindre självklar, eftersom en tydlig gräns mellan arbete och privatliv inte alltid hindrade arbetets konsekvenser från att följa med hem.

Till skillnad från Wong et al. (2021), Yang och Jo (2022) och Törnquist Agosti et al. (2017), vars studier visade att en god WLB kunde bidra till ökat välbefinnande, framkom det i föreliggande studie få tydliga exempel på att arbetet hade sådana positiva effekter utanför arbetslivet. Resultatet ligger därför inte heller helt i linje med Greenhaus

och Powells (2006) Work-family enrichment theory, som utgår från att positiva erfarenheter från arbetet, såsom stöd eller positiva känslor, kan berika privatlivet. I föreliggande studie beskrev deltagarna i stället hur olika resurser från arbetet bidrog till att vardagen upplevdes som mer hanterbar. Exempelvis framstod lönen som en viktig drivkraft, inte för att lönen bidrog till en bättre upplevd balans, utan för att lönen gjorde de obekväma arbetstiderna mer hanterbara. På liknande sätt beskrevs kollegorna och gemenskapen som viktiga, inte för att arbetet upplevdes som mer berikande i någon större mening, utan för att den sociala sammanhållningen gjorde arbetet mer uthärdligt. Resultatet synliggör därmed en skillnad mellan faktorer som gör arbetet mer attraktivt eller lättare att hantera och faktorer som faktiskt bidrar till en förbättrad WLB. Det går alltså att trivas med vissa delar av arbetet och samtidigt uppleva svårigheter att få arbete och privatliv att fungera tillsammans. Det gör resultatet särskilt intressant, eftersom det visar att trivsel i arbetet och en fungerande WLB inte nödvändigtvis behöver vara samma sak. Av dessa skäl ligger studiens resultat närmare Job Demands-Resources-modellen (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Modellen betonar att resurserna från arbetet fungerar som ett stöd för att hantera höga arbetskrav och minska de negativa konsekvenserna. I föreliggande studie framstod resurserna som ett sätt att hantera arbetets villkor över tid, där villkoren accepterades eller möttes genom olika anpassningar. Samtidigt säger dessa anpassningar också något om hur deltagarna förhöll sig till de begränsningar som arbetet innebar. Det blir därför relevant att fundera över vad acceptansen faktiskt betydde för deltagarnas WLB. Att de hade hittat sätt att leva med arbetets villkor kan förstås som att de blivit skickliga på att hantera sin vardag. Samtidigt kan samma berättelser också tolkas som att arbetet hade fått en sådan självklar plats att privatlivet till stor del organiserades runt det. När deltagarna planerade socialt liv, träning, sömn och vardagssysslor utifrån skiftschemat blir det inte helt självklart vad en

”fungerande” balans egentligen innebär. Vardagen kan fungera i praktiken och ändå kräva stora anpassningar. Det är just detta som gör deltagarnas strategier svåra att värdera entydigt. De kan vara ett tecken på handlingskraft och fungerande sätt att hantera arbetet, men också visa hur litet utrymmet var att förändra själva arbetssituationen. Om arbetstiderna inte går att förändra och arbetsuppgifterna redan är bestämda återstår bara att förändra livet runt omkring. Där någonstans blir gränsen mellan anpassning och uppoffring mindre tydlig.

Sammantaget framstod WLB i den undersökta kontexten som svårare att förstå än en tydlig balans eller obalans. Det handlade alltså inte bara om tid eller tydliga gränser mellan arbete och privatliv. Minst lika viktigt var hur arbetets upplägg påverkade hur mycket energi som fanns kvar till privatlivet. Resultatet tyder därmed på att WLB behöver förstås utifrån de villkor arbetet faktiskt innehåller och hur individen upplever möjligheten att hantera dessa villkor i vardagen. Detta ligger även nära det synsätt på WLB som Kalliath och Brough (2008) argumenterar för, där balans mellan arbete och privatliv inte handlar om att de två delarna ska ta lika mycket tid eller väga lika tungt i vardagen. Det finns inget tydligt svart eller vitt, utan balansen avgörs snarare av hur individen själv upplever att arbete och privatliv fungerar tillsammans utifrån den egna och nuvarande livssituationen. Utifrån deltagarnas upplevelser var tydliga gränser mellan arbete och privatliv därför inte i sig avgörande för en fungerande WLB. Avgörande var snarare hur arbetets villkor påverkade möjligheten att ha tid och energi kvar till privatlivet.

Begränsningar och förslag på framtida forskning

Även om hänsyn till forskningskvalitet har tagits genom hela studiens arbete, finns det vissa begränsningar som behöver diskuteras. Eftersom studien var kvalitativ kan studiens resultat inte generaliseras. Upplevelserna som framkom behöver förstås i

relation till den undersökta kontexten och de deltagare som medverkade. En ytterligare aspekt som behöver beaktas är deltagarnas kön och livsfas. Hur arbetets krav påverkar privatlivet kan exempelvis hänga samman med hur ansvaret för hushåll, familj eller andra delar av vardagen är fördelat. Detta undersöktes inte specifikt, eftersom studiens syfte var att fånga deltagarnas övergripande upplevelser av WLB snarare än att jämföra skillnader utifrån kön eller ålder. Det går därför inte att avgöra om upplevelserna hade sett annorlunda ut beroende på kön eller rådande könsnormer. Resultatet behöver därför tolkas med hänsyn till att sådana skillnader kan ha betydelse, även om de låg utanför studiens syfte. Dessutom baserades studien på ett relativt litet antal deltagare (N=9), något som kan ha påverkat vilka mönster och upplevelser som framträdde i analysen. Samtidigt beror värdet av ett kvalitativt material inte enbart på antalet deltagare, utan också på hur omfattande och relevanta erfarenheter varje deltagare bidrar med, eftersom syftet främst är att skapa en mer ingående förståelse snarare än statistisk generaliserbarhet (Patton, 2015). Vidare genomfördes en kombination av målinriktat urval och bekvämlighetsurval, genom att arbetsledande individer fungerade som mellanhänder i rekryteringsprocessen. Detta kan ha påverkat vilka deltagare som faktiskt nåddes av informationen eller valde att delta. Det är exempelvis möjligt att arbetsledarna valde att förmedla informationen till medarbetare som de trodde var mer villiga att delta eller som hade en mer positiv inställning till arbetet. Slutligen kan den egna förförståelsen inte uteslutas helt. Tidigare erfarenheter av arbete i en liknande kontext kan ha påverkat både tolkningar och vilka delar som fått större utrymme i analysen (Finlay, 2002). Det har däremot funnits en medvetenhet om risken för subjektiva tolkningar genom hela forskningsprocessen, från utformningen av intervjuguiden till analysen av det empiriska materialet.

Med utgångspunkt från studiens resultat skulle framtida forskning exempelvis kunna bestå av en kvantitativ studie för att undersöka om liknande mönster framträder i en större population. En sådan studie skulle kunna möjliggöra jämförelser mellan olika typer av skiftscheman, exempelvis fasta och roterande skift, men också mellan olika arbetsuppgifter inom lagerverksamhet. På så sätt skulle det bli lättare att urskilja vilka delar av arbetet som har störst betydelse för den upplevda WLB. Ett annat relevant område för framtida forskning är den mentala trötthet som framkom i studiens resultat. Det skulle exempelvis vara intressant att närmare undersöka vilken betydelse prestationskrav och målstyrning inom operativt lagerarbete har för individens återhämtning och WLB.

Referenser

Ambiel, B. S., Rapp, I., & Gruhler, J. S. (2024). Evening work and its relationship with couple time. *Journal of Family and Economic Issues, 45*, 621-635. https://doi.org/10.1007/s10834-023-09934-8

Arbetsförmedlingen. (u.å.). *Lagerarbetare*. Hämtad 21 maj 2026, från https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/vilket-yrke-passar-dig/hitta-yrken/yrkesgrupper/lagerarbetare/om

Arbetsmiljöverket. (2025). *Arbetsmiljön 2024*. https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2024/arbetsmiljon-2024-rapport.pdf

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491. https://doi.org/10.2307/259305

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work-family conflict and psychological distress: A revisited look and the gendered vulnerability pathways. Str*ess and Health, 36*(1), 75-87. https://doi.org/10.1002/smi.2916

Boysen, N., de Koster, R., & Weidinger, F. (2019). Warehousing in the e-commerce era: A survey. *European Journal of Operational Research, 277*(2), 396-411. https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.08.023

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics, 81*, Artikel 102906. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(19), 2724-2744. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Cornwell, B., & Warburton, E. (2014). Work schedules and community ties. *Work and Occupations, 41*(2), 139-174. https://doi.org/10.1177/0730888413498399

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Finlay, L. (2002). Negotiating the swamp: The opportunity and challenge of reflexivity in research practice. *Qualitative Research, 2*(2), 209-230. https://doi.org/10.1177/146879410200200205

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Gautié, J., Jaehrling, K., & Perez, C. (2020). Neo-taylorism in the digital age: Workplace transformations in French and German retail warehouses. *Relations Industrielles / Industrial Relations, 75*(4), 774-795. https://doi.org/10.7202/1074564ar

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., ss. 165-183). American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. https://doi.org/10.2307/258214

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

Gu, J., Goetschalckx, M., & McGinnis, L. F. (2007). Research on warehouse operation: A comprehensive review. *European Journal of Operational Research, 177*(1), 1-21. https://doi.org/10.1016/j.ejor.2006.02.025

Härmä, M., Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., & Kivimäki, M. (2019). Shift work with and without night work as a risk factor for fatigue and changes in sleep length: A cohort study with linkage to records on daily working hours. *Journal of Sleep Research, 28*(3), Artikel e12658. https://doi.org/10.1111/jsr.12658

Jansen, N. W. H., Kant, I., Van Amelsvoort, L. G. P. M., Nijhuis, F. J. N., & Van den Brandt, P. A. (2003). Need for recovery from work: Evaluating short-term effects of working hours, patterns and schedules. *Ergonomics, 46*(7), 664-680. https://doi.org/10.1080/0014013031000085662

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, *14*(3), 323-327. https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323

Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M., & Härmä, M. (2017). Objective working characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International, 34*(7), 876-885. https://doi.org/10.1080/07420528.2017.1329206

Kowalski, A. M., Pinto, S., Gutelius, B., & Vallas, S. P. (2026). At the mercy of the market? E-commerce, warehouse work, and job quality in the United States. *ILR Review, 79*(5), 719-755. https://doi.org/10.1177/00197939261444716

Kubo, T., Takahashi, M., Liu, X., Ikeda, H., Togo, F., Shimazu, A., Tanaka, K., Kamata, N., Kubo, Y., & Uesugi, J. (2016). Fatigue and sleep among employees with prospective increase in work time control: A 1-year observational study with objective assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 58*(11), 1066-1072. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000858

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig* (1:a uppl.). Liber.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

Loske, D., Klumpp, M., Keil, M., & Neukirchen, T. (2021). Logistics work, ergonomics and social sustainability: Empirical musculoskeletal system strain assessment in retail intralogistics. *Logistics, 5*(4), 89. https://doi.org/10.3390/logistics5040089

Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: The mediating role of work-life conflict. *Current Psychology, 42*, 12957-12973. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0

Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International, 20*(7), 686-702. https://doi.org/10.1108/CDI-01-2015-0011

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.

Phipps, S. T. A., & Prieto, L. C. (2016). A discovery of early labor organizations and the women who advocated work-life balance: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics, 134*(2), 249-261. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2428-9

Popović, V., Kilibarda, M., Andrejić, M., Jereb, B., & Dragan, D. (2021). A new sustainable warehouse management approach for workforce and activities scheduling. *Sustainability, 13*(4), Artikel 2021. https://doi.org/10.3390/su13042021

Sallinen, M., Härmä, M., Mutanen, P., Ranta, R., Virkkala, J., & Müller, K. (2003). Sleep-wake rhythm in an irregular shift system. *Journal of Sleep Research, 12*(2), 103-112. https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.2003.00346.x

SFS 1982:673. *Arbetstidslagen*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/

Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(2), 392-405. https://doi.org/10.1080/09585190701799978

Statistiska centralbyrån. (2020, 12 mars). *Obalansen mellan arbete och fritid ökar*. https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/obalansen-mellan-arbete-och-fritid-okar/

Staudt, F. H., Alpan, G., Di Mascolo, M., & Taboada Rodriguez, C. M. (2015). Warehouse performance measurement: A literature review. *International Journal of Production Research, 53*(18), 5524-5544. https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1030466

Svenska Akademien. (2026). *Detaljhandel*. https://svenska.se/?activeTab=saol&q=detaljhandel&exactMatch=true&id=426674

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist, 67*(7), 545-556. https://doi.org/10.1037/a0027974

Törnquist Agosti, M., Bringsén, Å., & Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being: A survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(16), 2351-2374. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340323

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*. https://www.vr.se/uppdrag/etik/god-forskningssed---ny-utgava.html

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology, 33*(6), 727-740. https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y

Wong, K. P., Lee, F. C. H., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2021). The interplay of socioecological determinants of work-life balance, subjective wellbeing and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(9), Artikel 4525. https://doi.org/10.3390/ijerph18094525

Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 52*, 459-468. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.08.005

Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al Hajj, R., & ElMelegy, A. R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon, 10*(14), Artikel e34084. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084

Bilaga A

Informationsbrev

Hej!

Mitt namn är Max Johansson och jag studerar sista året på Human Resources-programmet med inriktning psykologi vid Jönköping University. Jag skriver just nu mitt examensarbete (C-uppsats) inom området work-life balance. Syftet med studien är att undersöka hur skiftarbetare inom lagerarbete upplever balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Genom att delta i studien bidrar du med dina egna upplevelser och perspektiv, vilket är en viktig del i att skapa en djupare förståelse för ämnet.

Ditt deltagande är helt frivilligt och du avgör själv vad du vill svara på och hur mycket du vill dela med dig av. Du har också möjlighet att avbryta intervjun när som helst, utan att ange någon anledning. Intervjun beräknas ta cirka 30–45 minuter och kan genomföras antingen fysiskt eller digitalt, beroende på vad som passar dig bäst.

Intervjun kommer att spelas in för att kunna transkriberas och analyseras i efterhand. Allt material används enbart för studiens syfte och behandlas konfidentiellt, vilket innebär att du kommer att vara anonym i studien. Varken ditt namn eller företaget du arbetar för kommer att kunna identifieras i det färdiga arbetet.

Vid frågor eller funderingar är du varmt välkommen att kontakta mig!

Med vänliga hälsningar,

Max Johansson

XX@student.ju.se

070-XXXX

Bilaga B

Samtyckesavtal

Syftet med denna kvalitativa studie är att undersöka hur skiftarbetare inom operativt lagerarbete upplever sin balans mellan arbetsliv och privatliv. Frågorna som ställs under intervjun kommer att behandla områden som arbetssituation, arbetstider, återhämtning, fritid samt upplevelser av balansen mellan arbete och privatliv.

Din medverkan i intervjun är helt frivillig. Du kan när som helst avbryta din medverkan utan att ange någon anledning. Intervjun kommer att spelas in för att kunna transkriberas och analyseras i efterhand. Inspelningarna används endast för studiens syfte och kommer därefter att raderas. Allt insamlat material behandlas konfidentiellt. Det innebär att ditt namn och din arbetsplats kommer att vara anonyma och kommer därmed i det färdiga arbetet inte att kunna identifieras.

Genom att underteckna detta dokument samtycker du till att delta i intervjun i enlighet med vad som beskrivs ovan, vilket ligger till grund för examensarbetet om hur skiftarbetare inom operativt lagerarbete i detaljhandeln upplever sin work-life balance.

Namn

_____

Ort & datum

_____

Bilaga C

Intervjuguide

Inledande frågor

- Kan du berätta om din bakgrund och hur du började arbeta som skiftarbetare?
- Hur länge har du arbetat i den här kontexten?

Skiftarbete

- Kan du beskriva hur en vanlig arbetsvecka ser ut för dig?
- Hur ser dina arbetstider ut när du går på olika skift?

  - På vilket sätt påverkar skiftbyten dig, till exempel fysiskt eller mentalt?

Arbetssituation

- Kan du beskriva hur ditt arbete ser ut rent praktiskt?

  - Hur upplever du tempot och kraven i arbetet?

  - Vilka möjligheter har du att påverka din arbetssituation, till exempel arbetstider eller arbetsuppgifter?

  - Vad innebär den fysiska belastningen för dig i arbetet?

  - På vilket sätt påverkar detta din ork under och efter ett arbetspass?

Privatliv

- Hur skulle du beskriva din livssituation utanför arbetet, till exempel familj och fritid?

  - Vad brukar du lägga din tid på när du inte arbetar?

Work-life balance

- Hur skulle du beskriva din balans mellan arbete och privatliv idag?

  - Hur tror du att din familj eller omgivning upplever din balans mellan arbete och privatliv?

  - Hur påverkar arbetet din möjlighet att koppla bort när du är ledig?

- Kan du beskriva situationer där arbete och privatliv krockar?

  - Hur påverkar det dig i vardagen?

  - Hur brukar du hantera sådana situationer för att kunna återhämta dig eller få tillbaka balansen?

- Kan du ge exempel på när arbete och privatliv fungerar bra tillsammans?

  - Vad är det som gör att det fungerar då, till exempel stöd från arbetsplatsen eller hur arbetet är organiserat?

  - På vilket sätt kan jobbet hjälpa dig i privatlivet, eller tvärtom?

Avslutande frågor

- Finns det något i ditt arbete eller din vardag som skulle kunna förändras för att förbättra din balans mellan arbete och privatliv?
- Är det något vi inte har pratat om som du tycker är viktigt att lyfta?