



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för mat, hälsa och miljö

Måltidsrast eller måltidsuppehåll på restaurang

Niji Fujiwara

Kandidatuppsats, 15 högskolepoäng

Restaurangmanagerprogrammet, 180 högskolepoäng

Handledare: Barbara Rosengren

Examinator: Kerstin Bergström

Datum: Juni, 2010



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för mat, hälsa och miljö MHM
Box 320, SE 405 30 Göteborg

Titel: Måltidsrast eller måltidsuppehåll på restaurang

Författare: Niji Fujiwara

Typ av arbete: Kandidatuppsats, 15 hp

Handledare: Barbara Rosengren

Examinator: Kerstin Bergström

Program: Restaurangmanagerprogrammet, 180 hp

Antal sidor: 38

Datum: Juni, 2010

Sammanfattning

Måltider på arbetsplatsen är en viktig aspekt för arbetares arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen. Inom restaurangbranschen tillämpas två olika typer av måltidspaus i form av måltidsrast och måltidsuppehåll, som i sin tur har olika för- och nackdelar. Måltidsrast är en schema-lagd, obetald måltidspaus medan måltidsuppehåll är en betald måltidspaus, då arbetstagare måste vara ständigt tillgängliga under hela matpausen. Måltidspaus under arbetsdagen har stor betydelse och en ostörd, ordentlig måltidspaus av tillräcklig längd leder till bättre hälsa och arbetstrivsel för medarbetare. Därför fokuserade denna studie på restauranganställdas måltidspausformer med syftet att ta reda på deras åsikter och upplevelser kring måltidsrast och måltidsuppehåll. I studien undersöktes det dessutom bland medarbetare inom restaurangbranschen vilken av måltidspausformerna som föredras mest och varför. I samband med studien lyftes det även fram vad restaurangmedarbetare ansåg som för- samt nackdelar med respektive måltidspausform. Enkätmetoden användes som undersökningsmetod och 100 stycken bekvämlighetsmässigt valda restauranganställda inom den privata sektorn i centrala Göteborg undersöktes. Undersökningsresultatet visade bland annat att måltidsuppehåll var den måltidspausformen som föredrogs av flest medarbetare inom restaurangbranschen. Det var dock en stor andel som föredrog måltidsrast också. Den stora anledningen till varför måltidsrast föredrogs bland restauranganställda visade sig vara att den anses ge personer tid till att äta i lugn och ro och många personer påpekade att måltidsuppehåll ibland kan göra att de måste avbryta måltiden och arbeta. Å andra sidan var den stora anledningen till varför måltidsuppehåll föredrogs att restauranganställda får eget ansvar att sprida ut raster över arbetspasset, samt att de får betalt under matpausen. Personerna som inte föredrog måltidsrast ansåg bland annat att det är en av måltidsrastens nackdelar att man alltid har bestämda tider för rast.

Nyckelord: måltidspaus, restauranganställda, måltidsrast, måltidsuppehåll, arbetsmiljö

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
2 Bakgrund	4
2.1 Restauranganställdas måltidsavbrott i arbetet	4
2.2 Arbetstidslagen	5
2.3 Organisationsteorier samt humanresurser	5
2.4 Maslows behovshierarki	6
2.5 Arbetsmiljö	6
2.6 Dygnsrytm	7
2.7 Måltider och tider	8
2.8 Arbetares måltider och hälsa	8
2.9 Stress i arbetslivet	9
2.10 Bra mat på jobbet	9
2.11 Forskning om skiftarbete och hälsa	10
2.12 Måltiden på arbetsplatsen som forskningsarena	10
2.13 Problematisering	12
3 Syfte	13
3.1 Frågeställningar	13
3.2 Avgränsningar	13
4 Metod	14
4.1 Metodval - enkät	14
4.2 Urval av undersökningsmålgrupp	14
4.3 Etiska principer	15
4.4 Tillvägagångssätt	15
4.4.1 Utformning av enkäten	15
4.4.2 Pilotstudie	15
4.4.3 Föreberedelser	16
4.4.4 Genomförandet	16
4.4.5 Svarsbearbetning och dataanalys	16
4.4.6 Bortfall	17
4.5 Studiens validitet och reliabilitet	17
5 Resultat	18
5.1 Könsfördelning av undersökningsdeltagare	18
5.3 Fördelning av undersökningsdeltagarnas anställningsform	19
5.4 Undersökningsdeltagares måltidspausform på nuvarande arbetsplats	20
5.5 Undersökningsdeltagares preferens av måltidspausform	20
5.6 Anledningar till varför måltidsrast föredras	21
5.7 Anledningar till varför måltidsuppehåll inte föredras	21
5.8 Anledningar till varför måltidsuppehåll föredras	22
5.9 Anledningar till varför måltidsrast inte föredras	23
5.10 Korrelation mellan kön och preferens av måltidspausform	25
5.11 Korrelation mellan nuvarande anställningsform och preferens av måltidspausform	25
5.12 Korrelation mellan nuvarande måltidspausform och preferens av måltidspausform	26
6 Diskussion	27
6.1 Metoddiskussion	27
6.1.1 Metodval	27
6.1.2 Urval av undersökningsgruppen	27
6.1.3 Utformning av enkäten	28
6.1.4 Undersökningens genomförande	28
6.2 Resultatdiskussion	29
6.2.1 Restauranganställdas preferens av måltidspausform	29
6.2.2 Anledningar till varför måltidsuppehåll föredras	29
6.2.3 Anledningar till varför måltidsrast inte föredras	30
6.2.4 Anledningar till varför måltidsrast föredras	31
6.2.5 Anledningar till varför måltidsuppehåll inte föredras	32
6.2.6 Förslag till fortsatta studier	33
7 Referenser	34
Bilaga 1 Enkät till medarbetare angående måltidspauser i restaurangbranschen	36

1 Inledning

Måltiden på arbetsplatsen är ett forskningsområde som inte har fått mycket uppmärksamhet, varken inom Sverige eller i övriga världen (Livsmedelsverket, 2007). Den forskning som har gjorts hittills om måltiden på arbetsplatsen fokuserar på skiftarbetare som framför allt arbetar inom vården, buss- och taxiförare, samt industriarbetare. Forskningen belyser ofta skiftarbetarens stress och den negativa hälsopåverkan som är relaterad till deras obekväma arbetstider, samt måltider. Framförallt en enkätundersökning om arbetsmiljön i vården tydde på att många av de anställda ansåg att kunna äta i lugn och ro var något som var viktigt för måltiden på arbetsplatsen (Nyberg, 2009).

Enligt Lennernäs och Wiberg (2006) räknas restaurangpersonal som en grupp arbetstagare som arbetar udda arbetstider. Medarbetare inom restaurangbranschen har även ofta ständigt pågående, stressiga arbetsförhållanden och därför är det viktigt att maten äts ordentligt. Dock har inte någon forskning om restaurangpersonalens måltider på arbetsplatsen gjorts i Sverige. Dessutom har författaren själv arbetserfarenhet inom restaurangbranschen och anser att restauranganställdas måltidsförhållande på arbetsplatsen är ett viktigt område som måste uppmärksammas för en förbättrad arbetsmiljö i branschen och arbetstrivsel för de anställda.

Denna studie fokuserar på restauranganställdas måltidspausformer, nämligen måltidsrast och måltidsuppehåll, som en viktig arbetsmiljöfråga. Måltidsuppehåll är en vanligt förekommande måltidspausform inom restaurangbranschen, som enligt hotell- och restaurangfackets kollektivavtal definieras som en betald måltidspaus (HRF, 2010). Måltidsuppehåll innebär samtidigt att personalen måste vara närvarande på arbetsplatsen och vara tillgänglig under hela arbetsdagen. Måltidsrast däremot är en obetald måltidspaus där personalen har möjligheten att lämna arbetsplatsen vid behov.

2 Bakgrund

I det här avsnittet presenteras sammanfattningen av kunskaper för att belysa uppsatsens problemområde. Först definieras begreppen måltidsrast och måltidsuppehåll för att tydliggöra innebörden av dessa. Sedan introduceras gällande arbetstidslag till ämnesområdet. Därefter beskrivs organisationsteorier. Synen på humana resurser beskrivs för att ge en inblick i det Human Resource-perspektiv (HR-perspektiv) som ligger till grund för dagens organisationsstudier. Beskrivning av Maslows behovshierarki som betonar människors olika behov utgör en modell för problematisering. Dessutom presenteras utmärkande drag för en tillfredsställande arbetsmiljö i termer av statliga organisationers ideal, samt bestämmelser och även vetenskapliga teorier. Dygnsrytm, måltider och tider, arbetares måltider och hälsa, samt stress i arbetslivet beskrivs. Även beskrivning av *bra mat på jobbet*, livsmedelsverkets rådgivningsrapport om måltider på arbetsplatsen, anges. Slutligen presenteras forskning kring personalens måltider på arbetsplatsen. Eftersom det inte verkar finnas någon tidigare forskning om just restauranganställdas måltider introduceras forskning om allmänna anställdas samt några andra yrkesgruppers måltider för att komma närmare på problemområdet.

2.1 Restauranganställdas måltidsavbrott i arbetet

Enligt Hotell och Restaurang Fackets (HRF) kollektivavtal kan företaget tillämpa måltidsraster eller måltidsuppehåll som anställdas måltidspaus (HRF, 2007). Måltidsrast är ett schemalagt arbetsavbrott för en måltid som inte räknas som arbetstid. Måltidsrasterna skall vara högst 60 minuter sammanlagt i genomsnitt per dag. Om bruttoarbetstiden uppgår till max 4,5

timmar är en 30 minuters måltidsrast det mesta som får tas ut. Måltidsuppehåll kan tillämpas istället för måltidsrast beroende på arbetsförhållandena. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden. Arbetstagaren måste befinna sig på arbetsplatsen och vara beredd att rycka in och arbeta. Nattarbetare som arbetar mellan klockan 12 på natten och 7 på morgonen har alltid måltidsuppehåll.

2.2 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen reglerar hur mycket en arbetstagare får arbeta per dygn, per vecka och per år. Lagen behandlar även raster och pauser (Arbetsmiljöverket, 2010). Arbetstidslagen tillämpas på de flesta arbetstagare som arbetar för arbetsgivare förutom ett fåtal yrkesgrupper som till exempel husligt anställda, exempelvis hembiträden (Bylund & Viklund, 2010). Reglerna i arbetstidslagen (1982:673) kan ersättas med kollektivavtal. Arbetstidslagen säger att arbetsgivare har rätt till att byta ut raster mot måltidsuppehåll beroende på arbetsförhållande. Enligt arbetstidslagen (1982:673) skall arbetstagaren ha en rast på minst 30 minuter efter 5 timmars arbete i följd då denne arbetar mellan sex och nio timmar.

2.3 Organisationsteorier samt humanresurser

Idag tillbringar många människor sina liv i organisationer där de gemensamt utför aktiviteter som styrs av någon form av ledarskap i syftet att uppnå uppsatta mål (Eriksson-Zetterqvist, Kalling, & Styhre, 2006). I takt med att företag och organisationer blev allt större under industrialismen utifrån ett historiskt perspektiv uppkom många organisationsteorier för att beskriva samt öka förståelsen för hur organisationer fungerar. Fram tills 1930-talet betraktades organisationen som ett mekaniskt system där varje arbetare sågs som en kugge i maskineriet. Eriksson-Zetterqvist m.fl. (2006) beskriver att Fredrick Taylor var en entreprenör som är känd för *the principles of scientific management*, vilket betyder att alla arbetsuppgifter skall studeras vetenskapligt av experter eller arbetsledning och sedan bestämmer de och lär medarbetarna hur de ska utföra optimalt arbete. Taylors teori som präglas av rationellt tänkande, där individuella arbetsmetoder ignoreras inför industrins effektivitet, kan anses som starten av organisationsteoriutveckling. Därefter utvecklades en byråkrati som ytterligare karaktäriserades av organisationsledningskontroll och makt i form av standardiserade arbetsmetoder och arbetsrutiner som arbetarna var tvungna att följa. Elton Mayo, som enligt Eriksson-Zetterqvist m.fl. (2006) beskrivs som den främsta forskaren i Hawthornstudierna, deltog i utvecklingen av Human Relations, vilket ligger till grund för efterföljande studier inom organisation. I *Organisation och organisering* skriver Eriksson-Zetterqvist m.fl. (2006) att i Hawthornstudierna experimenterades det med hur olika arbetsförhållanden påverkade människor och deras produktion. Bland annat studerades hur ändrad belysningsstyrka, rasternas längd och antal, samt hur de sociala kontakterna påverkade arbetare i tillverkningsindustri. Resultatet av studien blev att när människor behandlas som att de är unika ökar produktiviteten och människors sociala tillhörighet belystes genom att människor sågs som sociala varelser.

En av human relationsskolans upptäckter är att förbättrad arbetsmiljö ger högre produktivitet (Wolvén, 2000). Som ett exempel visade det sig att anpassning av pauser gav högre produktivitet. HR-perspektivet (som står för Human Resource-perspektivet) har sina rötter i Human Relationskolan där det fokuserades på integration mellan människor och organisationer. Där anses att organisationsmedlemmar och deras motivation som drivkraft utgöra organisationens viktigaste resurs (Bolman & Deal, 2005).

Genom att ledning eller ledare visar uppskattning för medarbetarna ökar deras självkänsla och detta knyts till högre produktivitet (Wolvén, 2000). Det visades även att delaktighet i arbetet i form av upplevt inflytande också ger högre produktivitet eftersom det leder till ökad trivsel. Enligt Wolvén (2000) kan organisationer utveckla sin organisering, organisationskultur samt ledare för att ta tillvara på mänskliga resurser.

Jacobsen & Thorsvik (2008) påpekar att det är viktigt för dagens organisationer att sträva efter att motivera personal till ökad prestation och positivt socialt beteende för att de skall kunna lösa arbetsuppgifter självständigt och ha god samarbetsförmåga med arbetskollegor. Dessutom hävdar Jacobsen & Thorsvik (2008) att det är också dagens organisationers utmaning att behålla värdefulla humankapital i organisationen med syftet att minska höga personalkostnader vid rekrytering och upplärning av nyanställda. Detta därför att omsättningen på arbetsmarknaden är hög i dagens samhälle. Trivsel på arbetsplatsen är en nyckelfaktor för att få medarbetare att stanna kvar i organisationen.

2.4 Maslows behovshierarki

Maslows behovshierarki beskriver människans behov med hjälp av en utformad hierarki där fem stora behov rangordnas; fysiologiska behov, trygghetsbehov, sociala behov, behov av uppskattning samt behov av självförverkligande (Wolvén, 2000). Fysiologiska behov utgör den mest grundläggande nivån i Maslows behovshierarki och innebär behov av hunger, törst, sömn, värme och sex som måste tillfredsställas först och främst. Därefter följer emotionella, sociala samt självförverkligande behov. Med trygghetsbehov menas det bland annat behov av säkerhet och stabilitet (som skulle kunna syfta till arbetsvillkor på arbetsplatser). Sociala behov är behov av nära relationer med andra människor som kärlek och vänskap. Behov av självförverkligande utgör den högsta nivån i Maslows behovshierarki och innebär behov av ständig självutveckling. Om behov på mer grundläggande nivå tillgodoses dyker det upp nya behov som tillhör högre nivå (Rubenowits, 2004). De tillfredsställda behoven på de lägre nivåerna försvinner inte och de olika behoven i hierarkin gäller inte stegvis utan gradvis. Maslows behovsteori är väldigt omfattande, dock beskriver den människors behov på ett enkelt och översiktligt sätt.

2.5 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön skall vara utformad så att den förebygger skador (Rosborg & Östergren, 2009). Arbetsgivare ansvarar för att planera, leda samt kontrollera arbetsmiljöarbetet och vid behov åtgärda för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket är den statliga tillsynsorganisation som har kontroll över arbetsgivarens arbetsmiljöarbete som regleras av lagstiftningarna. Arbetsmiljölagen (AML) är en grundlag för arbetsmiljön som upplyser bland annat att både arbetsgivare och arbetstagare är skyldiga att medverka till en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att kraven i arbetsmiljölagens tredje kapitel, som handlar om allmänna skyldigheter tillgodoses (Arbetsmiljöverket, 2010). Dessutom ansvarar arbetsgivare för en handlingsplikt att vidta alla möjliga åtgärder för att förebygga arbetstagarens olycksfall och hälsa (Rosborg & Östergren, 2009).

Arbetsmiljön är en faktor som avgör hur arbetet känns för och upplevs av personalen (Rosborg & Östergren, 2009). Därför bidrar en god arbetsmiljö till mindre sjukfrånvaro, lägre personalomsättning och högre effektivitet. Många anställda har, trots olikheter mellan individer, krav och förväntningar på arbetsgivare och vill att arbetsplatsen ska vara en tillfredsställande plats (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Arbetstidernas effekter som pauser och raster, hur och vad personalen (särskilt skiftarbetare) äter, har påverkan på deras hälsa (Rosborg & Östergren, 2009). Påfrestningar på arbetsplatsen, som obekväma arbetstider och stress, kan minskas genom att de anställda äter rätt mat på lämpliga tidpunkter. Lennernäs & Wiberg (2006) påpekar att matpauser under arbetet underlättar för personalen och höjer arbetsprestation. Måltider hjälper individer att återhämta sig och avstressar dem, vilket leder till att öka arbetstrivseln. Därför är det viktigt för arbetsgivaren att se till att anställda har mat genom att de har möjlighet till att äta ostörda. Detta kan även bidra till lägre sjukfrånvaro som i sin tur minskar personalkostnader i företaget. Lämplig mat och matpauser under arbetstid har således stor betydelse för arbetsmiljöfrågan, vilket kan åtgärdas av arbetsgivare (Rosborg & Östergren, 2009). Det finns även andra utmärkande faktorer för en bra arbetsmiljö och bland dessa nämner Rubenowitz (2004) god social miljö, arbetsupplägg och arbetsinflytande.

2.6 Dygnsrytm

Kroppens dygnsrytm innebär den biologiska klocka som är inbyggd i kroppen som styr ämnesomsättning och aktiviteter (Lennernäs & Wiberg, 2006). Alla människor föds med en naturlig instinkt att vara aktiva under dagtid och störningar i dygnsrytmen kan medföra kraftlöshet och nedstämdhet och negativ påverkan på kroppens funktioner. Under sen eftermiddag och kväll blir de flesta människor i behov av mat eftersom kroppen förbereder sig inför sömn och fasta med hjälp av hormoner. På natten minskar ämnesomsättningen i kroppen samt förmågan att ta upp blodsocker från blodbanan till kroppens vävnader och detta medför så kallad *insulinresistens*. Begreppet innebär att kroppens celler blir mindre känsliga för insulin som stimulerar upptaget av blodsocker. Tillväxthormon (GH) som stimulerar tillverkning av blodsocker insöndras efter cirka 45 minuter efter insomnandet och nytt blodsocker bildas. Dock insöndras tillväxthormon enbart under sömn. Vid 03 – 05-tiden uppnår dygnsrytmen sin lägsta nivå, vilket innebär att människor är mest känsliga att arbeta under den tiden och samtliga risker för olyckor ökar. Samtidigt ökar halterna av hormonet kortisol som stimulerar tillverkning av blodsocker. Fettsyror används främst som energikälla i kroppen istället för kolhydrater under natten. Matsmältningen, näringsupptaget och ämnesomsättningen sker långsammare under natten eftersom blodflödet genom bland annat tarmar, lever och njurar minskar. På grund av sänkt ämnesomsättningsförmåga på natten belastas kroppen mer då kroppens vävnader har svårare att ta upp blodsocker, vilket kan leda till olika hälsoproblem i lång sikt. Därför är det fördelaktigt för arbetare som arbetar nattskift mellan 22:00 och 06:00 att äta före eller i början av skiftet.

Störd dygnsrytm är en orsak till depression som leder till hälsorisker i samband med kronisk stress (Lennernäs & Wiberg, 2006). Rätt tidpunkt för matintag har stor betydelse i ämnesomsättningen och koncentrationsförmågan, vilket bidrar till att minska olyckrisken. Måltiderna hjälper till att fastställa hållpunkter i dygnsrytmen och stimulerar kroppen för att hålla den stabil. Om maten äts vid ungefär samma tidpunkt varje dygn, ställer kroppen in sig på att ta emot maten på den tiden i förväg, vilket bidrar till att underlätta för kroppen att bearbeta maten. Arbetsgivaren kan hjälpa personalen att stärka dygnsrytmen genom att erbjuda matraser/matpauser eller måltidsuppehåll av tillräcklig längd med hänsyn till optimala tidpunkter för matintag.

2.7 Måltider och tider

Frukost och mellanmål kan bestå av en kombination av några livsmedel i mindre mängd som smörgås, gröt och yoghurt (Rosborg & Östergren, 2009). Begreppet huvudmål används för att beskriva de mättande måltiderna under dygnet (Lennernäs & Wiberg, 2006). Huvudmål bör kombineras med flera livsmedel (Rosborg & Östergren, 2009). Ett minimål kan bestå av ett enstaka livsmedel som till exempel frukt, fil och drycker. En idealisk fördelning av dygnets mat består av tre huvudmål; frukost, lunch samt middag och ett par minimål.

Följande är sammanställning av lämpliga tider på matintag under dagen;

- Kl 04 – 08 Minimål kan intas vid tidigt morgonpass
- Kl 09 – 10 Frukost eller minimål intas beroende på om man tidigare har tagit minimål
- Kl 11 – 14 Lunch
- Kl 15-tiden Minimål eller en smörgås om man tog tidig lunch eller äter middag sent
- Kl 18 – 20 Måltid efter arbetspass eller under kvällspasset
- Kl 22 – 24 Minimål före sömn eller måltid för nattarbetare
- Kl 00 – 04 Helst inget intag av mat eller ett minimål under nattspasset
(Rosborg & Östergren, 2009)

2.8 Arbetares måltider och hälsa

Kosten, kroppen och klockan är en sammanställning av dagens befintliga kunskaper om obekväma arbetstiders negativa påverkan på kroppen avseende ämnesomsättning och hälsa (Lennernäs & Wiberg, 2006). I boken definieras de som arbetar udda tider som skiftarbetare. Idag arbetar allt fler personer skift och det skulle lättare kunna leda till olika hälsorisker än dagsarbete. Mer än en tredjedel av Sveriges befolkning har obekväma arbetstider, det vill säga icke dagsarbete. Restaurangpersonal räknas som en grupp som arbetar udda arbetstider som ofta har hög fysisk ansträngning och mental anspänning. Dessutom har även taxiförare, personal inom vården, tidningsutdelare samt industriarbetare likadant arbetsförhållande i termer av fysisk ansträngning. Arbete på udda tider orsakar ofta oregelbundna måltider, måltider i fel fas av dygnsrytmen samt biologisk stress som leder till störningar i ämnesomsättningen. Det är viktigt att personer som har fysiskt ansträngande arbete uppfyller näringsbehov genom matintag, särskilt de som arbetar natt, eftersom kroppens förmåga att hantera blodsocker blir sämre under natten. Trots detta kan arbetsgivare, tillsammans med arbetstagare vidta några åtgärder för att motverka sådana risker. Mat som är rik på mineraler och vitaminer till nattmåltid är idealisk och rent fett samt socker bör undvikas (Rosborg & Östergren, 2009). Nattmåltid skall utgöra cirka en tredjedel av en dagsportion.

Arbetstidsupplägget har stor påverkan på arbetstagarens totala livssituation och utgör därför en viktig arbetsmiljöfråga (Rosborg & Östergren, 2009). Forskning om natt- och skiftarbete visar att utformningen av arbetstider har tydlig påverkan på arbetstagarens hälsa. Dessa forskningar visar även att för personal som har ett sådant arbetstidsförhållande ökar dramatiskt risken att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar samt mag- och tarmsjukdomar.

Enligt Lennernäs & Wiberg (2006) måste skiftarbetare äta vid rätt tidpunkt. När det gäller störningar i ämnesomsättningen är skiftarbetare en typisk riskgrupp hälsomässigt. Skiftarbetare drabbas i större omfattning av fetma i förhållande till icke skiftarbetare, vilket kan bero på att morgon samt nattskift förkortar sömnen per dygn och därmed äter de mer än det egentliga energibehovet.

2.9 Stress i arbetslivet

Cirka 60 procent av respondenter i olika undersökningar brukar erkänna att de i någon utsträckning upplever stress i sitt arbete (Rubenowitz, 2004). Stress uppstår när människor blir utsatta för utmaningar eller krav som har någon stark anknytning till dem själva och då testas deras problemlösningsförmåga. Människokroppen påverkas av stress. Stress orsakar kemiska processer i kroppen och om man utsätts för mer stress än vad man är kapabel att hantera, kan detta leda till sjukdomar som bland annat mag- och tarmbesvär, sömnsvårigheter, muskelsmärk, hjärt- och kärlsjukdomar och migrän. Stresstålighet är däremot någonting som varierar mellan olika individer.

Begreppet arbetsrelaterad överansträngning innebär påfrestande långvarig stress och överkrav i arbetet, vilket ursprungligen har använts för anställda inom vården som *utbrändhet* (Rubenowitz, 2004). Forskning om personal inom vården visade att stressen i arbetet ofta leder till depression och handlingsförlamning. Utbrända personer i det här sammanhanget kan i de allra flesta fall återhämta sig genom lämpliga åtgärder som till exempel förbättring av arbetsmiljön.

Stress kan även skapa sociala reaktioner som försämrad bedömningsförmåga samt svårigheter vid beslutfattande (Rosborg & Östergren, 2009). Långvarig stress leder till irritation, glömska och extrem trötthet. Motion, god sömn och pauser hjälper arbetstagare att återhämta sig och därmed minskar påfrestningarna på arbetsplatsen. Metoder som kan användas för att förebygga stress är exempelvis enkäter eller intervjuer med personal, personalmöte och medarbetarsamtal för att kontrollera arbetares stressnivå samt arbetstrivsel på arbetsplatsen.

Arbete på obekväma tider medför ofta olika sorters stress som integreras med varandra (Lennernäs & Wiberg, 2006). De typiska stressvarianterna kan vara *biologisk stress* som orsakas av störd dygnsrytm, *social stress* för att hinna med social gemenskap, *tidsstress* för att anpassa livsstil efter skiftutformning och *mental stress* för att klara av svåra situationer i arbetet. Ofta återkommande akut stress som man inte hunnit återhämta sig från kan leda till långvarig, kronisk stress.

Stress kan ha påverkan på måltider i många avseenden (Lennernäs & Wiberg, 2006). Stressiga situationer gör till exempel att människor får svårt att tugga och svälja. Akut stress minskar salivproduktion och därmed kan maten upplevas smaklös eller smakar mindre. Förkortade matpauser tillåter inte arbetare att tillräckligt återhämta sig under arbetspassen och därmed kan det leda till minskad ork och försämrad hälsa i ett längre perspektiv. Därför behöver personal som har stressiga arbetsdagar matraster och pauser. Oxytocin, ett hormon gör att människor känner välbefinnande vid måltider och bidrar med en lugn och ro-reaktion i kroppen. Oxytocin har många goda effekter på människor som till exempel att den sänker puls och blodtryck, förbättrar näringsupptaget från tarmen, stimulerar läkning av kroppen och minskar oro-känslor.

2.10 Bra mat på jobbet

I Sverige har några organisationer arbetat för raster och måltidens betydelse på arbetsplatserna. Lunchfrämjandet har till exempel gjort undersökningar kring måltider på arbetsplatser med utgångspunkt i avkoppling, näringsintag och gemenskap sedan 1990 (Nyberg m.fl., 2008). Sveriges regering gav i uppdrag till livsmedelsverket och folkhälsoinstitutet att bereda goda underlag för goda matvanor samt ökad fysisk aktivitet, och utgåvan av handlingsplanen kom år 2005. Livsmedelsverket fick därefter ytterligare ett uppdrag att utarbeta råd och rekommendationer för maten på arbetsplatsen som slutligen resulterade i rapporten ”*Bra mat på jobbet. Råd, möjligheter, förutsättningar och utmaningar*” (Livsmedelsverket, 2007). Rapport-

ten ger praktiska råd för arbetsmarknadens olika aktörer som arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer, myndigheter och livsmedelsbranschen hur de kan förbättra arbetsmiljöfrågor kring måltider på arbetsplatsen. I rapporten anses måltider under arbetstid som en viktig arbetsmiljöfråga och denna upplyser bland annat att personalen bör ha minst 45 minuters måltidsavbrott från arbete för att äta huvudmål under arbetstid. Bra mat på jobbet inkluderar även information om kostråd för hälsosamt ätande och företagshälso- samt friskvård. Dessutom finns det i rapporten rådgivning om måltidsplanering för skiftarbetare i form av en måltidsordningstabell med måltider och tider.

Rapporten, *Bra mat på jobbet* säger att anställda/personalen har tendens att förkorta sina raster eller pauser på grund av tidsbrist (arbetsförhållande), vilket kan höja deras stressnivå (Livsmedelsverket, 2007). Problem med måltidsuppehåll ifrågasätts genom att det kan finnas nackdelar med att arbetstagare måste skynda sig under sitt måltidsavbrott. Om anställda äter maten snabbt kan måltiden upplevas som ett stressigt moment. Däremot diskuterar rapporten även måltidsuppehålls fördelar i samband med måltidsuppehålls problematik. För arbetstagarer är det en fördel med måltidsuppehåll eftersom arbetsdagen förkortas. För arbetsgivaren kan det också vara fördel därför att det beroende på arbetssituationen i vissa fall kan vara bättre att tillämpa måltidsuppehåll än måltidsrast.

2.11 Forskning om skiftarbete och hälsa

Forskning om skiftarbetares hälsorelaterade problem har varit ett intressant område att forska på inom vetenskapsvärlden. Undersökningspopulationen till sådan forskning har då till exempel varit sjuksköterskor och industriarbetare som är typiska skiftarbetare i vanliga fall. Niedhammar, Lert & Marne (1996) följde 469 sjuksköterskor i 5 år och undersökte deras viktökning. Resultatet av undersökningen visade att viktökning bland sjuksköterskor som arbetade nattskift var mer vanligt förekommande än de som arbetade dagskift. 300 arbetare på ett Österrikiskt oljeraffinaderi undersöktes av Koller, Kundi & Cervinka (1978) med syftet att undersöka relationen mellan skiftarbete och metaboliska sjukdomar. Resultatet av forskningen tydde på att uppkomsten av metaboliska sjukdomar var 3,5 % bland skiftarbetare och 1,5 % bland dagarbetare, vilket innebär att metaboliska sjukdomar är vanligare bland skiftarbetare än de som arbetar dagpass. Bøggild & Knutsson (1999) publicerade en vetenskaplig artikel där det visar sammanfattningar av 17 forskningsrapporter om hjärt- och kärlsjukdomar relaterad till skiftarbete. Resultatet av dessa forskningar visade att skiftarbetare utsatts för 40 % högre risk för uppkomsten av hjärt- och kärlsjukdomar än de som arbetar ordinarie dagpass.

En undersökning genomförd av Institut för Psykosocial Medicin (1998) om skiftarbetare visade att arbetarna drabbades mer av olika sömnstörningar och trötthet i förhållande till dagsarbetare. Dessutom visade det sig att kvinnor var mer känsliga för att få sämre hälsa via arbetsmiljön vid skiftarbete än män (Kecklund, 1998).

2.12 Måltiden på arbetsplatsen som forskningsarena

Måltiden på arbetsplatsen har varit ett vetenskapligt utforskat område där intresse saknades både i landet och i övriga världen trots att arbetsmiljöarbete har funnits länge i Sverige (Livsmedelsverket, 2007). Nyberg, Lindén & Lagnevik (2008) diskuterar att vid planering av raster för måltider under oregelbunden arbetstid prioriteras ofta arbetsprocessen mer än egentligt behov av mat och återhämtning av kroppen. Fröberg och Åkerstedt (1980) genomförde en undersökning av lokförarens arbetsmiljö och resultatet tydde på att måltidsförhållandena upplevdes bland de tio största problemen under arbetstid. En av tio respondenter i un-

dersökningen angav att deras måltidsförhållande var ett mycket stort problem trots att undersökningen inte hade någon specifik fokus på måltidsförhållande.

I en pilotundersökning som Lindén, Lagnevik, Sjöberg, Svederberg, Jönsson & Nyberg (2005) genomförde studerades arbetstidens betydelse för vårdpersonalens samt busschaufförers matvanor. I studien belystes anställdas upplevelser och attityder till måltiden på arbetsplatsen, som skiljde sig från annan tidigare forskning. Resultatet visade att oregelbundna arbetstider och oförutsägbara rasttider ledde till att personalens intresse och engagemang för sitt ätande minskade på arbetsplatsen. Busschaufförers rastlängd och rasttiden varierade beroende på schemaupplägget och trafikförseningar. Således visade det sig i undersökningen att arbetstiden bestämmer personalens måltidsmönster på arbetsplatsen.

Maria Nyberg (2009) gjorde en studie kring måltider på arbetsplatsen med syftet att öka förståelsen för måltidens villkor på några arbetsplatser som i någon utsträckning representerar dagens arbetsliv. De arbetsplatser som ingick i undersökningen var en privat industri samt en offentlig, sjukvårdsinrättning (lasarett), där många anställda har obekväma arbetstidsförhållanden och betraktas som en relativ stor riskgrupp för hälsorelaterade problem, vilket visades i tidigare forskning, bland annat forskning som sammanställdes av Bøggild & Knutsson (1999) i en vetenskaplig artikel. Tider på arbetsplatser regleras av verksamhetens organisering, och måltider är inte ett undantag. En intervjuad person i industrin beskrev att alla medarbetarna har stressiga måltidsraster på grund av maskinernas kontinuerliga arbete som ställer krav på oavbrutet arbete. Människor har dock inte sådana egenskaper som maskinerier att gå i oförändrad takt, vilket Fredrick Taylor ansåg som en av industriella utvecklingens stora brister (Nyberg, 2009).

En enkätundersökning om måltidsmiljön som genomfördes på lasarettet tydde på att cirka 60-70 procent av personalen uppfattade att kunna äta i lugn och ro utan att bli störda är *mycket viktigt* eller *i hög grad avgörande* för måltiden på arbetsplatsen (Nyberg, 2009). Stressigt arbete ställer krav på lugna rasttider och avbrott i denna ansågs vara ett hot mot måltiden för personalen. Måltider på arbetsplatser visades vara lätt störda av stressig arbetsmiljö. Raster kan på vissa arbetsplatser regleras av informella bestämmelser i form av personalens överenskommelse om bland annat rastlängd och turordning. Några läkare som intervjuades på lasarettet beskriver att de ofta behövde vara tidsflexibla angående tidpunkt och längden på raster på grund av tidsbrist på arbetet. Detta kan innebära att de har gott om tid för ätande den ena dagen och ingen måltidsrast en annan dag. Intervjuer av industriarbetare i studien visade att det fanns skilda uppfattningar om optimala längden för måltidsrast mellan företagsledningen och de anställda där arbetarna egentligen skulle vilja ha längre måltidsrast för ökad arbetstillfredsställelse. Således kan måltider på arbetsplatsen, från en synvinkel anses som en mötesplats för olika aktörers värderingar och prioriteringar, och här kan det finnas utrymme för problematik såsom det framträdde i studien att arbetsledning och arbetare har olika uppfattningar och önskemål på måltidsrasts längd.

Nyberg m.fl. (2008) diskuterar att det finns några styrmedel för att medverka till goda måltidsvanor genom att motivera människor att förändra beteende. Bland dessa är administrativa styrmedel som regleras av lagar, normer och regler ett starkt instrument som tvingar alla inblandade. Administrativa styrmedel inkluderar såväl arbetstidslagen och politiska styrmedel som någon enskilt företags specifika avtal. Lagar om arbetstider varierar mellan olika branscher och detta ger olika förutsättningar till arbetstagares måltider i olika branscher.

Det har blivit alltmer vanligt idag att personalen inom servicebranschen arbetar skift i strävan att uppnå ständig tillgänglighet för kunder (Nyberg, 2009). Tiden rationaliseras efter omvärlden samt verksamhetens ekonomi och tidsflexibla måltidslösningar som måltidsuppehåll tillämpas även om tiden för måltider ibland blir förskjuten beroende på arbetsituationen. Dagens arbetsliv präglas av preciserad tidsfördelning som inte lämnar utrymme för tidsslöseri och därmed anpassas även måltidens villkor på arbetsplatsen. Nyberg säger att *”tid för när och under vilka sammanhang som viss mat ska eller bör intas tas ofta för givna och ifrågasätts sällan”* (Nyberg, 2009, s165). Detta kan innebära att måltider på arbetsplatser riskerar ibland att utebli eller förstöras under tidspress. Nyberg (2009) diskuterar i sin avhandling att de personer som leder och organiserar arbetet har ett stort ansvar för att handskas med personalens måltidsförhållande.

2.13 Problematisering

Måltiden på arbetsplatsen är en viktig aspekt som påverkar arbetares hälsa och arbetstrivsel. Medarbetare inom restaurangbranschen är en arbetsgrupp som har fysiskt ansträngande samt stressigt arbetsförhållande, vilket gör att ordentligt intag av mat är särskilt väsentligt för dem. Måltidsuppehåll är en vanligt förekommande måltidspausform tillsammans med måltidsrast inom restaurangbranschen. Måltidsuppehåll kan ibland medföra att arbetares måltid avbryts eller blir förskjuten, vilket bland annat kan leda till stress och störd dygnsrytm. Därför är restauranganställdas måltidspausformer intressant som arbetsmiljöfråga, hur måltidsrast och måltidsuppehåll upplevs av arbetarna och vad de har för åsikter och erfarenheter kring respektive måltidspausform.

3 Syfte

Syftet med undersökningen är att ta reda på restauranganställdas åsikter och upplevelser kring måltidsrast och måltidsuppehåll.

3.1 Frågeställningar

- Vilken av de måltidspausformer, måltidsrast och måltidsuppehåll föredras mest av restauranganställda?
- Föredras den ena måltidspausformen framför den andra och i så fall varför?
- Vad anser restauranganställda som för- samt nackdelar med måltidsrast och måltidsuppehåll?

3.2 Avgränsningar

För att göra undersökning i studien praktisk genomförbar gjordes avgränsningar. Målgruppen i undersökningen omfattar enbart restauranganställda inom den privata sektorn och de behandlas som en homogen grupp i denna studie.

4 Metod

Under det här avsnittet beskrivs metodval, urval av undersökningsmålgrupp samt etiska principer med utgångspunkt i *”Enkäten i praktiken”* (Ejlertsson, 2005). Sedan följer beskrivning av empiriska undersökningens tillvägagångssätt, alltifrån utformning av enkäten, dess pilotstudie, förberedelser inför undersökningsgenomförandet, genomförande, svarsbearbetning, samt dataanalys till bortfall. Till sist diskuteras undersökningens validitet och reliabilitet.

4.1 Metodval - enkät

I den här studien valdes enkät som undersökningsmetod för att besvara syftet. Enkätens främsta fördelar är bland annat att metoden kräver ett litet arbete för materialbearbetning och att respondenten får möjlighet att ta sig tid till att fundera, samt utforma svar på frågorna (Ejlertsson, 2005). Det största bidraget från enkätmetoden i denna studie kan dock vara att man erhåller många respondenter genom förenklad materialbearbetning i jämförelser med andra empiriska metoder som intervju, vilken också mäter människors attityder och åsikter. Ett stort antal undersökningsdeltagare kan innebära att undersökningen får större möjligheter att kunna generalisera resultatet, till viss mån. Med färre undersökningsdeltagare i exempelvis intervjumetoden tenderar undersökningen att bli som en fallstudie till karaktären. Enligt Ejlertsson (2005) är enkätmetodens nackdelar bland annat att det kan finnas risker med icke välgenomtänkta frågor, samt att enkätformulärets utformning kan ge ökat antal bortfall genom att frågor och svarsalternativ missuppfattas av vissa respondenter. Den empiriska undersökningen i den här studien är avsedd att ta fram statistisk data genom fasta frågor, men även undersökningsdeltagarnas egna åsikter och motivering med hjälp av öppna svarsalternativ i enkätformuläret. Detta innebär att undersökningen har både kvantitativ och kvalitativ karaktär.

4.2 Urval av undersökningsmålgrupp

Urvalet i denna studie fokuserar på bekvämlighetsmässigt valda personer som är avsedda att representera den totala populationen, det vill säga anställda inom privata restaurangverksamheter, som inkluderar såväl kvälls- och lunchrestaurang, bar, café som hotellmatsal. Undersökningsdeltagare valdes enbart från restaurangverksamheter i centrala Göteborg på grund av begränsade tid och ekonomiska möjligheter för att skriva uppsatsen. Undersökningsmålgruppen behandlas som den homogena gruppen ”restauranganställda” i denna studie eftersom att det är svårt att kategorisera restaurangtyper på grund av att det är många restauranger som har kombinerade avdelningar av till exempel bar, café och kvälls- samt lunchrestaurang. Dessutom valdes inte undersökningsmålgruppen utifrån en jämn fördelning av vissa variabler som ålder, kön och yrkesbefattning som kock och serveringspersonal, utan det bestämdes av slumpen. Försökspersonerna i studien valdes utifrån författarens personliga kännedom av restauranger och tillgänglighet till undersökningsdeltagande. Totalt sju stycken personalansvariga chefer på olika restaurangverksamheter i centrala Göteborg kontaktades via telefon och de fick förfrågan om att delta i enkätundersökning. De restaurangverksamheterna som kontaktades via telefon varierades i verksamhetstyper såsom hotellmatsal, lunch och/eller kvällsrestaurang. Resterande respondenter till enkäten kontaktades via platsbesök i centrala Göteborg och personerna som kunde ställa upp för att fylla i enkäten blev undersökningens försökspersoner. Antal arbetsplatser som deltog i undersökningen var totalt 27 där antal respondenter varierade på respektive arbetsplats beroende på deras tillgänglighet och vilja. Undersökningsmålgruppen omfattade totalt 100 personer såsom det planerades från början med avsikten att kunna visa en stor undersökningsgrupp för att öka trovärdigheten i undersökningen. Detta innebär att enkätutdelning och insamling fortsattes tills 100 stycken ifyllda enkätformulär erhållits.

4.3 Etiska principer

Vid forskning av människor och samhället som studieobjekt bör etiska frågor tas speciellt mycket i hänsyn. Enligt Ejlertsson (2005) skall man vid planering av enkätundersökningar följa vetenskapsrådets forskningsetiska principer som innefattar följande fyra punkter; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att undersökningsdeltagare skall informeras om enkätundersökningens syfte och frivillighet av deltagande på ett tydligt sätt. Samtyckeskravet betyder att undersökningsdeltagare skall kunna bestämma graden av medverkandenivå själva. Konfidentialitetskravet syftar till att alla individers information som hämtas ifrån undersökningen inte skall utelämnas till någon utomstående och dessutom skall den inte förvaras så att enskilda personer kan identifieras. Nyttjandekravet innebär att alla insamlade personliga uppgifter skall enbart användas för det ändamål som var tänkt från början. Vetenskapsrådets forskningsetiska principer kommer att tillämpas i undersökningen och detta kommer att beskrivas i avsnitten under tillvägagångssätt.

4.4 Tillvägagångssätt

4.4.1 Utformning av enkäten

Enkätformuläret utformades så enkelt som möjligt i termer av språkbruk, frågors entydighet och layout för att underlätta samt motivera respondenten (se Bilaga 1). Enligt Patel & Davidson (2003) bör man vid utformning av enkätfrågor undvika att ställa långa samt ledande frågor och även detta togs hänsyn vid utformningen av enkätfrågor. Enkätformuläret inleddes med studiens syfte för att ge respondenterna förståelse för enkätens ändamål samt för att motivera dessa personer. Enligt Patel och Davidson (2003) bör man vid utformning av enkät undvika fackuttryck och därför angavs definitioner av måltidsrast och måltidsuppehåll, vilket är vanligt förekommande fackuttryck inom hotell och restaurangbranschen, för att klargöra innebörden av dessa för respondenterna. Undersökningsdeltagares frivillighet och anonymitet nämndes även i enkätformuläret, vilket innebär att informationskravet samt samtyckeskravet enligt Ejlertsson (2005) uppfylldes.

Enkäten omfattade totalt nio frågor varav frågorna 1, 3, 4 och 5 var fasta frågor med givna svarsalternativ (se Bilaga 1). Fråga 2 var en åldersfråga utan alternativ. De resterande fyra frågorna var fortsättningsfrågor på fråga 5 vilka besvarades beroende på om måltidsrast eller måltidsuppehåll valdes. Om respondenten valde svarsalternativ måltidsrast svarade den på fråga 6 och 7 och de som valde måltidsuppehåll fick svara på fråga 8 och 9. De sista fyra frågorna bestod också av fasta frågor med givna svarsalternativ, men så att respondenterna inte skulle fastna vid enbart givna svarsalternativ gavs det utrymme för eget svarsalternativ.

4.4.2 Pilotstudie

En enkel provundersökning testades inför det egentliga genomförandet av undersökningen med syftet att kontrollera hur undersökningsdeltagarna tolkade och uppfattade frågorna i enkäten. Ejlertsson (2005) hävdar att en pilotundersökning även hjälper till att hitta vad som saknas i enkäten, som till exempel något svarsalternativ i någon fråga. Pilotstudier kan således bidra till att skapa optimala enkätformulär genom att ge en inblick i hur enkätens utformning kan förbättras, vilket leder till att öka undersökningsreliabiliteten till en viss nivå.

Ejlertsson (2005) anser att personer deltagande i pilotstudier skall tillhöra en gemensam eller liknande kategori av den avsedda undersökningspopulationen. Därför valdes fem personer som arbetar inom restaurangverksamheter som pilotundersökningsdeltagare. Först kontaktades tre av dessa personer via e-post där enkäten bifogades och de ifyllda formulären med svar samt några personliga förslag för enkätutformningsförbättringar med kommentarer skickades tillbaka till e-posten. Sedan ställdes en följdfråga till dessa tre personer individuellt via e-post som handlar om ifall två öppna frågor i det preliminära enkätformuläret kunde ha haft några svarsalternativ för att underlätta för respondenterna. Resterande två personer kontaktades genom platsbesök på en restaurang och svar skrevs på enkätformulären. Även här ställdes samma följdfråga som besvarades direkt på plats. Utifrån alla svar och kommentarer från pilotstudien utformades det slutliga enkätformuläret och de öppna frågorna i det preliminära enkätformuläret ersattes med frågor med givna svarsalternativ kombinerat med egna svarsalternativ där respondenter själv kan motivera svaren. Pilotundersökningen bidrog således till att utforma en bra enkät som är lätt för respondenter att fylla i och förstå.

4.4.3 Föreberedelser

Föreberedelser inför enkätundersökningens genomförande började med att bekvämlighetsmässigt utvalda restaurangers personalansvariga chefer/personer kontaktades via telefon eller platsbesök. Telefonnummer till respektive restaurangverksamhet hämtades från respektive restaurangs hemsida. Dessa personer som kontaktades via telefon blev först informerade om författarens sysselsättning; att hon är en student som läser Restaurangmanagerprogrammet vid Göteborgs Universitet och skriver ett examensarbete. Sedan fick de förfrågan att delta i en enkätundersökning i samband med ett examensarbete. Detta gjordes för att kontrollera möjligheten till undersökningsdeltagande samt att informera om undersökningen i förväg.

4.4.4 Genomförandet

Varje utvald restaurang som kontaktades via telefon i studien besöktes och enkäten lämnades in. Dessa restauranger fick två dagar på sig att fylla i enkäten och totalt 40 ifyllda enkätformulären hämtades på restaurangerna. I samband med enkätutdelning och avhämtning besöktes även andra restaurangverksamheter belägna i centrala Göteborg med syftet att uppnå totalt 100 undersökningsdeltagare. Varje person som ombads att delta i enkätundersökningen via platsbesök informerades att författaren är en student på Göteborgs Universitet som läser sista terminen av Restaurangmanagerprogrammet och skriver ett examensarbete och i samband med detta gör en enkätundersökning. Dessutom upplystes dessa personer om enkätens anonymitet och frivillighet. Några personer tackade nej till att fylla i enkäten medan totalt 60 personer som kontaktades via platsbesök ställde upp för att delta i enkätundersökningen efter många timmars ansträngning under en veckas tid. Eftersom det var oerhört svårt att hitta så många respondenter som 100 personer på egen hand fick författaren nytta utav sin väns kontakter på några restauranger. Tiderna då många restauranganställda är upptagna, som till exempel under lunchtid, undveks vid besök av arbetsplatserna. Därmed besöktes restaurangerna då författaren bedömde att medarbetare i dessa restauranger hade mindre att göra utifrån egen branschfarenhet.

4.4.5 Svarsbearbetning och dataanalys

Insamlat material från enkätundersökningen bearbetades med hjälp av det statistiska analysprogrammet, SPSS för att förenkla svarsbearbetningsprocessen utifrån tidsaspekten. SPSS är ett världskänt statistikprogram som används dominerande vid framför allt forskning vid uni-

versitet samt högskolor i Sverige (Wahlgren, 2008). Olika variablerna i enkäten kodades först i SPSS för att sedan mata in enkätsvaren i programmet. Varje enkätformulär tilldelades ett identifieringsnummer från 1 till 100 för att sedan kunna spåras om det behövdes. Några svarsalternativ i fråga 6, 7, 8 och 9 i enkäten (se Bilaga 1) där respondenter förväntades att skriva egen kommentar sammanställdes manuellt utan att de olika svaren matades in i SPSS. Dessa egna kommentarer skrevs ner i ett Word-dokument, sorterades efter enkätens identifieringsnummer och därefter kategoriserades de. Även några bortfall där svaren inte var fullständiga antecknades i samma Word-dokument. All insamlad information till undersökningen förvarades så att den inte skulle utlämnas till någon annan än författare och alla personliga uppgifter användes enbart för undersökningens ändamål. Därmed uppfylldes konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet enligt Ejlertsson (2005).

4.4.6 Bortfall

Bortfall i undersökningen omfattade enbart interna bortfall, vilket enligt Ejlertsson (2005) beskrivs som saknade svar i enstaka frågor i enkäten. Det var en enkät i undersökningen där åldern inte var ifylld och detta räknades som bortfall på den enskilda frågan och därmed exkluderades den från figur 2 som visar åldersfördelning i resultatet. 14 stycken personer fyllde i icke nödvändiga frågor i fråga 6, 7, 8 och 9 (se Bilaga 1) som är en fortsättningsfråga på fråga 5 där de hänvisades till att fylla i antingen fråga 6 och 7 eller fråga 8 och 9 beroende på svaren i fråga 5. Trots detta räknades inte dessa enkäter med icke nödvändiga svar som bortfall eftersom dessa personer uppfyllde krav på att svara på alla nödvändiga frågor, däremot räknades de felaktigt ifyllda svaren bort. Däremot saknade en enkät svaren på fråga 8 och 9, trots att den personen skulle fortsätta att svara på fortsättningsfrågorna på fråga 5 på baksidan av enkätformuläret. De icke nödvändiga svaren räknades inte och de saknade svaren ansågs som bortfall och matades inte in i SPSS.

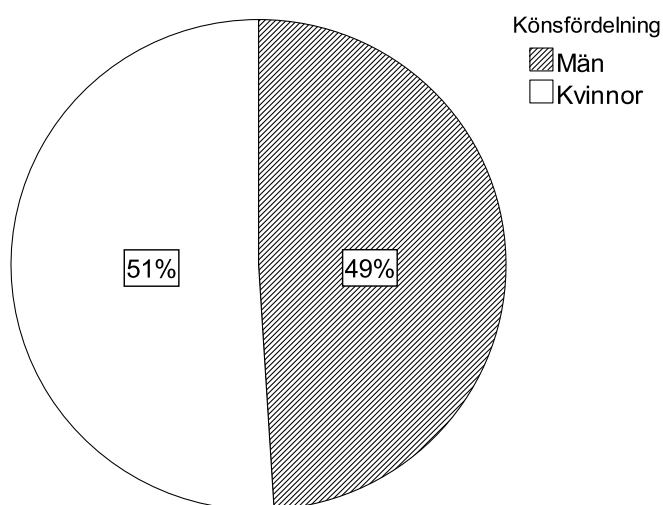
4.5 Studiens validitet och reliabilitet

Enligt Patel & Davidson (2003) bör en undersökning ha god validitet, vilket betyder att undersökningen mäter det den avser att mäta. Detta innebär att syftet i studien och dess frågeställningar skall besvaras korrekt i resultatet. För att möjliggöra det skall frågorna i enkäten formuleras på ett lämpligt sätt som leder till att besvara syfte och frågeställningar. I denna studie gjordes en pilotundersökning före enkätundersökningsgenomförandet och därmed kontrollerades frågornas kvalitet som ansågs vara tillräckligt bra för att belysa undersökningens kärnfrågor. Även en god reliabilitet, det vill säga tillförlitlighet, är en viktig faktor som måste tas i hänsyn till en undersökning (Patel & Davidson, 2003). Enkätundersökning är en metod som har begränsade möjligheter att kontrollera tillförlitligheten före ett empiriskt undersökningsgenomförande. För att kontrollera om frågorna i enkäten uppfattades korrekt av individerna, samt för att göra enkätfrågorna så lätta som möjligt för respondenterna, gjordes i denna studie en pilotundersökning. Slutlig utformning av enkätundersökningen i denna studie ansågs således reliabel till högsta möjliga nivå, trots att Patel & Davidson (2003) hävdar att man inte vet om en enkät kan betraktas som tillförlitlig eller inte förrän man ser undersökningsresultatet i form av ifyllda enkätformulär.

5 Resultat

Under resultatavsnittet redovisas studiens resultat av enkätundersökningen efter kategoriserade rubriker. Först presenteras könsfördelning samt åldersfördelning av undersökningsdeltagare. Sedan redovisas fördelning av undersökningsdeltagarnas anställningsform och deras nuvarande måltidspausform på arbetsplats. Därefter belyses undersökningens kärnfrågor i form av ett stapeldiagram som visar undersökningsdeltagares preferens på måltidspausformerna, det vill säga måltidsrast och måltidsuppehåll. Personer som svarade att de föredrar måltidsrast framför måltidsuppehåll i enkätundersökningen nämnde några anledningar till varför de föredrar måltidsrast och inte föredrar den andra, och detta visas i form av tabeller. Detsamma gäller de som föredrog måltidsuppehåll och deras anledningar till varför de föredrar måltidsuppehåll och inte måltidsrast presenteras i tabeller. Sedan presenteras även korrelationen mellan två variabler; kön och preferens av måltidspausformer, korrelation mellan nuvarande anställningsform och preferens av måltidspausformer samt korrelation mellan nuvarande måltidspausformer och preferens av måltidspausformer för resultatets djupare analys av undersökningsresultatet.

5.1 Könsfördelning av undersökningsdeltagare

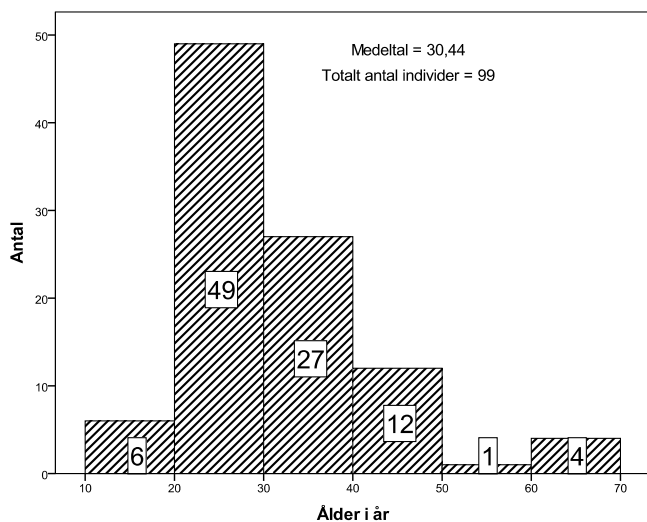


Figur 1: Könsfördelning av undersökningsdeltagare n=100

Könsfördelningen av undersökningsdeltagare blev nästan jämnfördelad med 49 % kvinnor och 51 % män trots att det inte fanns någon avsikt att fördela undersökningsmålgruppens kön lika. Se figur 1.

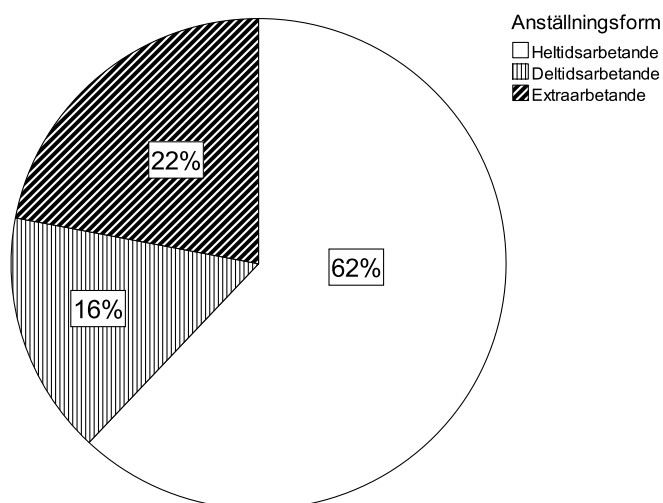
5.2 Åldersfördelning av undersökningsdeltagare

Åldersfördelningen av undersökningsdeltagare är uppdelat på 10-årsintervall, se figur 2. Den yngsta personen som deltog i undersökningen var 16 år och den äldsta var 65 år. En av hundra undersökningsdeltagare fyllde inte i sin ålder i enkätformuläret och därmed räknades den personen som bortfall och inkluderades inte i figur 2. Personerna som var mellan 20 och 30 år var 49 stycken vilket innebär att cirka hälften av personerna i undersökningsgruppen var relativt unga och var mellan 20 och 30 år.



Figur 2: Åldersfördelning av undersökningsdeltagare n=99

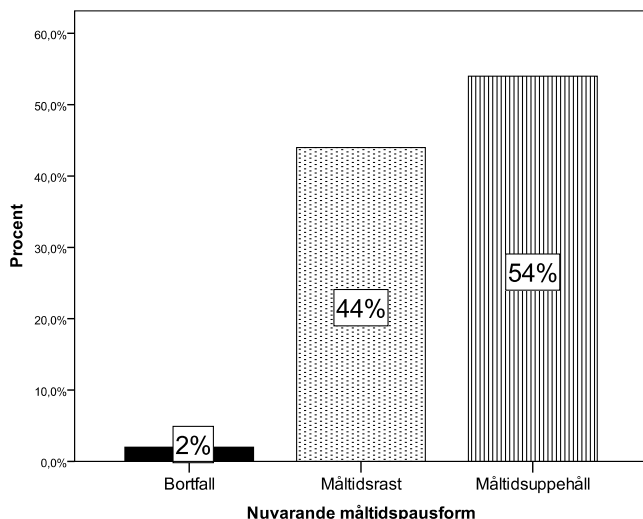
5.3 Fördelning av undersökningsdeltagarnas anställningsform



Figur 3: Fördelning av undersökningsdeltagares anställningsform n=100

Figur 3 visar att 62 % var heltidsarbetande, 16 % var deltidsarbetande och 22 % var extraarbetande av hela undersökningspopulationen. Mer än hälften av hela undersökningsgruppen består därmed av heltidsarbetande personer.

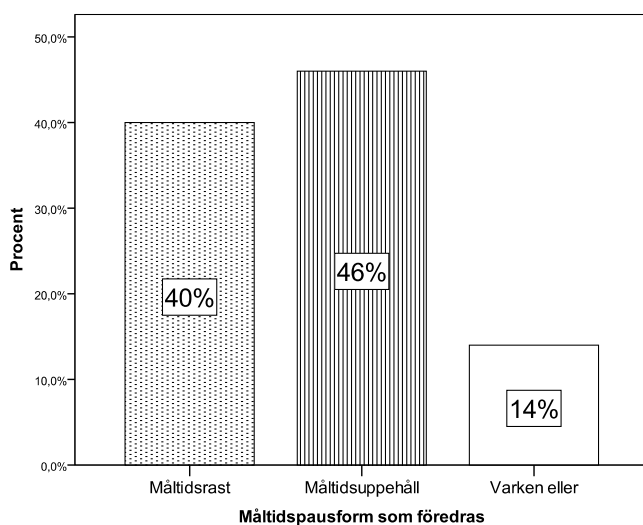
5.4 Undersökningsdeltagares måltidspausform på nuvarande arbetsplats



Figur 4: Undersökningsdeltagares måltidspausform på aktuell arbetsplats n=100

Figur 4 visar att 54 % av undersökningsdeltagarna hade måltidsuppehåll och 44 % måltidsrast. Resterande 2 % är bortfall där inget av svarsalternativen kryssades för men de skrev till ett nytt svarsalternativ i enkätformuläret som de kallade ”äter efter jobbet” och kryssade i den självskapade rutan. Måltidsuppehåll var den måltidspausformen som flesta hade i undersökningsgruppen med 54 % och en mindre andel, 44 % hade måltidsrast.

5.5 Undersökningsdeltagares preferens av måltidspausform



Figur 5: Undersökningsdeltagares preferens av måltidspausform n=100

Måltidsuppehåll föredrogs av 46 % av undersökningsdeltagarna, måltidsrast 40 % och de som inte hade någon preferens var 14 %. Måltidsuppehåll var det som föredrogs av flest medarbetare inom restaurangbranschen (se figur 5) i undersökningspopulationen. Sedan följer måltidsrast med 6 procentenheters skillnad.

5.6 Anledningar till varför måltidsrast föredras

Nedan redovisas en tabell för svarsalternativen i enkätfråga 6 (se Bilaga 1) angående varför de som föredrar måltidsrast gillar måltidsrast.

Tabell 1: "Anledningar till varför måltidsrast föredras" n=40

	Ej kryssat för		Kryssat för	
	antal	andel	antal	andel
Man får tid till att ta det lugnt och vila upp sig	25	62,5	15	37,5
Man får tid till att äta i lugn och ro	4	10,0	36	90,0
Man kan lämna arbetsplatsen och göra ärenden etc.	29	72,5	11	27,5
Övrigt	38	95,0	2	5,0

37,5 % av dem som föredrog måltidsrast anser att de får tid till att ta det lugnt och vila upp sig om de har måltidsrast.

90 %, det vill säga majoriteten av dem som föredrog måltidsrast, anser att de får tid till att äta i lugn och ro med måltidsrast. Detta kan innebära att måltidsrastens största fördel är att arbetstagare får tid till att äta i lugn och ro.

27,5 % av dem som föredrog måltidsrast anser att måltidsrast ger möjligheten till att kunna lämna arbetsplatsen och göra ärenden med mera.

2 av 40 personer som föredrog måltidsrast kryssade för svarsalternativet "Övrigt" och motiverade även svaren genom att skriva egna kommentarer. Kommentarer som erhöles var "rutin" och "behövs mer rutin", vilket kan tolkas som att måltidsrast hjälper arbetstagare att skapa en fast rutin för rast och måltider.

Tabell 1 redovisar även hur de olika anledningarna till "varför måltidsrast föredras" ser ut i jämförelse med varandra. Det som är den mest dominerande anledningen till varför måltidsrast föredras, vilket 36 av 40 personer kryssade för, var att medarbetare anser att de får tid till att äta i lugn och ro utan att bli störda under måltiden då måltidsrast tillämpas.

5.7 Anledningar till varför måltidsuppehåll inte föredras

Nedan redovisas en tabell för svarsalternativen i enkätfråga 7 (se Bilaga 1) angående varför de som föredrar måltidsrast inte gillar måltidsuppehåll.

Tabell 2: "Anledningar till varför måltidsuppehåll inte föredras" n=40

	Ej kryssat för		Kryssat för	
	antal	andel	antal	andel
Man känner sig stressad	16	40,0	24	60,0
Man måste äta fort	17	23,0	23	57,5
Man hinner ibland inte äta alls	15	37,5	25	62,5
Man måste ibland avbryta måltiden och arbeta	8	20,0	32	80,0
Man måste ibland skjuta upp måltiden till senare	19	47,5	21	52,5

60 %, det vill säga mer än hälften av de undersökningsdeltagare som inte föredrog måltidsuppehåll, anser att de känner sig stressade med måltidsuppehåll.

57,5 %, det vill säga mer än hälften av personerna som inte föredrog måltidsuppehåll, anser att måltidsuppehåll innebär att de måste äta fort under måltidspausen.

En relativt stor del, 62,5 % av undersökningsdeltagarna som inte föredrog måltidsuppehåll, påpekar att måltidsuppehåll ibland gör så att de inte hinner äta alls.

80 % av de som inte föredrog måltidsuppehåll anser att måltidsuppehåll gör att man ibland måste avbryta måltiden och arbeta. Detta kan innebära att många personer har upplevt att måltiden på arbetsplatsen kan avbrytas när måltidsuppehåll tillämpas.

52,5 %, cirka hälften av undersökningsdeltagarna som inte föredrog måltidsuppehåll anser att måltidsuppehåll gör att de ibland måste skjuta upp måltiden till senare.

2 av 40 personer som inte föredrog måltidsuppehåll kryssade i svarsalternativet ”Övrigt” och motiverade även svaren genom att skriva egen kommentar. Kommentarer som erhöles var ”inte bra” och ”värdelöst”, vilket visar negativ attityd mot måltidsuppehåll.

Tabell 2 redovisar även hur de olika anledningarna till ”varför måltidsuppehåll inte föredras” ser ut i jämförelse med varandra. Den mest dominerande anledningen till varför måltidsuppehåll inte föredras är, enligt 32 av de 40 restauranganställda som svarade på fråga 7, att de ibland måste avbryta måltiden och arbeta vidare när måltidsuppehåll tillämpas. Dessutom anser många att måltidsuppehåll gör att de känner sig stressade under måltiden, de tvingas äta fort, samt att måltiden skjuts upp till senare ibland.

5.8 Anledningar till varför måltidsuppehåll föredras

Nedan redovisas en tabell för svarsalternativen i enkätfråga 8 (se Bilaga 1) angående varför de som föredrar måltidsuppehåll inte gillar måltidsrast.

Tabell 3: ”Anledningar till varför måltidsuppehåll föredras” n=46

	Ej kryssat för		Kryssat för	
	antal	andel	antal	andel
Man får betalt under måltiden	18	39,1	28	60,9
Man får eget ansvar att sprida ut raster över arbetspasset	14	30,4	32	69,6
Övrigt	39	84,8	7	15,2

60,9 % av de som föredrog måltidsuppehåll säger att en av fördelarna med måltidsuppehåll är att de får betalt under måltiden.

69,6 %, det vill säga en relativt stor andel av personerna som föredrog måltidsuppehåll, anser att måltidsuppehåll ger möjlighet till att arbetstagare får eget ansvar att planera raster över arbetspasset.

Totalt 7 av 46 personer kryssade i svarsalternativet, ”Övrigt” och 6 personer motiverade svaren genom att skriva egna kommentarer. Kommentarer som erhöles var:

”Sällan det funkar i praktiken att sitta ner utan att arbeta i en halvtimme”
 ”Det finns inte alltid tid att äta speciell tid/inte alltid tid alls”
 ”Man blir trött av att sitta”
 ”Sympatisk ägargest”
 ”Man lämnar inte kollegor i sticket”
 ”Man får gå hem tidigare, (annars INGET positivt)”

Kommentarerna ”Sällan det funkar i praktiken att sitta ner utan att arbeta i en halvtimme” och ”Det finns inte alltid tid att äta specialtid/inte alltid tid alls” skulle kunna innebära att måltidsrast inte är en praktisk välfungerande måltidspausform, med tanke på restaurangpersonalens ständigt pågående stressiga arbetsförhållande, som inte tillåter dem att äta på bestämd tid. Kommentaren ”Man blir trött av att sitta” kan tolkas som att kontinuerligt stående arbete inom restaurangbranschen gör att vissa personer upplever att de bli mer trötta efter måltiden, då de sitter ner och äter och sedan måste fortsätta att arbeta stående efter måltiden. ”Sympatisk ägargest” kan innebära att arbetsgivaren är sympatisk på grund av att han/hon ger personalen betalt under måltiden. Personen som skrev den egna kommentaren ”Man lämnar inte kollegor i sticket” kan betyda att personalen på en arbetsplats ständigt måste samarbeta och att med måltidsrast skulle någon i arbetsgruppen kunnat lämna arbetsplatsen under rasten, vilket kan vara besvärligt ibland. Även förkortad arbetstid nämns som måltidsuppehållsfördel genom kommentaren ”Man får gå hem tidigare, (annars INGET positivt)”.

Tabell 3 redovisar även hur de olika anledningarna till ”varför måltidsuppehåll föredras” ser ut i jämförelse med varandra. Den mest dominerande anledningen till varför måltidsuppehåll föredras visade sig vara att restauranganställda anser att de får eget ansvar att planera sina raster under arbetsdagen där 32 av 46 kryssade för alternativet. Sedan följer alternativet ”man får betalt under måltiden” med 28 av 46 ikryssningar.

5.9 Anledningar till varför måltidsrast inte föredras

Tabell 4: Anledningar till varför måltidsrast inte föredras n=46

	Ej kryssat för		Kryssat för	
	antal	andel	antal	andel
Man får inte betalt under måltiden	25	54,3	21	45,7
Man har alltid bestämda tider för rast	30	65,2	16	34,8
Övrigt	31	67,4	15	32,6

45,7 %, närmare hälften av undersökningsslagarna som inte föredrog måltidsrast, påpekar att det är en av måltidsrastens nackdelar att man inte får betalt under måltiden i jämförelse med måltidsuppehåll.

34,8 % av de som inte föredrog måltidsrast anser att en av måltidsrastens nackdelar kan vara att man alltid har bestämda tider för rast, vilket kan innebära att de föredrar flexibilitet angående när måltidspaus ska tas.

Totalt 15 av 46 personer kryssade i svarsalternativet, ”Övrigt” och 15 personer motiverade svaren genom att skriva egna kommentarer. Kommentarna som erhöles var:

”Varför inte?”
 ”Det är inte bra för hälsa”
 ”För att man då ofta jobbar gratis”
 ”Det är inte alltid man får sitta 30 min”

”Arbetsgivaren vill ej betala under rasten sparar ½ timme samtidigt som han vill att man skall vara på plats när det behövs”
”Skulle vara svårt att få ihop schemat om inte stänger lokalen”
”Passar inte in i vårt schema”
”Det är inte alltid tid finns att sitta ner och äta på den bestämda tiden”
”Måltidsrast förutsätter att du kan lämna arbetsplatsen, det går inte i ett restaurangkök”
”Man kan aldrig riktigt slappna av, eftersom man inte hinner lämna arbetsplatsen”
”Arbetstiden blir längre”
”Arbetsdagen blir längre, (annars skulle det vara jätte bra!)”
”Vill äta när jag är hungrig, inte på best. tid”
”Gillar att vara flexibel med måltiderna då jag äter ganska oregelbundet”
”När jag är på arbetet vill jag helst jobba så långa raster är inget för mig, äter hellre i farten”

Kommentarer ”För att man då jobbar gratis” och ”Det är inte alltid man får sitta 30 min” kan innebära att de personerna som skrev kommentarerna känner sig tvingade till att ställa upp sig för att arbeta även under måltidsrast. Även ”Arbetsgivaren vill ej betala under rasten sparar ½ timme samtidigt som han vill att man skall vara på plats när det behövs” kan betyda att den personen känner sig tvingad att arbeta under måltidsrasten.

Kommentarer som ”Skulle vara svårt att få ihop schemat om inte stänger lokalen”, ”Passar inte in i vårt schema” och ”Det är inte alltid tid finns att sitta ner och äta på den bestämda tiden” kan tolkas som att måltidsrast är en icke praktiskt fungerande måltidspausform på grund av begränsad tid och humanresurser på de personernas arbetsplats. Dessutom uttrycker två personer att ”Måltidsrast förutsätter att du kan lämna arbetsplatsen, det går inte i ett restaurangkök” och ”Man kan aldrig riktigt slappna av, eftersom man inte hinner lämna arbetsplatsen”, vilket kan innebära att även om det finns möjlighet att lämna arbetsplatsen under måltiden kan det vara svårt att verkliggöra det.

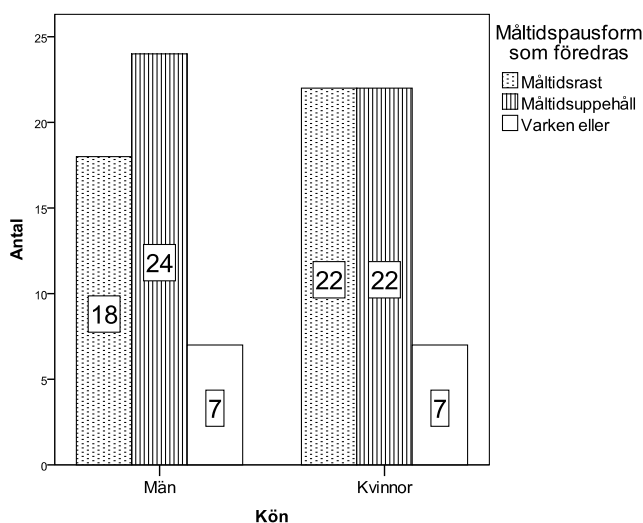
Två av undersökningsslagarna anser att måltidsrast gör att arbetstiden blir längre; ”Arbetstiden blir längre”, ”Arbetsdagen blir längre, (annars skulle det vara jätte bra!)” Detta kan innebära att den förlängda arbetsdagen som resulterar av måltidsrast kan upplevas som något negativt av vissa personer.

”Vill äta när jag är hungrig, inte på best. tid” och ”Gillar att vara flexibel med måltiderna då jag äter ganska oregelbundet” påpekar två undersökningsslagarna i sina kommentarer. Detta innebär att vissa personer inte vill ha bestämda rutiner för när man ska äta på arbetsplatsen, utan vill ha en flexibel måltidspaus då det känns angeläget för dem.

Personen som skrev ”När jag är på arbetet vill jag helst jobba så långa raster är inget för mig, äter hellre i farten” skulle kunna mena att han/hon vill hellre ha betalt under måltiden och därmed inte föredrar måltidsrast. Det skulle också kunna innebära att personen föredrar att få en kortare arbetsdag genom att inte ha några raster, eller att en rast då ett avbrott från sina sysslor tas gör att fokus på arbetet förloras.

Tabell 4 redovisar även hur de olika anledningarna till ”varför måltidsrast inte föredras” ser ut i jämförelse med varandra. Närmare hälften av undersökningsslagarna som inte föredrog måltidsrast tycker att en av nackdelarna med måltidsrast är att de inte får betalt under måltiden.

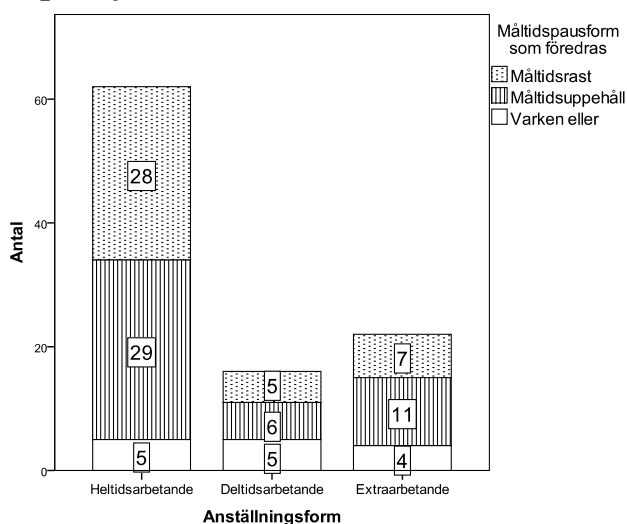
5.10 Korrelation mellan kön och preferens av måltidspausform



Figur 6: Kön och preferens av måltidspausform n=100

Figur 6 visar korrelationen mellan kön och preferens av undersökningsgruppens måltidspausform. Män har en tendens att föredra måltidsrast något mer än måltidsuppehåll medan kvinnor gillar måltidsuppehåll lika mycket som måltidsrast.

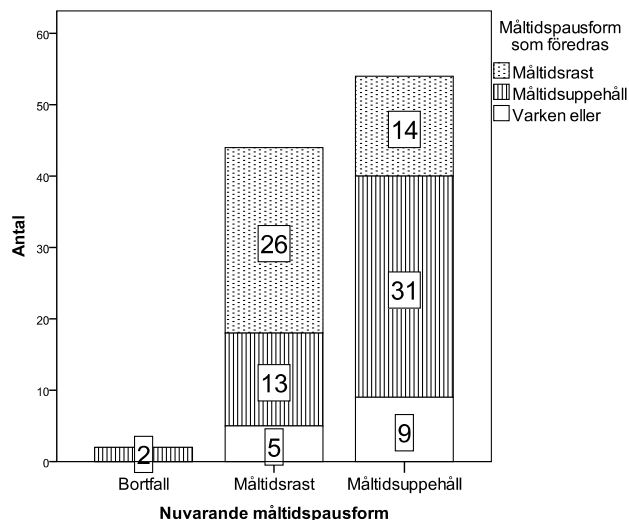
5.11 Korrelation mellan nuvarande anställningsform och preferens av måltidspausform



Figur 7: Nuvarande anställningsform och preferens av måltidspausform n=100

Heltidsarbetande gillade måltidsrast nästan lika mycket som måltidsuppehåll. Deltidsarbetande föredrog måltidsuppehåll något mer än heltidsarbetande. Extraarbetande var de som föredrog måltidsuppehåll mest. Se figur 7.

5.12 Korrelation mellan nuvarande måltidspausform och preferens av måltidspausform



Figur 8: Nuvarande måltidspausform och preferens av måltidspausform n=100

Figur 8 visar korrelationen mellan undersökningsdeltagares nuvarande måltidspausform och deras preferens av måltidspausform. De som har måltidsrast som nuvarande måltidspausform föredrog måltidsrast framför måltidsuppehåll. Undersökningsdeltagare som har måltidsuppehåll på nuvarande arbetsplats föredrog måltidsuppehåll framför måltidsrast. Detta kan innebära att medarbetare inom restaurangbranschen som undersöktes har tendens att föredra den nuvarande måltidspausformen som de har på arbetsplatsen.

6 Diskussion

I det här avsnittet förs en diskussion kring studiens metod och resultatet. Studiens metod diskuteras utifrån metodval, urval av undersökningsmålgrupp, enkätens utformning och till sist undersökningsgenomförandet där de tre första aspekterna ges underrubrik till metoddiskussion. Resultatet av studiens empiriska undersökning diskuteras samt resoneras utifrån studiens frågeställningar och enkätfrågor i lämplig, logisk ordning. Därefter anges förslag till fortsatta studier.

6.1 Metoddiskussion

6.1.1 Metodval

Enkäten ansågs vara den mest lämpliga metoden för att åstadkomma resultat som kunde besvara syftet och frågeställningarna i studien. Eftersom undersökningen hade avsikten att er hålla främst statistisk data kan denna metod anses vara den mest relevanta med syftet att nå ut till många respondenter. I studien ville jag även ta reda på kvalitativ data i form av undersökningsdeltagares åsikter och attityder genom några öppna svarsalternativ. Trots att enkät är en metod som främst används för att ta reda på statistisk data kombinerades kvalitativa inslag i några av frågorna i denna studie. Resultatet tyder på att det var relativt många egna kommentarer erhållna från respondenter på de öppna svarsalternativen och detta kan innebära att enkätmetoden fungerade bra när det gällde att ta reda på kvalitativ data i studien och inte bara statistisk data.

6.1.2 Urval av undersökningsgruppen

I studien behandlades restauranganställda som den homogena gruppen ”medarbetare inom restaurangbranschen”. Att precisera på olika typer av restaurangverksamheter som kvälls- och lunchrestaurang, bar, café och hotellmatsal hade varit svårt eftersom det inte alltid fanns tydliga gränser eller skillnader på avdelningar i restauranger som hade kombinerat utbud av exempelvis café, bar och restaurang. Därmed förenklades urvalet av undersökningsmålgruppen genom att inte kategorisera olika typer av restaurangverksamheter, något som även bidrog till att underlätta det empiriska undersökningsgenomförandet.

Antal undersökningsdeltagare från respektive arbetsplats varierade från en till tolv i undersökningen. Trots detta anser jag att antalet undersökningsdeltagare från varje arbetsplats kunde ha varit lika många med tanke på att varje arbetsplats har olika avtal och bestämmelser om arbetspausform. Detta kan ha påverkat undersökningsresultatet av till exempel medarbetarnas preferens av måltidspausformer. Förhoppningen var att ha ett lika stort antal undersökningsdeltagare från varje utvald arbetsplats, men det var inte praktiskt genomförbart på den begränsade tiden som fanns för att göra undersökningen. Trots detta lyckades jag att sprida ut undersökningspopulationen över 27 olika arbetsplatser, som i sin tur skulle kunna balansera bristen av undersökningsdeltagarnas ojämna fördelning från olika arbetsplatser.

Även yrkesbefattningar av restauranganställda från varje utvald arbetsplats kunde ha urskilts, eftersom det kan finnas skillnader i arbetspausformer, beroende på exempelvis om medarbetare är serveringspersonal eller kock. Många restauranganställdas brist på tid för att fylla i enkäten under arbetstid tillät inte riktigt att jag kunde ställa så höga krav på urvalet av undersökningsdeltagare inom den fasta tidsramen för uppsatsen.

De restaurangverksamheter som deltog i undersökningen var belägna i centrala Göteborg och detta kan innebära att undersökningsresultatet inte riktigt representerar alla svenska medarbetare inom restaurangbranschen, utan bara ett specifikt geografiskt ursprung i Sverige. Egentligen representerar det enbart restauranganställda i centrala Göteborg. Det erhållna resultatet kunde ha sett annorlunda ut om undersökningen hade gjorts på annan ort eller på flera platser. Dock hade det varit omöjligt att undersöka medarbetare inom restaurangbranschen i hela Sverige på grund av kort tid och begränsade resurser.

Eftersom restauranganställda är en undersökningsgrupp som har ett stressigt arbetsförhållande och ställs under krav att vara ständig tillgängliga för gäster var det svårt att hitta respondenter som kunde ställa upp på att fylla i enkäten. Jag anser att det är en stor fördel att enkätutdelningen fortsatte tills jag erhöll 100 ifyllda enkäter. Ifall till exempel enbart 50 exemplar av insamlat material hade erhållits skulle inte resultatet ha varit lika övertygande.

6.1.3 Utformning av enkäten

Den viktigaste tanken bakom enkätens utformning var att enkäten skulle vara enkel, med få frågor som gick snabbt att svara på för respondenter, men ändå fångade in det som var avsett att undersökas. Dessutom baserades enkätutformningen på objektiv information, åsikter, samt förslag till förbättringar som erhöles från pilotundersökningen. Trots detta visade det sig att hänvisningen till fortsättningsfrågorna efter fråga 5 i enkäten inte var tillräckligt tydlig för några av respondenterna (se Bilaga 1). Totalt 14 stycken undersökningsdeltagare fyllde i icke nödvändiga frågor, utöver de frågorna som hänvisats till att besvaras, av misstag. Detta kan bero på brister i entydighet i hänvisningen, men det kan även bero på att respondenterna inte läste enkäten tillräckligt noga. De svar som erhöles på felaktiga frågor behandlades som bortfall i studien för att följa den i förväg bestämda mallen för databearbetning. Det förväntades inte att så många som 14 stycken skulle fylla i enkäten på fel sätt, vilket kan ha inneburit en svaghet med en pilotundersökning som enbart hade fem försökspersoner. Trots att de svaren som behandlades som bortfall inkluderade undersökningspopulationens åsikter och attityder kring måltidspauser föll denna information bort och användes inte.

”varför”-frågor, det vill säga följdfrågorna 6 till 9 (se Bilaga 1), som från början var totalt öppna svarsalternativ där respondenter förväntades motivera svaren på egen hand, ersattes med givna svarsalternativ kombinerat med ett eget alternativ där respondenterna själva kunde motivera sina svar. Dessa frågor kan ha blivit för ledande med de givna svarsalternativen, där det kan ha funnits en risk att respondenterna blev fasta vid de givna svarsalternativen och därmed glömde bort sina egna åsikter. Däremot kan de här svarsalternativen ha bidragit till att motivera respondenter genom att underlätta för dem att fylla i enkäten. Dessutom lämnades utrymme för de som hade övriga anledningar att skriva ner i form av alternativet ”övrigt” som ett svarsalternativ. Detta gav i sin tur möjligheter till att motivera respondenternas egna åsikter.

6.1.4 Undersökningens genomförande

Genomförandet av enkätutdelningen gick inte som planerat på grund av svårigheten att hitta respondenter. Restauranganställda i centrala Göteborg visade sig inte vara ett så undersökningsvänligt område som förväntat före det empiriska undersökningsgenomförandet. Det var först tänkt att respondenter skulle motiveras direkt på plats på restaurangerna medan de fyllde i enkäten. Detta fungerade inte på de flesta restauranger på grund av de restauranganställdas ständigt pågående arbetsförhållanden. Istället fick respondenterna motiveras genom att under-

sökningssyfte och tänkbara bidrag av undersökningsdeltagare till studien beskrevs på enkätbladen (se Bilaga 1), något som några av respondenterna kan ha förbisett.

6.2 Resultatdiskussion

6.2.1 Restauranganställdas preferens av måltidspausform

Undersökningens resultat visade att måltidsuppehåll var den sortens måltidspausform som föredrogs mest av medarbetare inom restaurangbranschen (se figur 5). Detta kan innebära att måltidsuppehåll är en välfungerande arbetspausform på vissa arbetsplatser och/eller vissa arbetspass som till exempel korta arbetspass som extraarbetande medarbetare ofta har. Personalens möjligheter till att ta ordentliga måltidspaus, som är tillräckligt långa, kan variera på olika restaurangverksamheter som har olika stor omsättning, lokalisering och mängd personal som arbetar. Personer som föredrog måltidsuppehåll mest var extraarbetande i förhållande till heltids- samt deltidsarbetande (se figur 7). Det kan bero på att extraarbetande inte arbetar lika många eller lika långa arbetspass som heltidsarbetande. Extraarbetande har ofta någon annan sysselsättning vid sidan av arbetet som högskolestudier eller likande och detta kan leda till att de har större fokus på att tjäna pengar än på arbetet och en optimal arbetsmiljö. Därmed bryr de sig inte så mycket om sin måltidspaus som arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen, det vill säga något som berör deras arbetstrivsel.

Deltidsarbetande visade inte någon specifik preferens av måltidspausformer utan fördelningen av preferens var ganska jämn i gruppen (se figur 7). När det gäller heltidsarbetande restaurangmedarbetare visade undersökningens resultat att i stort sett lika många undersökningsdeltagare gillade måltidsuppehåll och måltidsrast. Heltidsanställd personal tillbringar ett större antal timmar på arbetsplatsen och därmed kan arbetsmiljöfrågan i form av måltidspaus ha större betydelse för dem än för extraarbetande personer. Måltidsrast ger möjligheter för arbetstagare att äta i lugn och ro utan att bli störda under måltiden. Det kan innebära att heltidsarbetare bryr sig mycket om arbetstrivsels, eftersom de har arbetet som huvudsysselsättning, som tar upp mycket av deras tid på dygnet.

Undersökningen visade att fler män än kvinnor föredrog måltidsuppehåll, se figur 6. Måltidsuppehåll kräver att arbetstagare är tillgängliga under hela arbetsdagen och därför kan det upplevas som mer stressigt än måltidsrast. Detta skulle kunna förklaras av en undersökning av Institut för Psykosocial Medicin där resultatet tydde på att kvinnor var mer känsliga för sämre arbetsmiljö än män när de arbetar i skift (Kecklund, 1998). Män verkar mer stresståliga än kvinnor och därmed tenderar fler män att föredra måltidsuppehåll än vad kvinnor gör.

När det gäller korrelationen mellan undersökningsdeltagarnas nuvarande måltidspausform och deras preferens av måltidspausform visade undersökningen att många restauranganställda var i stort sett nöjda med den måltidspausform som de har på arbetsplatsen (se figur 8). Trots detta var det en del medarbetare som inte var nöjda med sin nuvarande måltidspausform, vilket borde uppmärksammas av deras arbetsgivare/personalansvariga chef.

6.2.2 Anledningar till varför måltidsuppehåll föredras

De fördelarna med måltidsuppehåll som påpekades av undersökningsdeltagarna var framför allt att man får eget ansvar att sprida ut raster över arbetspasset (se tabell 3). Några av de erhållna kommentarerna som ”Sällan det funkar i praktiken att sitta ner utan att arbeta i en halvtimme” och ”Det finns inte alltid tid att äta speciell tid/inte tid alls” kan tolkas som att måltidsuppehåll är en mer praktiskt fungerande måltidspausform (se kommentarer under tabell

3). Det vill säga att den passar bättre ihop med oavbrutet arbetsflöde på vissa arbetsplatser där personalen är väl medveten om detta. Därför kan dessa personer föredra måltidsuppehåll på grund av deras djupa förståelse och engagemang för verksamhetens bästa utifrån deras synpunkt. Det kan innebära att personalen motiveras på något annat sätt utan att ledningen tar mycket hänsyn till deras måltidsförhållande och personalen har därför hög samarbetsförmåga med sina kollegor såsom Jacobsen & Thorsvik (2008) hävdar. Trots detta är trivsel på arbetsplatsen en signifikant faktor för organisationsmedarbetare angående hur länge de stannar i organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Därför är arbetsmiljön en viktig fråga eftersom en god arbetsmiljö leder till en god arbetstrivsel på arbetsplatsen (Rosborg & Östergren, 2009). Således bör restauranganställdas måltidsförhållande uppmärksammas ytterligare, även om de är överens och inte har något specifikt klagomål på den nuvarande måltidspausformen. Även det faktum att måltidsuppehåll är betald måltidspaus nämndes av relativt många undersökningsdeltagare som svarade att de föredrog måltidsuppehåll. Detta innebär att ekonomin är en viktig aspekt som berör arbetet. Måltidsuppehåll förkortar arbetsdagen och detta ansågs även som en positiv sak med måltidsuppehåll av några undersökningsdeltagare, vilket kan vara särskilt bra för medarbetare som arbetar kortare pass än heltidstagare. Detta därför att personal som arbetar kortare pass inte alltid behöver någon schemalagd, ordentlig rast.

6.2.3 Anledningar till varför måltidsrast inte föredras

En av de stora anledningarna till varför måltidsrast inte föredrogs var att den är en obetald måltidspaus (se tabell 4). Detta innebär att personerna som föredrar måltidsuppehåll har större prioritering på ekonomiska intressen än de som föredrar måltidsrast. Relativt många undersökningsdeltagare som inte föredrog måltidsrast anser dessutom att det är måltidsrastens nackdel att man alltid har bestämda tider för rast (se tabell 4), då man inte kan äta när det känns mest angeläget för att äta. Detta kan även reflekteras i en typisk kommentar som erhöles i undersökningen om varför måltidsrast inte föredras: ”Gillar att vara flexibel med måltiderna då jag äter ganska oregelbundet”. Det kan betyda att alla individer fungerar på olika sätt och vissa personer vill äta olika tider beroende på behov/hungerkänsla trots att det finns idealiska måltidsmönster som rekommenderas till människor i allmänhet. Ett exempel på en sådan rekommendation är Rosborg och Östergrens (2009) sammanställning om lämpliga tider på matintag under dagen.

Utöver dessa anledningar nämndes ytterligare anledningar till varför måltidsrast inte föredras i form av egna kommentarer (se kommentarer under tabell 4). Några undersökningsdeltagare påpekade att även om måltidsrast tillämpas tvingades de eller kände sig tvingade till att ställa upp och arbeta under måltidspaus beroende på arbetsförhållande, där problemen lyfts fram i kommentarer som ”För att man då jobbar gratis” och ”Det är inte alltid man får sitta 30 min”. Detta betyder att deras måltidsrast inte uppfyller kriterierna för den egentliga definitionen av måltidsrast, då arbetstagaren måste kunna sitta i lugn och ro och äta utan att bli störd under en bestämd tid. Där får jag en bild av att måltidspaus inte anses eller betraktas som en viktig arbetsmiljöfråga för vissa arbetsgivare eller personalansvariga chefer. Därför förbiser sådana personer arbetarnas måltidssituationer under arbetspasset, även om det inte fungerar bra för personalen eller om måltidsförhållandena strider emot medarbetarnas önskemål för måltidspausform. Det är viktigt att arbetsledning/ledare som ansvarar för personalfrågor tar ställning till personalens måltidsförhållande. Wolvén (2000) påstår att medarbetares självkänsla ökar genom att organisationsledningen visar uppskattning för medarbetare, vilket leder till en högre produktivitet.

I rapporten *Bra mat på jobbet* (Livsmedelsverket, 2007) diskuteras måltidsuppehålls fördel att arbetstiden förkortas. Resultatet i denna studies undersökning tydde på att några personer

tyckte att måltidsrast medför förlängning av arbetsdagen och därför ansågs måltidsrast som något negativt (se kommentar under tabell 4). Däremot överstiger inte vanliga rastlängden mer än 60 minuter i genomsnitt per dag enligt Hotell och restaurang fackets kollektivavtal (2007). Detta innebär att arbetstiden inte blir mer än maximalt 60 minuter längre när måltidsrast tillämpas. Personer som är mindre stresståliga bör då hellre ha måltidsrast än måltidsuppehåll i ett längre perspektiv, även om arbetsdagen blir lite längre. *Bra mat på jobbet* (Livsmedelsverket, 2007) uttrycker även att anställda har en tendens att förkorta sina matpauser och detta kan höja deras stressnivå. Dessutom hävdar Lennernäs & Wiberg (2006) att förkortade måltidspauser kan resultera i försämrad hälsa och mindre ork i på längre sikt. Således bör organisationsledningen ta hänsyn till varje individs stresstålighet och erbjuda individuellt anpassade lösningar i form av att ge möjligheten till att välja vilken måltidspausform denne vill ha. Detta bidrar till att medarbetare får mer uppmärksamhet och motiveras mer. HR-perspektivet, vilket är dagens stora perspektiv inom organisation och ledarskap, har utgångspunkt i organisationsmedlemmars motivation och därför är det viktigt att organisationen kommunicerar mycket med medarbetarna.

Två undersökningsdeltagare tycker att måltidsrast inte skulle fungera på deras arbetsplatser om de överhuvudtaget ska kunna ha restaurangen öppet under personalens måltidspaus (se kommentar under tabell 4). Detta kan innebära att de har för lite personal att turas om med raster och därför tvingas personalen att ha måltidsuppehåll. Dock anser jag att det måste finnas någon lösning till att få ihop arbetsschemat om personalen önskar att hellre ha måltidsrast än måltidsuppehåll, vilket arbetsgivare/personalansvarig chef måste ansvara för. Arbetsgivare kan exempelvis ta in mer personal i schemat, även om det innebär högre personalkostnader, för personalens bättre trivsel på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren har för avsikt att minska personalkostnader genom att tillämpa måltidsuppehåll går han/hon emot dagens organisationslära som bygger mycket på HR-perspektiv där organisationspersonal anses som den viktigaste resursen. Wolvén (2002) säger även att ledare, som i detta sammanhang är arbetsgivare/personalansvarig chef, bör visa uppskattning för medarbetare så att deras motivation ökar. Arbetsgivaren skulle kunna visa uppskattning för sina medarbetare genom att ta mycket hänsyn till deras måltidspaus under arbetet och försöka förbättra detta genom lämpliga åtgärder vid behov. Schemaläggning som inte tar hänsyn till personalens måltidspaus så att de kan inta maten ordentligt strider emot HR-perspektivet där medarbetare står i centrum av organisationens utveckling. Undersökningsresultatet visade att relativt många restauranganställda som har måltidsuppehåll på nuvarande arbetsplatser är nöjda med måltidsuppehåll, se figur 8. Trots detta kan det i vissa fall innebära att personalens egentliga önskemål till att kunna äta i lugn och ro under måltiden krockar med arbetssituationen på arbetsplatsen som gör att personalen får acceptera den nuvarande arbetspausformen. Jag anser att organisationer bör sträva efter att skapa en mer öppen organisationskultur där varje arbetstagare har lättare att säga vad den vill och önskar.

6.2.4 Anledningar till varför måltidsrast föredras

Trots att måltidsuppehåll var den måltidspausform som föredrogs mest enligt studiens undersökningsresultat föredras måltidsrast nästan lika mycket, med 6 procentenheters skillnad (se figur 5). Aspekter som lyftes fram som den största fördelen med måltidsrast var att arbetstagare får möjligheten att kunna äta i lugn och ro utan att bli störda, vilket 36 av 40 personer stödjer i undersökningen. Resultatet stämmer väl överens med Nybergs (2009) undersökning där många bland vårdpersonalen uppfattade att kunna äta i lugn och ro utan att bli störda är *mycket viktigt* eller *i hög grad avgörande* för måltiden på arbetsplatsen. Enligt Lennernäs och Wiberg (2006) minskar påfrestningar på arbetsplatsen, som stress, med hjälp av ordentliga måltidspauser av tillräcklig längd under arbetet. Detta bidrar även till ökad arbetsprestation

och arbetstrivsel. Ordentliga måltidsraster då personalen kan äta i lugn och ro är viktigt för att behålla en god hälsa och även för att höja arbetsprestationen. Lennernäs & Wiberg (2006) säger även att akut stress gör att maten upplevs smaklös eller smakar mindre, vilket leder till minskad matro. Dessutom påpekar Lennernäs & Wiberg (2006) att förkortade måltidspauser inte bidrar till att arbetstagare återhämtar sig tillräckligt under arbetsdagen och därmed kan det leda till minskad ork och försämrad hälsa. Därför är måltidsraster av bestämd och tillräcklig längd med hänsyn till restauranganställdas hälsa och arbetstrivsel bra för de som ofta har ett stressigt arbetsförhållande. Detta kan innebära att genom att arbetsgivare tar hänsyn till arbetstagarens måltidspauser och lyssnar på deras önskemål kring måltidspaus kan han/hon förbättra arbetsmiljö, vilket i sin tur leder till att öka arbetstrivseln. Ökad arbetstrivsel på arbetsplatsen kan bidra även till lägre sjukfrånvaro och minskade personalkostnader, hävdar Rosborg & Östergren (2009). Arbetsgivaren skulle kunna få mycket positiva saker som minskade kostnader och glad personal genom att förbättra arbetstagarens måltidssituation på arbetsplatsen. Däremot varierar stresstålighet bland olika individer som Rubenowitz (2004) påpekar. Detta innebär att inte alla människor känner sig stressade under stressiga måltider. Det är då viktigt för arbetsgivare att se till olika individers personliga behov.

Enligt Lennernäs & Wiberg (2006) betraktas restauranganställda som en grupp som arbetar udda arbetstider, det vill säga skiftarbete, och det är viktigt att de äter vid rätt tidpunkt. Två undersökningsdeltagare nämnde att måltidsrast hjälper dem till att skapa rutin i deras liv (se kommentar under tabell 1) och det ansågs som en fördel med måltidsrast, vilket även stöds av Lennernäs & Wiberg (2006). Måltidsrast kan med andra ord underlätta för medarbetare genom att de äter under lämpliga tider utifrån människans inbyggda dygnsrytm, såsom Rosborg & Östergren (2009) föreslår i sammanställningen av lämpliga tider på matintag under dagen. Regelbundna måltider som kan verkliggöras genom tillämpning av måltidsrast hjälper även till att hålla kroppens stabilitet, en bra koncentrationsförmåga och en väl fungerande ämnesomsättning, vilket bara är positivt för både arbetsgivare och arbetstagare (Lennernäs & Wiberg, 2006).

6.2.5 Anledningar till varför måltidsuppehåll inte föredras

Den största nackdelen med måltidsuppehåll visades vara att restauranganställda ibland måste avbryta ätandet mitt under måltidspausen (se tabell 2). Detta kan betyda att personalen inte kan äta klart maten i vissa fall. Enligt Maslows behovshierarki är fysiologiska behov som hunger och törst människors mest grundläggande behov som först och främst måste tillfredsställas i hierarkin (Wolvén, 2000). Måltidsuppehåll kan förstöra måltidspausen under arbetet och därmed kan personalens fysiologiska behov inte tillgodoses, vilket är måltidsuppehållets stora problematik. Dagens organisationsteorier sätter tyngdpunkt på humana resurser och anser att det är organisationens stora utmaning att motivera personal till personlig utveckling, vilket utgör en nyckelfaktor i organisationens framgång (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Utan att organisationsmedlemmars fysiologiska behov tillfredsställs kan inte medarbetare motiveras till positivt social beteende. Det är en självklarhet att arbetsgivare/personalansvarig chef först måste se till att anställdas fysiologiska behov tillfredsställs, vilket kan uppnås genom att byta ut måltidsuppehåll mot måltidsrast om måltidsuppehåll inte fungerar väl på arbetsplatsen. Medarbetaresamtal skulle kunna vara en bra metod för att få reda på vad personalen har för preferens av måltidspausformer och hur de trivs med måltidspaus på arbetsplatsen.

Många undersökningsdeltagare som inte föredrog måltidsrast påpekade även att de ibland inte hinner äta alls när måltidsuppehåll tillämpas på arbetsplatsen (se tabell 2). Det är värre att måltiden avbryts med måltidsuppehåll då medarbetare inom restaurangbranschen inte kan inta maten över huvudtaget. Lennernäs & Wiberg (2006) säger att restauranganställda har ett fysiskt ansträngande arbete och därför är det viktigt att de äter ordentligt, särskild de som

arbetar natt då kroppen har sämre förmåga att hantera blodsocker. Mat är en energikälla som gör att anställda kan fortsätta arbeta resten av dagen, det är viktigt att de kan äta ett ordentligt huvudmål och att de inte går hungriga under arbetsdagen. Annars kan medarbetare gå hungriga på icke ordinarie tid genom att de inte hann äta maten under arbetet. Detta kan leda till att de äter i fel fas i dygnsrytmen och därmed störs ämnesomsättningen. Det kan leda till en rad hälsorisker, bland annat fetma. Störningar i ämnesomsättningen kan även orsaka depression som leder till hälsorisker i samband med kronisk stress. Således är måltidsuppehåll då måltiden avbryts eller inte alls tillåter personalen att inta mat över huvudtaget ingen bra måltidspausform.

Undersökningens resultat tydde på att många medarbetare inom restaurangbranschen känner sig stressade när måltidsuppehåll tillämpas (se tabell 2). Det kan bero på att man känner sig tvingad till att äta snabbt och återgå till arbetet på grund av att måltidspausen är betald. Vissa anställda skulle kunna känna dåligt samvete för att de har betald måltidspaus och därför försöker de att äta snabbt och inte vila upp sig lika mycket som ifall måltidspausen är obetald. Även det faktum att man måste vara beredd på att avbryta för arbete under måltidsuppehåll kan tänkas vara orsak till att restaurangmedarbetare känner sig stressade när måltidsuppehåll tillämpas.

Slutkommentar

Resultatet visade att varje medarbetare inom restaurangbranschen har olika preferenser av måltidspausformer som grundas på dennes åsikter och erfarenheter. Satsningar för att förbättra restauranganställdas måltidspausförhållande bör inte anses som en kostnad utan en investering för att behålla humana resurser. Med specifika avtal om måltidspaus som är lämpliga på en speciell arbetsplats och individuellt för varje person skulle arbetsgivare kunna förbättra måltidsförhållandet i verksamheten. Detta skulle kunna bidra till en bättre arbetsmiljö för medarbetare inom restaurangbranschen.

6.2.6 Förslag till fortsatta studier

Den här undersökningen om restauranganställdas måltidspaus i form av måltidsrast och måltidsuppehåll gjordes i förhoppning att väcka intresse för restaurangmedarbetares måltider på arbetsplatsen hos arbetsgivare/personalansvariga chefer. Eftersom undersökningsarenan som lyftes fram i det här arbetet är ett outforskat område anser jag att det är väsentligt att området belyses ytterligare och utforskas vidare.

Som fortsatta studier kan forskning av åsikter, attityder samt erfarenheter kring måltidsrast och måltidsuppehåll ur chefs-/ledningsperspektiv vara intressant. Även forskning om restauranganställdas måltider ur ett psykosocialt perspektiv är intressant eftersom psykosocial måltidsmiljö inte behandlades i denna undersökning. Vad restaurangmedarbetare äter till personalmat på arbetsplatsen utifrån ett hälsoperspektiv kan också vara ett intressant område att undersöka. Till sist skulle forskning om fysisk miljö där restaurangmedarbetare tillbringar sina måltider under arbetet även kunna vara ett intressant område att utforska.

En brist/svaghet i denna studie skulle kunna vara att undersökta personer delades upp på ojämnt fördelade åldersgrupper där cirka hälften av undersökningsdeltagarna var mellan 20 och 30 år. Detta innebär att det finns en dominerande åldersgrupp i undersökningsgruppen, vilket gjorde att korrelationen mellan ålder och preferens av måltidspausformer var omöjlig att se något samband i. Det hade varit intressant att veta korrelationen mellan ålder och preferens av måltidspausformer i resultatet. Detta kan även studeras i fortsatt undersökning.

Alla dessa förslag till fortsatta studier har avsikten att förbättra restauranganställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö. Jag hoppas att restauranganställdas arbetsmiljö som forskningsarena får större uppmärksamhet av denna studie samt att den inspirerar andra i forskningsvärlden.

7 Referenser

Arbetsmiljölagen (1977:1160). Arbetsmiljöverket (www.av.se). Hämtad den 2010-05-04 från <http://www.av.se/lagochratt/aml/>

Arbetsmiljölagen (1982:673). Arbetsmiljöverket (www.av.se). Hämtad den 2010-04-13 från <http://www.av.se/lagochratt/at/>

Bøggild, H., Knutsson, A. *Shift work, risk factors and cardiovascular disease*. Scand J Work Environ Health 1999; 25:85-99

Bolman, L-G., Deal, T-E (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Bylund, B., Viklund, L (2010). *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*. Stockholm: Nordsteds

Ejlertsson, G (2005). *Enkäter i praktiken, en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson-Zetterqvist, U., Kalling, T., Styhre, A (2006). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber

Fröberg, J., Åkerstedt, T (1980). *Oregelbundna arbetstider. En enkätundersökning av lokförarens arbetsmiljö*. Försvarets forskningsanstalt (FOA – rapport), Stockholm

Livsmedelsverket (2007). *Bra mat på jobbet. Råd, möjligheter, förutsättningar och utmaningar*. Rapport, Uppsala

Hotell och restaurangfacket, HRF (2007). *Kollektivavtal (2007-05-01–2010-04-30)*. Hämtad 2010-04-09 från http://www.connecthotel.se/contentlibrary/manualer_intra/Min_anstallning/Kollektivavtalet.pdf

Jacobsen, D I., Thorsvik, J (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur

Kecklund, G (1998). *Skiftarbete, sömn och hälsa*. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin (IPM)

Koller, M., Kundi, M., Cervinka, R. *Fird studies of shift work at an Austrian oil refinery. 1. Health and psychosocial wellbeing of workers who drop out of shift work*. Ergonomics 1978;21:835-847

Knutsson, A (2003). *Health disorders of shift work*. Occupational Medicine (London), 53(2), 103-8.

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

Lindén, A-L., Lagnevik, M., Sjöberg, K., Svederberg, E., Jönsson, H., Nyberg, M (2005). *Mat, hälsa och oregelbundna arbetstider*. Research report in Sociology, 2005:1. Department of Sociology, Lund University

Niedhammer, I., Lert, F., Marne, MJ. *Prevalence of overweight and weight gain in relation to night work in a nurse`s cohort*. Int J Obesity 1996;20:625-633

Nyberg, M., Lindén, A-L., Lagnevik, M (2008). *Mat på arbetet dygnet runt?: arbete, tid, måltid : inventering av kunskap genom svensk forskning*. Lund: Department of Sociology, Lund University

Nyberg, M (2009). *Mycket mat, men lite måltider: en studie av arbetsplatsen som måltidsarena*. Lund: Department of Sociology, Lund University

Patel, R., Davidson, B (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur

Rubenowitz, S (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Roseborg, W., Östergren, N (2009). *Arbetsmiljöhandbok*. Solna: Bevakningsbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd

Wahlgren, L (2008). *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur

Wolvén, L-E (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1 Enkät till medarbetare angående måltidspauser i restaurangbranschen

Jag är en student som läser Restaurangmanagerprogrammet vid Göteborgs Universitet. Just nu läser jag min sista termin på utbildningen och skriver ett examensarbete. Jag ska i samband med examensarbetet göra en enkätundersökning och därför behöver jag din hjälp. Jag vill med uppsatsen undersöka vilka åsikter och erfarenheter som finns kring måltidspausformer i form av måltidsrast och måltidsuppehåll bland restaurangpersonal. Undersökningen är frivillig och all information kommer att behandlas anonymt.

Måltidsrast är en schemalagd måltidspaus som inte räknas in i arbetstiden.

Måltidsuppehåll är en måltidspaus som räknas in i arbetstiden. Man måste då vara närvarande på arbetsplatsen och vara tillgänglig under hela arbetsdagen.

Genom denna studie vill jag få en förståelse för och ökad kunskap kring de attityder som idag finns gällande måltidsrast och måltidsuppehåll hos medarbetare inom restaurangbranschen. Jag hoppas att detta i sin tur skulle kunna bidra till en förbättrad arbetsmiljö inom branschen. Därför är just ditt bidrag jätteviktigt!

1. Kön
 - man
 - kvinna
2. Ålder ()
3. Kryssa i din anställningsform
 - Heltidsarbetande
 - Deltidsarbetande
 - Extraarbetande
4. Vilken måltidspausform har du på nuvarande arbetsplats? Kryssa för ett alternativ.
 - Måltidsrast
 - Måltidsuppehåll
5. Vilken av de två måltidspausformerna föredrar du? Kryssa för ett alternativ .
 - Måltidsrast
 - Måltidsuppehåll
 - Varken eller

*Ni som har valt måltidsrast på fråga 5, gå vidare till fråga 6 och 7.

*Ni som har valt måltidsuppehåll på fråga 5, gå vidare till fråga 8 och 9.

Fortsätt på baksidan!

6. Om du **föredrar måltidsrast**, motivera ditt svar genom att kryssa för ett eller flera av de alternativ som anges nedan. För övriga anledningar, skriv gärna en egen kommentar.
 - Man får tid till att ta det lugnt och vila upp sig
 - Man får tid till att äta i lugn och ro
 - Man kan lämna arbetsplatsen och göra ärenden etc.
 - Övrigt (motivera gärna svaret)

7. Motivera varför du **inte föredrar måltidsuppehåll**. Kryssa för ett eller flera av de alternativ som anges nedan. För övriga anledningar, skriva gärna en egen kommentar.

- Man känner sig stressad
 - Man måste äta fort
 - Man hinner ibland inte äta alls
 - Man måste ibland avbryta måltiden och arbeta
 - Man måste ibland skjuta upp måltiden till senare
 - Övrigt (motivera gärna svaret)
-

8. Om du **föredrar måltidsuppehåll**, motivera ditt svar genom att kryssa för ett eller flera av de alternativ som anges nedan. För övriga anledningar, skriv gärna en egen kommentar.

- Man får betalt under måltiden
 - Man får eget ansvar att sprida ut raster över arbetspasset
 - Övrigt (motivera gärna svaret)
-

9. Motivera varför du **inte föredrar måltidsrast**. Kryssa för ett eller flera av de alternativ som anges nedan. För övriga anledningar, skriva gärna en egen kommentar.

- Man får inte betalt under måltiden
- Man har alltid bestämda tider för rast
- Övrigt (motivera gärna svaret)

Tack för din medverkan!

Niji Fujiwara