



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”JAG UPPLEVER MIG STRESSAD PÅ MIN ARBETSPLATS”

En kvantitativ studie om den psykosociala
arbetsmiljön relaterat till stress inom
socialtjänsten

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete,
15hp

Scientific Work in Social Work,
15 higher education credits

Kandidatnivå

Vårterminen 2017

Författare

Karlsson, Alexandra

Olin, Malin

Handledare

Andreas Liljegren

Abstract

Titel: ”Jag upplever mig stressad på min arbetsplats”. En kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön relaterat till stress inom socialtjänsten

Författare: Karlsson, Alexandra & Olin, Malin

Arbetsrelaterad stress har under lång period varit ett välutforskat fenomen. Forskningen har delvis genererat en konstruktion av den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd* som även tillämpades i studien. Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka hur upplevelsen av arbetsrelaterad stress ser ut inom socialtjänsten och sedermera undersöka om det finns något orsakssamband med fenomenet i relation till den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*. Uppsatsens metodologi är kvantitativt i form av att insamling och empiri skedde med hjälp av internetenkäter. Som analysverktyg tillämpades *krav-kontroll-stödmodellen*, *Person Environment fit* samt ett *systemteoretiskt perspektiv*. Studien besvarades av 111 respondenter och resultaten visar att omfattningen av upplevelsen av arbetsrelaterad stress inom socialkontoren uppkom till en procentsats på 63,1%. I relation till *krav-kontroll-stödmodellen* kunde inte något kategori tydligt visa på ett orsakssamband i relation till upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Utifrån analyser genom två andra teorier (*P-E fit* och *systemteoretiska perspektivet*) kunde inte heller tydliga orsakssamband skildras gentemot den beroendevariabeln. Sammanfattningsvis påvisar resultatet därmed att inga tydliga samband kan skildras med hjälp av studiens valda teoriapplicering.

Nyckelord: Psykosocialarbetsmiljö, Krav-kontroll-stödmodellen, Socialtjänsten, Arbetsrelaterad stress.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering.....	2
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3 Studiens relevans för socialt arbete	3
1.4 Begreppsdefinition	4
1.4.1 <i>Psykosocial arbetsmiljö</i>	4
1.4.2 <i>Stress</i>	4
2. Bakgrund	5
2.1 En historisk bakgrund till organisationers psykosociala arbetsmiljö	5
2.2 Den biologiska aspekten på fenomenet stress	6
2.3 Svensk lagstiftning kring arbetsmiljö.....	7
3. Teoretiskt ramverk	9
3.1 Systemteoretiska perspektivet.....	9
3.2 Person Environment fit (P-E fit).....	11
3.3 Den teoretiska krav-kontroll-stödmodellen	13
4. Tidigare forskning	16
4.1 Tidigare forskning på den psykosociala miljön i relation till fenomenet arbetsrelaterad stress.....	16
4.2 Arbetsvillkor inom socialtjänsten.....	22
5. Metod och metodologiska överväganden	26
5.1 Studiens avgränsning	26
5.2 Författarnas gemensamma bidrag till innehållet.....	26
5.3 Förförståelse.....	27
5.4 Val av metod- fördelar och begränsningar	27
5.5 Urvalsprocess	29
5.6 Bortfall.....	31
5.7 Skapandet av enkäter och insamling av data	31
5.8 Bearbetning av data och analysmetod.....	33
5.9 Metoddiskussion.....	36
5.9.1 <i>Validitet</i>	38
5.9.2 <i>Reliabilitet</i>	39
5.10 Forskningsetiska överväganden	40
7. Resultat och analys	43
7.1 Univariat tabell av beroendevariabeln	43
7.2 Univariat tabell av indexen	44
7.3 Analys utifrån Krav-kontroll-stödmodellen	46
7.4 Bivariat korstabell med beroendevariabeln och indexen.....	46
7.5 Bivariat analys som behandlar medelvärdet, standardavvikelse och signifikans	48
7.6 En konklusion av redovisad analys genom <i>Krav-kontroll-stödmodellen</i>	51
7.7 Analys utifrån P-E-fit.....	52
7.8 Analys genom ett Systemteoretiskt perspektiv	53

8. Diskussion	57
8.1 Inledande diskussion	57
8.2 Huvudresultat	57
8.3 Vad betyder resultatet och hur kan man tolka det?.....	58
8.4 Förklaringar till resultaten	59
8.5 Förslag på vidare forskning.....	61
9. Slutsats.....	62
10. Referenslista	63
Bilaga 1. Information och samtyckesblankett.....	67
Bilaga 2. Studiens enkätfrågor	68
Bilaga 3. Prevents enkät.....	73

Förord

Ett stort tack till vår handledare, Andreas Liljegren, för din uppriktighet och tydliga kommunikation. Vi uppskattar din lyhördhet som har hjälpt oss att färdigställa vår kandidatuppsats.

1. Inledning

Flertalet rapporter visar att fenomenet arbetsrelaterad stress ökar inom svenskt arbetsliv. I Fackförbundet Visions rapport (2016), som behandlar sjukskrivningars kostnader och hur man omvandlar dessa kostnader till investering i personalens hälsa, visas statistik mellan åren 2010-2015 där sjukskrivningarna ökade med 119 %. Stress utifrån psykiska påfrestningar i arbetslivet beskrivs i större utsträckning drabba yrken inom välfärdssektorn. Rapporten förtydligar att yrken där ett högt samspel med klienter sker, såsom för socialsekreterare, i högre utsträckning sjukskriver sig på grund av ett psykiskt påfrestande arbete (Vision, 2016). Ytterligare undersökningar påvisar att arbetsrelaterade hälsoproblem under de senare åren, i relation till psykiska påfrestningar, ökat medan de fysiska hälsoproblemen minskat (Arbetsmiljöverket, 2016a). Under 2005-2006 utförde Arbetsmiljöverket en tillsyn av den svenska socialtjänstens arbetsmiljö där det föreslogs att arbetsgivare bör granska risken för ohälsa relaterat till arbetsmängd och personella resurser (Arbetsmiljöverket, 2007). Arbetsmiljöverket har återigen startat en inspektion av socialtjänstens arbetsvillkor (april 2015 till december 2017). På Arbetsmiljöverkets hemsida illustreras orsaken grundas i att socialsekreterarnas arbetsmiljö fortsättningsvis innehåller en hög arbetsbelastning och personalomsättning där styrningen inom organisationen beskrivs som en viktig indikator som påverkar den upplevda psykiska hälsan (Arbetsmiljöverket, 2017).

Även i media uppmärksammas socialtjänsten som en problematisk arbetsplats. Psykiska påfrestningar såsom ångest och sömnbesvär är vanligt förekommande bland socialsekreterare (Akademikerförbundet SSR, 2016c). Bland annat presenteras statistik där en av fyra socialsekreterare drabbas av höga psykiska besvär. Det främsta skälet till det upplevda hälsotillståndet benämns som hög arbetsbelastning i kombination med lågt socialt stöd. Socialtjänsten framställs som en arbetsgivare där hög personalomsättning tillhör vardagen, vilket även beskrivs som en indikator för den tärande arbetsmiljön. Orsaken till den höga personalomsättningen uttrycks grunda sig i förändrade lönekrav samt en tillväxt av fler tjänster på grund av en ökad efterfrågan från samhället.

För att öka lönen beskrivs lösningen ske genom att byta arbetsplats då en lojalitet gentemot sin arbetsgivare inte är ekonomiskt gynnsamt. De politiska målsättningarna matchar inte de resurser som tilldelas och skapar därmed en oberäknelig ekvation för hur en lyckad verksamhet skall kunna bedrivas. Ett begränsat handlingsutrymme med minimal kontroll över arbetsbelastningen är ytterligare faktorer som skildras. Sammantaget visar medias bild av socialtjänsten att kraven är höga och att kontrollen samt stödet är låga (Sveriges Television, 2016; Akademikerförbundet SSR, 2016a; 2016b; 2016c; 2016d; 2016e). Det är därmed intressant att undersöka i vilken omfattning fenomenet arbetsrelaterad stress upplevs inom den psykosociala arbetsmiljön, då socialsekreterare har en viktig roll i en fungerande samhällskonstruktion. Ordförande för akademikerförbundet SRR Heike Erkers, kommenterar den pågående granskningen av Arbetsmiljöverkets mot Socialtjänsten med orden: *“Om socialtjänsten inte lyckas vara samhällets sista skyddsnät, som socialtjänstlagen säger att man ska vara, då hamnar vi i en situation där samhället kan gå sönder”* (Akademikerförbundet SSR, 2016c s.1).

1.1 Problemformulering

I inledningen beskrivs socialtjänsten som en problematisk arbetsplats där orsaken beskrivs grundas i en rörligare arbetsmarknad med förändrade krav från samhället. Sjukskriving som grundas i psykiska påfrestningar har ökat de senaste åren, främst inom välfärdssektorn. Socialsekreterarnas psykosociala hälsa är vitalt för en välfungerande verksamhet där ett bemötande av utsatta individer i samhället sker. Det är därmed intressant att undersöka i vilken omfattning fenomenet arbetsrelaterad stress upplevs inom den psykosociala arbetsmiljön, då socialsekreterare har en viktig roll i en fungerande samhällskonstruktion.

1.2 Syfte och frågeställningar

Arbetsrelaterad stress har under en lång period varit ett välutforskat fenomen som delvis har genererat i en konstruktion av den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*. Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka hur upplevelsen av arbetsrelaterad stress ser ut inom socialtjänsten och sedermera undersöka om det finns något orsakssamband med fenomenet i relation till den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*.

Utifrån problemformulering och syfte är studiens frågeställningar följande:

- I vilken omfattning upplever socialsekreterare sig stressade på sin arbetsplats?
- Vilka egenskaper, inom den teoretiska *krav-kontroll-stödmodellen*, påverkar socialsekreterarnas upplevelse av arbetsrelaterad stress?
- Hur kan fenomenet arbetsrelaterad stress, exklusive *krav-kontroll-stödmodellen*, förklaras uppstå inom den psykosociala arbetsmiljön inom socialtjänsten?

1.3 Studiens relevans för socialt arbete

Utifrån ett helhetsperspektiv är de oroväckande arbetsvillkoren inom socialtjänsten, i relation till arbetsrelaterad stress, ett problematiskt fenomen oavsett mikro, meso- eller makroperspektiv. Studiens relevans för socialt arbete är därmed betydelsefull. Bland annat för att stressrelaterad ohälsa inverkar inom alla nivåer. Socialsekreterare berörs och styrs av flertalet lagstiftningar, vilka kan exemplifieras med arbetsmiljölagen (1977:1160) och socialtjänstlagen (2001:453). Denna makt, på makronivå, genomsyras ner i hur styrningen i landets organisationer utövas vilket även påverkar den enskilde socialsekreterarens möjlighet till goda arbetsvillkor och hälsa. Hur denna kedja utvecklas är beroende av den historiska kontexten. Som en konsekvens av 1990-talets nedskärningar i den offentliga sektorn (presenteras nedan i studiens bakgrund) skapades nya arbetsförhållanden inom yrken i välfärdssektorn. Nedskärningar skedde på grund av att hålla nationalekonomin stabil där konsekvensen blev omorganiseringar. Organisationsstyrningen omvandlades till platta organisationer för att möjliggöra en hög flexibilitet och kundanpassning på minsta möjliga resurser. Platta organisationer innebär i teorin att färre chefer finns tillgängliga vilket genererar ett större ansvar och befogenheter för arbetstagarna samt en större delaktighet inom organisationen (Persson & Ørbæk, 2014). Ansvaret som kom följdes inte alltid av matchande befogenheter eller resurser vilket studiens tidigare forskning indikerar skapar svåra psykosociala arbetsplatser. Socialtjänsten är det yttersta skyddet för medborgaren och har därmed en stor funktion i samhällskonstruktionen och vidhållandet av sociala rättigheter. I Socialtjänstlagens (2001:453) kapitel ett beskrivs socialtjänstens förpliktelser att utföra ett solidariskt arbete där människors sociala, ekonomiska trygghet och självbestämmanderätt ska främjas.

En kritisk granskning blir i denna kontext oundviklig, kan lagstiftningen förverkligas i den rådande arbetsmiljö som socialsekreteraren befinner sig i?

1.4 Begreppsdefinition

1.4.1 Psykosocial arbetsmiljö

Inom ramen för denna uppsats kommer begreppet psykosocial arbetsmiljö indikera på arbetstagarnas egna upplevelse av sitt psykiska mående i relation till arbetsmiljön. Psykosocial beskrivs, enligt Theorell (2012), oftast som när psykiska och sociala faktorer interagerar och växelverkar med varandra. Theorell talar om tre nivåer som samspelar inom en arbetskontext: organisationsnivån, individnivån och reaktionsnivån. Det vill säga miljön påverkar individen som leder till en reaktion (exempelvis stress). Linér (2016) benämner psykosocial arbetsmiljö som likvärdigt med det Arbetsmiljöverket benämner i föreskriften AFS 2015:4 "*organisatorisk och social miljö*." Psykosocial arbetsmiljö inkluderar fler faktorer än vad som kommer att tas upp i denna uppsats. Några faktorer som inte kommer belysas är buller och ergonomi.

1.4.2 Stress

Stress har en mångtydig definition som används över flera teoretiska fält. Utifrån ett sociologiskt perspektiv kan stress förklaras likt Lazarus definition: "*Stress är ett förhållande mellan en individ och hennes omgivning som uppfattas av individen som tangerande eller överskridande hennes resurser och som utgör ett hot mot hennes välbefinnande*" (Jeding & Theorell, 1999 s.11)." Utifrån en biologisk förklaring indikerar stress en obalans i kroppen. De biologiska reaktionerna som hjälpte våra förfäder att avvärja fara genom kamp eller flykt triggas idag likväl av en upplevelse av hög arbetsbelastning.

2. Bakgrund

I bakgrundskapitlet redovisas det för en historisk bakgrund till organisationers psykosociala arbetsmiljö, en biologisk aspekt på fenomenet stress samt rådande svensk lagstiftning om arbetsmiljö. Det historiska avsnittet belyses på grund av att det ger en inblick i hur organisationer inom den offentliga sektorn har formats över tid och hur denna formation har påverkat anställdas psykosociala hälsa. Orsaken till varför det biologiska avsnittet inkluderas i uppsatsen är för att skapa en förståelse för hur farligt fenomenet stress är. Vitala lagar gällande arbetsmiljön skildras på grund av att belysa de skyldigheter organisationer har gentemot samhället och den anställde.

2.1 En historisk bakgrund till organisationers psykosociala arbetsmiljö

Lundborg (2001) förklarar att strukturella förändringar påverkar arbetsmarknaden och konsekvenserna av dessa bidrar till det generella välmåendet i ett samhälle. Offentliga sektorn påverkas av nationens ekonomiska förutsättningar. Töres Theorell är professor vid Karolinska institutet och en av de främsta stressforskare i modern tid. Han menar att nedskärningar och omorganisationer har en betydande påverkan på arbetslivets psykosociala hälsa (Theorell, 2009). Den nuvarande organisatoriska strukturen kan därmed förstås genom en historisk överblick av Sveriges nationalekonomi.

Nohagen (2009) förklarar att under 1990-talet befann sig Sverige i en ekonomisk svår situation. Det berodde bland annat på att Sverige i slutet av 1980-talet avskaffade kreditrestriktioner för att motverka den då pågående växande inflationen. Den höga arbetslösheten inom den privata sektorn hade skapat stora budgetproblem i den offentliga sektorn, bland annat i form av bidragskostnader för staten samt minskade skatteintäkter från företag och medborgare. För att hålla den svenska ekonomin flytande hade statens huvudfokus varit drastiska nedskärningar i den offentliga sektorn. Under 1993 och 1994 föll den offentliga sektorns arbetstagande med 100 000 anställda. Under denna period slog arbetslösheten hårt över hela arbetsmarknaden och var oberoende av individuella faktorer såsom ålder, utbildning och socioekonomisk tillhörighet (Lundborg, 2001). För att den höga arbetslösheten skulle minska blev organisationers och företags nya normgivande ledord flexibilitet.

Widmark (2005) diskuterar olika former av omorganisering för att få en effektiv verksamhet, vilka dels exemplifieras med kontraktsflexibilitet och löneflexibilitet. Kontraktsflexibilitet innefattar bland annat personaluthyrning och korttidsanställning och löneflexibilitet utgår från att det är den individuella prestationen som skall vara avgörande vid fastställandet av lön. Benämnda organiseringsformer går dock emot fackliga ideologier kring solidaritet och skapar i större utsträckning ett ensamarbete då individen konstant måste göra sig attraktiv (Widmark, 2005). Widmark talar om ett nytt paradigmskifte efter 1970-talet, både i samhället men även i arbetslivet, som i högre grad eftersträvar individualism. Widmark diskuterar vidare att en framgångsrik karriär idag eftersträvas i högre grad än familjebildning. I samtakt med denna förändrade normsättning på arbetsplatsen, där det individualistiska har kommit att bli en förebild, har även stressjukdomar ökat i relation till den förändrade psykosociala arbetsmiljön.

2.2 Den biologiska aspekten på fenomenet stress

Nedan följer en överskådlig beskrivning om vad som händer i kroppen och varför negativ stress (såsom arbetsrelaterad stress) är skadlig. Stress är en biologisk betingelse och är en överlevnadsreaktion för individer. Stressymptom kan yttra sig allt från fysiologiskt, psykiskt och beteendemässigt (Friis Andersen & Brinkmann, 2015). För att kroppen skall kunna hantera oväntade vardagssituationer behöver aktiviteter i de inre organen samspela. Detta görs i det autonoma nervsystemet och sker oberoende av vår vilja. En människokroppens autonoma nervsystem är uppdelad i två nervsystem, det sympatiska och det parasympatiska. Samspelet mellan dessa *kan* ses som att det ena (det sympatiska) möjliggör en aktivering för anpassning mot omvärldens stimuli och det andra (det parasympatiska) hushåller med kroppens resurser för att de skall finnas vid behov.

Det sympatiska syftar till att upprusta kroppen för att besegra eller fly undan fara och kan definieras med kamp- och flyktsystemet eller gaspådraget. Den fysiologiska reaktionen som sker i detta nervsystem vid upplevelse av fara är att musklerna spänns, luftrören vidgas, minskad aktivitet i mag-och tarmkanalen, puls och blodsockerhalten ökar och blodtrycket höjs. Detta sammantaget gör att kroppen mobiliserar all energi till nödvändiga områden för att kunna överleva den uppståndna faran.

Det är även detta som kan ske vid en stressreaktion (Perski, 2006; Theorell, 2012). Om en energimobilisering är aktiverad under en längre period utan adekvat rehabilitering töms kroppens resurser vilket kan leda till sjukdomar såsom utmattningssyndrom (Theorell, 2012).

Det parasympatiska nervsystemets fysiologiska reaktion är att kroppens puls och blodtryck sänks, luftrören dras samman, kroppens celler byggs upp och repareras och en ökad matsmältning sker. Det parasympatiska nervsystemet är därmed den direkta motsatsen till det sympatiska nervsystemet, och definieras av Perski (2006) som bromssystemet. När kroppen kopplar på detta system upplevs ofta positiva känslor såsom lugn, värme och mättnad. Däremot om en fara anses *för* stor kan hjärnan aktivera "spela död-programmet" som kan innebära att kroppen blir paralyserad. Detta är en annan stressreaktion som istället utförs av det parasympatiska nervsystemet. Perski (2006) menar att paralyseringen gestaltas genom yrsel och trötthet och vid längre varaktighet leder till depression.

Det är av relevans att understryka att upplevd fara likväl kan vara en psykisk påfrestande situation (exempelvis en betungande arbetsbörda) som en livshotande situation. Kortvarig stress är, som ovan nämnt, inte en farlig företeelse, det är en del i ett fungerande vardagsliv. Det autonoma nervsystemet måste samspela när stress upplevs och så länge det är en balans mellan dessa utgör stressen ingen hälsorisk (Perski, 2006).

2.3 Svensk lagstiftning kring arbetsmiljö

I Sverige har delar av arbetsmiljön varit reglerad i lagstiftning i över 100 år. Den nuvarande lagstiftningen angående arbetsmiljön, Arbetsmiljölagen (1977:1160), har som syfte att säkerställa att arbetsplatsen uppfyller minimikraven för en god arbetsmiljö (Hedén, 2014). Lagen vänder sig nästan uteslutande till arbetsgivare då det yttersta ansvaret på en arbetsplats åligger chefer eller dylikt. Arbetsmiljölagen omfattar en holistisk syn på arbetsmiljön då den behandlar olika element såsom den psykiska, sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljön (Prevent, 2014). Den tydliggör olika principer för arbetsgivare, exempelvis ska en handlingsplan upprättas vid uppkomna risker.

Får en arbetsgivare information om att arbetstagarna upplever stress i relation till en arbetsuppgift som i verksamheten måste utföras är det chefs uppgift att finna en lösning, vilket kan ske i form av socialt stöd. Eva Linér (2016) jämför det sociala stödets vitala betydelse som en likhet med vikten av att överordnade måste tilldela skyddsutrustning för arbetstagare vars arbetsplats är fysisk riskfylld. Innebörden av det sociala skyddet har sedermera utvecklats och konkretiseras i en ny föreskrift av Arbetsmiljöverket kallad "*organisatorisk och social arbetsmiljö*" (AFS 2015:5). I föreskriften tydliggörs praktiska regler gällande krav på chefs kompetens angående vad som kan leda till en stressfylld arbetsmiljö samt hur man kan åtgärda sådana situationer. Ytterligare regler såsom hantering av kränkande särbehandling samt mobbning är även delar som föreskriften belyser. Enligt föreskriften innebär begreppet *organisatorisk arbetsmiljö*: kommunikation, krav, resurs, ansvar, ledning och styrning samt handlingsutrymme. I begreppet *social arbetsmiljö* inkluderas delvis samarbete samt socialt stöd från både kollegor och chefer (Linér 2016).

3. Teoretiskt ramverk

Kapitlet behandlar den teoriapplicering som tillämpas i studien. Det första avsnittet redogör för det *Systemteoretiska perspektivet*. Det centrala i perspektivet är att det framhäver ett helhetsperspektiv vilket även eftersträvas i studien. Sedermera kommer den teoretiska modellen *Person Environment fit* att redogöras för då den beskriver psykosocial arbetsmiljö i relation till samspelet mellan organisationen och arbetstagaren. Detta samspel är även något studien centreras kring därav valet av denna teoriapplicering. Slutligen presenteras den teoretiska *Krav-kontroll-stödmodellen* då studien huvudsakligen utgår från denna teori. Orsaken till detta är att den teoretiska modellen är vanligt förekommande i forskning gällande psykosocial arbetsmiljö relaterat till stress.

3.1 Systemteoretiska perspektivet

Ett *systemteoretiskt perspektiv* innebär, enligt Payne (2005) att summan är mer än sina delar. Det vill säga att summan framkommer först när dessa delar interagerar med varandra. *Systemteori* belyser olika nivåers inverkan på ett system och har en appliceringsförmåga inom många teoretiska fält.

Perspektivet är vanligt att tillämpa när tyngden ligger på förändringar i miljön och när en förklaring inte eftersträvas att uppnås genom individens tankar och känslor utan i dess samspel med andra. När komponenter inom en kontext interagerar på ett specifikt sätt och detta samspel varar över tid kan det definieras som ett system (Schjødt & Egeland, 1989). Fokus genom detta perspektiv kan bland annat vara på sociala och politiska ordningar i samhället. De flesta system är öppna, det vill säga att de är transparenta och olika flöden kan tränga in och ut ur systemets gränser. Därmed blir systemet påverkningbart av olika strukturer och idéer i samhället. I ett *systemteoretiskt* förhållningssätt poängteras det att *hur* komponenterna förhåller sig till varandra har en tydlig relation till den kontext som undersöks. Vilken kontext som kan inkluderas som ett system är flytande och kan avgränsas genom olika definitioner beroende på vilken empirin som insamlats. Det innebär att beroende på vad som undersöks kan ett system exemplifieras genom en arbetsplats, grupp eller familj.

Ett system kan bestå av flertalet sub-system, vilket innebär att alla komponenter inom systemet kan gruppera sig och de kommer samspela olika beroende på vilken gruppering de samspelar i. Schjødt och Egeland (1989) förklarar Minuchins sätt att se samspelet mellan olika komponenter inom ett system. Han menar att de förhåller sig i en vertikal dimension gentemot varandra. Liknande argument för Wallmark och Forsberg (2002) som menar att alla komponenter förhåller sig hierarkiskt gentemot varandra vilket även innebär en hierarkisk relation mellan de olika sub-systemen. Komponenternas förhållningssätt gentemot varandra skapar olika processer som Wallmark och Forsberg (2002) menar är cirkulära vilket också indikerar på att det är svårt att hitta orsakssamband. Samspelet är beroende av olika flöden, input och output som förändrar systemet och skapar feedback (Payne, 2005). Processen *kan* beskrivas som att en komponent i systemet gör någonting (output) som bidrar till en reaktion (feedback). Beroende på reaktion kommer ett nytt inflöde (input) till systemet, vilket resulterar i en ny process även kallad feedback loops (Wallmark & Forsberg, 2002). För att systemet skall fungera på ett bra sätt eftersträvas ett jämviktsläge ett så kallat *set-värde*. *Set-värdet* kan förklaras som de grundpelare kontextens norm bygger på, det vill säga hur saker och ting *bör* te sig inom systemet.

Då systemet är beroende av komponenternas samspel kommer detta jämviktsläge riskeras att hamna i obalans vid stimuli i form av feedback. Det finns två typer av feedback inom ett system, ett positivt och ett negativt. Den positiva feedbacken innebär en förstärkning i ett avvikande beteende, det vill säga en förstärkning från jämviktsläget. Negativ feedback innebär en korrigerande avvikelse från systemets jämvikt och denna kan fungera som en homeostatisk funktion, som en sorts ventil när ett element överhettas. Om den positiva feedbacken som tillförs i systemet är för drastiskt, eller har direkt påverkan på *set-värdet* är syftet att den negativa feedbacken tillämpar homeostatiska funktionen som skall återställa systemet till sitt naturliga *set-värde*, lyckas inte det kan systemets *set-värdet* istället förändras eller kollapsa (Schjødt & Egeland, 1989).

En kritik till *systemteorin* är det cirkulära tänkandet, att sammanhang uppstår i ett växelverkande samspel och att det aldrig finns en grund till att en företeelse uppstår. Genom detta perspektiv kan det därmed bli svårt att hitta "kärnan" till problemet vilket kan vara av relevans om en situation är problematiskt. Det *systemteoretiska perspektivet* hjälper till att finna olika nivåer där insatser kan göras, men att skuldbelägga endast en del av systemet sker aldrig. Därmed ger denna inte heller en direkt lösning på ett problematiskt samspel (Payne, 2005).

3.2 Person Environment fit (P-E fit)

Denna teoretiska modell förhåller sig till begreppen stress och stressorer. Begreppen är skapade av Hans Selyes som är en central personen inom stressforskning (NE; Perski, 2006; Tausig & Fenwick, 2011; Theorell, 2012). *Stressor* definierades vara det som sker när kroppen utsätts för påfrestande stimuli. *Stress* definierade han som individens biologiska utlösande reaktion på stimulin (Prevent, 2014). Den teoretiska modellen *P-E fit* är även baserad efter Kurt Lewins perspektiv kallat "Field theory". Perspektivet försöker förtydliga mönster som uppkommer i individens samspel med miljön. Centralt i hans utläggning är uträkningen som syftar till att förklara hur detta samspel ter sig: $B = f(p,e)$ som innebär att en persons beteende (B), är en funktion/reaktion (P) som skapas i samspel med miljön (e).

Tausig och Fenwick (2011) menar att den teoretiska modellen *P-E fit* grundar sig i en förståelse för att en individ upplever påfrestning när arbetaren och hans arbetsplats inte har ett balanserat samspel. Modellen utgår från att en individ inte endast tillför en uppsättning objektiva egenskaper såsom akademiskt kunnande till sin arbetsplats utan även subjektiva kvaliteter såsom värdesättningar och egna motiv. Arbetsplatsen tilldelar också subjektiva och objektiva krav i sin miljö. Dessa är exempelvis krav på att personalen har akademiskt bakgrund men även att de eftersträvar att uppnå organisationens syfte och mål. När de objektiva och subjektiva uppsättningarna relaterat till arbetsplatsen och arbetstagaren är samspelta kommer individen inte att uppleva påfrestningar. Det är då enligt den teoretiska modellen en *fit*. När dessa inte är balanserade skapas vad teorin benämner som en *miss-fit*.

Detta tenderar att ge arbetstagaren en känsla av stress och i längden kan det enligt Tausig och Fenwick (2011) bidra till stressrelaterade sjukdomar. Det vill säga uppkommer stress enligt modellen som ett resultat av att miljöns och individens egenskaper är motstridiga.

Den teoretiska modellen utgår från, liknande Selyes synsätt, att arbetskraven, både objektiva och subjektiva, inte har några unika drag som kan verka som stressorer. Utan dessa, beroende på hur individens egen uppsättning ser ut, *kan* verka som en stressor. Detta innebär att modellen inte kan förklara vilka krav som är stressorer men med denna teoretiska modell kan en förklaring till varför vissa i en arbetsgrupp upplever stress och andra inte. Enligt *P-E fit* har alla individer individuella egenskaper som kommer skapa ett unikt förhållningssätt gentemot den miljön de befinner sig i. Därför är det viktigt vid tillämpningen av modellen att konkretisera frågor till specifika egenskaper i arbetsmiljön snarare än frågor som är generella och svepande stressorer då dessa kan tolkas på flertalet sätt. Därmed är frågor som *“upplever du stressorer på din arbetsplats”* intetsägande då respondenten tolkar dessa olika beroende på individens egenskaper. *P-E fit* belyser även att stressorer inte behöver trigga samma typ av beteende hos individen. Även om individen utsätts för samma miljö och upplever samma stressor i miljön som en kollega kan den stress som skapar ett visst beteende skilja sig åt, det vill säga att stress i sig, beroende på individ kan uttryckas och upplevas olika (Tausig & Fenwick, 2011).

Tausig och Fenwick (2011) belyser Edward och Coopers kritik till teorin där de exempelvis säger att det är svårt att faktiskt mäta vad som är en persons egenskaper samt att vad som inkluderar en arbetsmiljö är väldigt diffust. De kritiserar även vidare att även om arbetsrelaterad stress kan kopplas till en *miss-fit* mellan individ och arbetsmiljö är det långt från den enda förklaringen till arbetsrelaterad stress. Trots kritik är modellen idag fortfarande väldigt aktuell. Ur ett folkhälsoperspektiv kan tillämpningen av denna typ av forskning öppna upp för en insikt kring om stressproblematiken ligger i arbetsmiljön eller inom individen själv (Tausig & Fenwick, 2011).

3.3 Den teoretiska krav-kontroll-stödmodellen

Den ursprungliga teoretiska modellen skapad av Robert Karasek inkluderade endast *Krav och kontroll (krav-kontrollmodellen)*. *Krav-kontrollmodellen* grundar sig i att en individ kan uppleva stressorer i interaktionen av yttre ställda krav på en arbetsplats relaterat till storleken på det egna handlingsutrymmet, även kallat kontroll. Enligt teorin uppstår stress i en arbetsmiljö där höga krav kombineras med låg kontroll (Arbetsmiljöverket, 2016b)

Denna modell menar Tausig och Fenwick (2011) fokuserar främst på de *objektiva* egenskaperna på en arbetsplats och adderar inte, likt *P-E fit modellen*, *subjektiva* karaktärsdrag. Tausig och Fenwick (2011) förklarar att vissa forskare som Baker och Cooper ändock stödjer dessa två modeller som förenliga. De båda teoretiska modellerna fokuserar på individens interaktion med miljön. En tydligare likhet mellan dessa uppnås efter utveckling av den ytterligare dimensionen i form av *stöd* av Jeffery Johnson. Denna modell är den som idag är aktuell i forskning kallad, *krav-kontroll-stödmodellen* och det är den modell som tillämpas i studien. *Stöd* kan argumenteras fungera som en inkludering av subjektiva egenskaper samt återkoppling exempelvis i form av belöning på en arbetsplats. Vilket innebär att *krav-kontroll-stödmodellen* därmed närmade sig *P-E fits* komplexitet. I relation till upplevd stress, (som skapas när kraven är för höga i relation till kontrollen) kan stödet på en arbetsplats påverka utfallet av stressoren. De tre centrala begreppen i den teoretiska modellen förklaras nedan.

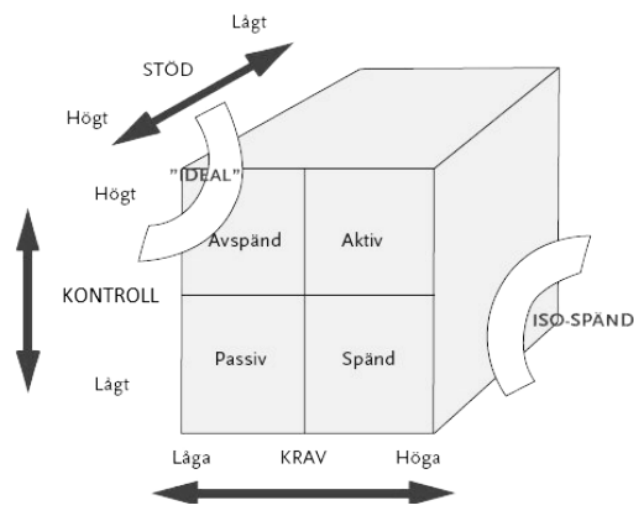
Begreppet *krav* är egenskaper i en arbetsmiljö som har olika typer av förväntningar på personalen. Dessa faktorer kan vara deadlines, arbetstempo och proportionen av arbete under berättigad tidsutrymme. *Krav* i den teoretiska modellen speglar alltså endast krav som ställs från organisationen. Individens egen målsättning och intention med arbetet adderas inte i detta begrepp.

Kontroll, har två grundkomponenter och är det som avgör arbetstagarens kontrollmöjligheter. Grundkomponenterna är *påverkansmöjligheter* samt *kunskapskontroll*. *Påverkansmöjligheter* inkluderar en demokratisk aspekt som ger *kontroll i och över* arbetet.

Kontroll i arbetet är mindre rigida delar av arbetslivet exempelvis när en paus i arbetet kan infinna sig. *Kontroll över* arbetet gäller de övergripande beslut som fattas inom arbetet och organisationen (Theorell, 2012). Den andra grundkomponenten, *kunskapskontroll*, innebär att det finns utrymme för att individen skall få utlopp för sin skicklighet i arbetet samt att organisationen bidrar med kompetensutveckling. Widmark (2005) illustrerar detta kopplat till ett socialkontor där *kunskapskontroll* kan tolkas som socialarbetarens möjlighet att tillämpa de teoretiska kunskaperna i arbetet. Även inkludera möjligheten till att få vidareutbildning/kurser från organisationen. Har individen i relation till arbetsmiljön ett stort handlingsutrymme innebär att hon i högre grad kan hantera stimuli utifrån. Handlingsutrymmet påverkas bland annat av organisationens utformning exempelvis maktfördelning (hierarkier) på arbetsplatsen men även av resurser som finns tillhanda inom organisationen.

Det teoretiska begreppet *stöd* på en arbetsplats avser när individen upplever stöd från kollegor och chefer. *Stödet* innebär samspelet mellan relationer men kan även förtydligas med två ytterligare dimensioner, den *emotionella* och den *instrumentella*. Den emotionella dimensionen är ett *stöd* som tar fram de personliga sidorna hos arbetskolligor och chefer. Denna dimension relaterat till arbetsmiljön kan innebära *stöd* för privata emotionella problem. Den instrumentella dimensionen innebär mer praktisk hjälp på arbetsplatsen, exempelvis hjälp för att lösa ett problem eller hjälp med arbetsbelastning (Widmark, 2005). Utifrån chefens perspektiv skulle detta kunna innebära en bra fördelning av arbete mellan kollegor så att den blir så jämn som möjligt eller tillgänglighet när rådfrågning behövs i ett etiskt dilemma. Tidigare forskning belyser att materiell belöning anses som viktigt för att personalen skall känna sig uppskattad. Därmed tolkas detta inkluderas i stöd i form av feedback. Feedback kan verka både positiv och negativ från överordnade till anställd och kan uppfattas olika. Det är individen själv som avgör vad som anses vara en stödjandefeedback, därmed kan det vara en berättigad lön likväl som en möjlighet för vidareutbildning inom företaget (Widmark, 2005; Thulin Skantze, 2006).

Theorell (2012) har utifrån *krav-kontroll-stödmodellen* gjort antalet studier och har även skapat empirisk data som stödjer Karaseks teori. 1977 skapade Theorell och Karasek ett mätinstrument, enkäter utifrån ett självskattning system kallat Quality of employment Survey. Dessa frågor inkluderade krav och kontroll men senare mätinstrument adderar även stöddimensionen. Värdena från dessa olika begrepp i självskattningsmätverktyget kan sedan strukturera upp det till höga eller låga värden. När krav och kontroll slås ihop skapas en fyrkant med fyra möjliga utfall. Dessa kategorier är *avspänd*, *aktiv*, *passiv*, *spänd*. Utfallet *Avspänd* innebär att individen upplever låga krav med hög kontroll över sitt arbete. *Aktiv* inkluderar också individens uppfattning av hög kontroll men i denna kategori upplevs också höga krav. När individen upplever låga krav och låg kontroll kategoriseras den personen in i kategorin *Passiv*. Kategoriseras individen till *Spänd* innebär det att kraven är höga och kontrollen är låg. Efter att Johnson skapade stöddimensionen tillämpas numera även den i modellen, vilket skapar en kub (se figur 1). Den teoretiska modellen visar möjliga kategorier där den *Ideala* kategorin för gynnande hälsa blir den som inkluderar högt stöd, hög kontroll och låga krav. Motsvarande till den *Ideala* kategoriseringen blir den *Iso-spända* som innebär en koppling till höga krav samt lågt stöd och kontroll. Theorell (2012) menar att det är främst inom kategorin *Iso-spänd* som en kraftig ökad risk för upplevd stress inträffar. Kritik till modellen är bland annat att den inte inkluderar individens egna förmågor till copingstrategier. Den möjliggör inte heller en urskiljning av individuella bakgrundsfaktorer då det inte går att mäta med den teoretiska modellen.



Figur 1. Krav- kontroll-stödmodellen. Källa: Töres Theorell (2012)

4. Tidigare forskning

För att insamla relevant tidigare forskning användes bibliotekets olika databaser där det återfanns rapporter, vetenskapliga artiklar och diverse litteratur som applicerades i detta kapitel. Fenomenet arbetsrelaterad stress har inte en specifik entydig ämnesteoritisk avdelning då det cirkulerar inom flertalet discipliner. Payne (2005) menar att genom att inkludera flera nivåer utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv*, belyses ett helhetsperspektiv där komplexiteten kring förhållandet mellan samhället och individ uppmärksammas. I relation till arbetsrelaterad stress innebär det att se orsakssamband från makronivå till mikronivå, vilket innebär att förändringar i samhället påverkar organisationer som i sin tur påverkar den upplevda arbetsrelaterade stressen (Persson & Ørbæk, 2014). Ett exempel på teoretiska modeller som passar in under ett *systemteoretiskt perspektiv* relaterat till arbetsrelaterad stressforskning är *krav-kontroll-stödmodellen* då denna betonar subjektet i relation till miljön (Persson & Ørbæk, 2014). För att inkludera olika synvinklar av *krav-kontroll-stödmodellen* och fenomenet arbetsrelaterad stress redovisas i första avsnittet forskningsrapporter som utgått från modellen och fenomenet. Detta avsnitt inkluderar även andra rapporters perspektiv på fenomenet som inte utgår från den teoretiska modellen. I det andra avsnittet belyses arbetsvillkoren inom socialtjänsten som presenteras på grund av att det är samma kontext studien behandlar.

4.1 Tidigare forskning på den psykosociala miljön i relation till fenomenet arbetsrelaterad stress

Utredare och arbetsmiljöstrategi, Eva Thulin Skantze, på Sveriges kommuner och landsting (SKL) har skrivit rapporten "*Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa*" (Thulin Skantze, 2006). Rapporten innefattar insamlad empiri från tre fokusgrupper där målgruppen var chefer inom det svenska näringslivet. Syfte var att undersöka organisationsstrukturens påverkan på den anställdes hälsa. Då respondenterna kommer från olika branscher inom näringslivet betonar rapporten att studien har en forskningsbredd och därmed den möjlig applicerbar i ytterligare arbetsmiljöer än de som undersöktes (Thulin Skantze, 2006).

I undersökningen framkom olika egenskaper inom organisationsstrukturerna som kan leda till stress och som analysverktyg applicerades delvis Theorell och Karaseks *kravkontroll-stödmodell*. Thulin Skantze belyser att på grund av individens unika uppsättning av egenskaper och erfarenheter påverkas denne olika av yttre stimuli. I resultatkapitlet redovisar Thulin Skantze för organisationsstrukturens tre (*arbetsdelning, auktoritetshierarki* och *sammanhållande kraft*) byggstenar som vardera benämns som huvuddimensioner som har betydelse för anställdas hälsa.

Delaspekter som inkluderas i arbetsdelning är: tydliga gränser för uppdraget och arbetsroller, stödfunktioner inom organisationen och till sist överensstämmande kompetens och befattning. I studien framkom det att respondenterna har olika åsikter om vad som främst påverkar stress. Resultaten visar dock en entydighet hos respondenterna där den gemensamma faktorn som skapar stress är *otydlighet* inom *arbetsdelning*. Att inte ha en klar bild om vilka uppdrag en arbetstagare förväntas ha kan leda till ett *gränslöst arbete*. Det vill säga, en känsla av att arbetsuppgifterna aldrig tar slut eller att alla områden på arbetsplatsen inkluderas i arbetsbeskrivningen. En annan faktor som påverkar upplevelsen av gränslösa roller är en otydlig gränsdragning av ansvar inom organisationen när två personer tilldelas samma område. Oklarhet kan leda till att saker faller mellan stolarna och kan även leda till ansträngande psykosociala konflikter inom arbetsmiljön. Thulin Skantzes (2006) resultat visar också att vissa individer snarare skulle känna sig *begränsade* än trygga om en tydlig arbetsfördelning fanns. En delvis oklar gränsdragning kan verka positivt inom organisationen då detta kan bidra till en insikt i kollegornas arbete som senare möjliggör stöttning i högre utsträckning.

Beträffande stödfunktionen kopplat till de anställdas psykosociala hälsa visar empirin att den kan verka positiv. En stödfunktion kan te sig både från chefer och kollegor men kan även vara organisatoriska resurser. Utan stöd från exempelvis ledning kan svåra avvägningar skapas om en individ innehar dubblaroller och därmed själv måste avgöra vilken roll som är viktigast. Thulin Skantzes (2006) resultat visar att stöd eller resurser som inte finns tillgängliga när kompetensen hos individen brister leder till motsättningar inom organisationen.

I analysen beskrivs 1990-talskrisen generera negativ inverkan för stöd och resurser inom organisationer. Exempelvis var det vanligt att stabsfunktioner försvann vilket resulterade i ett större ansvar för den enskilde individen vilket fortfarande kvarstår.

Gällande kompetens inom organisationen visar resultaten att anställda, ofta under rekrytering, upplever att deras anställning kommer innefatta vissa moment som sedermera inte stämmer. Thulin Skantze (2006) argumenterar för att det kan innebära att organisationer inte alltid vet vilka krav som kan ställas för vakanta tjänster. Ett sätt att motverka denna typ av stress är att det finns tillräckligt med resurser för att tillsätta kompetent personal till rätt tjänst. Visions (2016) rapport stödjer delar av Thulin Skantzes resonemang kring att strukturer inom organisationen kan påverka personalens hälsa negativt om det inte finns överensstämmande kompetens och befattning. Vision (2016) menar för att öka hälsa hos personalen och minska sjukfrånvaro behöver fler kollegor, med tillräcklig kompetens, anställas. Genom att öka personalstyrkan, menar Vision (2016), kommer en balans mellan krav och resurser att finnas. Fler anställda inom socialtjänsten möjliggör att den anställda tilldelas en passande befattning för att hantera arbetsuppgifterna, vilket är svåruppnåeligt när en organisation har en beständig hög personalomsättning. Gällande stödfunktioner inom styrningen av organisationen benämner Vision (2016) bland annat att denna kan utvecklas genom exempelvis att uppmärksamma personalens hälsa på politisk nivå. Att sätta socialsekreterares hälsa på den politiska dagordningen möjliggör ett förändrat styrande i organisationer, vilket Vision menar kan förändra stödfunktionerna för att öka personalens hälsa. Visions rapport (2016) belyser även att ett utökat förebyggande arbetsmiljöarbete och ett större ansvar gällande rehabilitering på organisationsnivå kommer att verka som välfungerade stödfunktioner inom organisationen.

Auktoritetshierarki, är den andra huvuddimension och handlar om beslutsvägar och maktfördelning. Under 1990-talet skedde många omorganiseringar som förklaras bero på besparingar som en följd av den ekonomiska krisen. Detta innebar att vissa resurser togs bort och en förändrad (tillplattad) organisationsfördelning skapades. En önskad effekt av tillplattade organisationer var kortare beslutsvägar.

Thulin Skantze (2006) belyser även att den kan ansetts varit tilltalande då den speglar en jämställd organisering där den anställde tillförordnades ett större ansvar. I praktiken kvarstår det dock vanligtvis samma resurser och befogenheter som tidigare. När dessa befogenheter inte stämmer överens med det ansvar som tilldelats måste beslut förankras högre upp, enligt den hierarkiska ordningen, vilket i sin tur tar tid och skapar negativa hälsoeffekter. De negativa hälsoeffekterna som blev en påföljd av 1990-talets omstrukturering är även det Theorell (2009) diskuterar i sin vetenskapliga artikel som omfattar problematiken ur ett stressmedicinskt perspektiv (se bakgrundskapitlet).

Den tredje huvuddimensionen som påverkar arbetstagarens psykosociala hälsa är *sammanhållande kraft* som bland annat innefattas av samordning i olika skepnader såsom fördelning av arbetsuppgifter. Kommunikationen är i denna dimension central då den beskrivs vara avgörande om en organisation ska hålla ihop, det i sin tur har en effekt på den psykosociala arbetsmiljön. Kommunikationen beskrivs vara betydande i alla sammanhang, mellan arbetstagare och klient, kollegor emellan, chefer emellan och slutligen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det redovisas även att samordningen påverkas beroende om det råder samma organisationskultur där likvärdiga mål sinsemellan eftersträvas. I studien belyser respondenterna betydelsen av att verksamheten har tydliga uttalade mål och idéer för organisationsstrukturen. Detta beskrivs underlätta för de anställda att sätta sig in i arbetets mål vilket ökar trivsel och motivation.

Den slutliga delen inom denna dimension är uppföljning. Thulin Skantze (2006) menar att uppföljning är viktigt då det möjliggör en samstämdhet kring arbetstagarna och verksamhetens mål och värderingar. Om detta möjliggörs minskar risken av förvirring kring arbetsrollen. Uppföljning inkluderar även begreppet långsiktighet. De organisationer (främst de inom kommuner och landsting) som är tätt knutna till regeringen påverkas av ett eventuellt maktskifte som kan ske vart fjärde år. I studien beskrivs att dessa eventuella snabba maktskiften tendera att problematisera ett långsiktigt framtidsänk inom organisationen.

Sammanfattningsvis redovisar studien att organisationsstrukturer kan verka negativt och leda till stress men de kan också bidra till positiv hälsa för arbetstagaren, det skall dock poängteras att den individuella faktorn inte kan bortses ifrån enligt Thulin Skantze (2006). Vision (2016) speglar den vitala del som Thulin Skantze betonar som arbetsplatsens kommunikation. Rapporten belyser chefens avgörande roll för en fungerade kommunikation inom organisationen. För att främja en god kommunikationsmöjlighet bör chefernas arbetsstyrka bli mindre då det genererar att chefer blir mer lättillgängliga för arbetsgruppen.

Liknande omfattande forskning på detta område är Maria Widmarks (2005) forskning, "det nya arbetslivet" som handlar om den psykosociala hälsan inom arbetslivet. Widmarks (2005) syfte var att, utöver de faktorer som innefattas av *krav-kontroll-stödmodellen* och *ansträngning-belöningsmodellen*, belysa organisatoriska faktorer som genererar ohälsa. I studien deltog 19 föredetta tjänstemän som någon gång drabbats av utmattningssyndrom. Det behandlade ämnet var arbetsmiljön på respondenternas arbetsplatser. Utifrån analys genom *krav-kontroll-stödmodellen* och *ansträngnings- och belöningsmodellen* fann Widmark ett visst samband kopplat till ohälsa. Dessutom fann hon ytterligare faktorer såsom; arbetsplatsdemokrati, frihet i arbetet, bristande arbetsplatsstruktur, prestation och lönsamhet, brist på belöning, organisatoriska förändringar, dysfunktionellt ledarskap samt försummad humanitet.

Resultaten visar, utöver ovanstående faktorer, att organisatoriska strukturer med dess förändringar är en orsak till individuella påfrestningar. Globaliseringens påverkan på organisationers produktivitet kräver idag att individen ska arbeta i ett högt tempo och vara flexibel för att utnyttja arbetskraften maximalt vilket är något även Theorell (2009) belyser. Det konkurrenskraftiga samhället beskrivs enligt respondenterna i Widmarks rapport (2005) skapa en "slit och släng mentalitet". Respondenterna menar att de upplevde att den tidigare produktionen bedömdes utifrån ett kollektivt perspektiv medan den idag mäts på individnivå vilket genererar en högre konkurrens mellan de anställda. Detta innebär att acceptansen för mänskliga svagheter minskas och när ett maximalt nyttjande inte går, byts arbetskraften ut. Resultaten visar att dessa faktorer är starkt bidragande till ohälsa och stress inom organisationer.

Otydliga strukturer inom organisationer bidrar till upplevelsen av oklara arbetsroller och gränsdragningar. Detta riskerar ett större ansvarstagande än vad som egentligen inkluderas i arbetsrollen. Respondenterna belyser också att platta organisationer ger chefen ett större ansvar för fler anställda än tidigare då det inte längre finns några mellanled. Här synliggörs ännu en gång likhet med Visions rapport (2016) resultat gällande att chefer måste få färre anställda under sig för att kunna utföra ett gott arbete.

Studiens resultat visar att frihet är en viktig del för god hälsa på en arbetsplats. En ökad arbetstillfredsställelse utvecklas enligt respondenterna genom att tilldelas frihet att fatta egna beslut vilket kan jämföras med vad Theorell och Karasek menar är hög kontroll över arbetet (Theorell, 2012). Görs inte detta visar studien att en känsla av maktlöshet kan utlösas. Respondenterna poängterar dock att en total frihet inte är optimalt, genom en ledares styrning och feedback ökar chanserna för att arbetsuppgifterna utvecklas åt rätt håll. De menar också att en positiv frihet är tätt kopplad till tillit och förtroende, exempelvis när arbetstagaren tillåts arbeta hemifrån. Resultaten visar även att arbetsplatsen bör bedrivas demokratiskt för att öka arbetarens psykosociala hälsa. Detta kan göras när den anställde kan uttrycka sina åsikter utan någon negativ konsekvens. Widmark (2005) beskriver ledarskap som en egen funktion, till skillnad från *kravkontroll-stödmodellen* som är inkluderad i *stöddimensionen*. Widmark (2005) menar att ledarskap har flera betydelser än endast en stödjande och hjälpande funktion. Gällande ledarskap visar resultaten att cheferna är frånvarande, inkompetenta samt försöker eftersträva överordnades åsikter istället för sina anställdas. Vid ett problematiskt ledarskap kan hela organisationen påverkas och därmed fyller denna en negativ psykosocial funktion som kan inverka på anställdas hälsa.

Belöning menar Widmark (2005) består inte endast av materiella ting, exempelvis genom lön. Hennes studie visar snarare ett resultat på att immateriella belöningar i större grad påverkar en god hälsa. De immateriella faktorerna beskrivs som anspråkslösa ting som möjliggör en god gemenskap och medmänsklighet, då detta anses generera mer belöning i längden. Om det inte möjliggörs på en arbetsplats blir det snarare en högre grad av egoism och konkurrens vilket kan skapa ett nedvärderande förhållningssätt gentemot varandra.

En hög humanitet visar empirin är en av de mest betydande faktorerna för god hälsa. Widmark ställer sig även kritisk till *stöddimensionen* i teoretiska *krav-kontroll-stödmodellen* som menar att stimulans är en form av feedback som skall verka belönande vilket hon menar snarare blir ett krav från organisationen, att hålla arbetarna uppdaterade inom relevanta områden.

Det bör uppmärksammas att Widmarks (2005) forskning har ett urval av respondenter där gemensam nämnare är utmattningssyndrom. Detta innebär att synen kring arbetslivet och organisationerna respondenterna arbetade i kan bli negativt vinklade då retoriken är dömande och nästan endast belyser baksidor av egenskaper på arbetsplatsen. Det syns stor skillnad i Thulin Skantze (2006) forskning som benämner att även om faktorer belys som främst negativa kan de verka som positiva beroende på exempelvis organisationens storlek.

4.2 Arbetsvillkor inom socialtjänsten

Arbetsmiljöverket, i samarbete med statistiska centralbyrån, har vartannat år, sedan 1989 utfört en enkätstudie inom den sysselsatta befolkningen. Syftet är att kartlägga hur den upplevda arbetsmiljön ser ut i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2016b). I rapporten uppgav 53 % av de tillfrågade att de upplever en hög arbetsbelastning. Statistiken visar att negativ stress och psykosociala besvär inom arbetsmiljön är den främsta anledningen till sjukskrivningar (Arbetsmiljöverket, 2016b). I mars 2013 genomförde fackförbundet Vision en elektronisk enkätundersökning med namn "*Stolthet och profession*" för visions medlemmar som arbetar med myndighetsutövning i Sverige (Vision, 2013). Syftet med undersökningen var att granska hur arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare som arbetar i en svensk socialtjänst ser ut. Urvalet förklaras som slumpmässigt och obundet och beskrivs som karakteristiska för målgruppen. De slutgiltiga inkomna respondentsvaren uppkom till 1159 där huvudsakliga svaranden arbetade i medelstora kommuner (80 000-149 000 antal invånare). Av resultaten att utläsa trivdes de svarande "mycket bra" eller "ganska bra" (av fem svarsalternativ) på sin arbetsplats. I frågan gällande upplevelsen av sin arbetsbelastning var svarsfrekvensen i alternativet "mycket hög" eller "ganska hög" övervägande med en 84 procentig ansats.

Empirin visar även att socialsekreterare har en utsatt position då de ofta får skulden om en bedömning är fel, både från politiker, chefer och anhöriga men också från media. Studien möjliggör för respondenterna att kommentarer efter frågorna, varav några redovisas nedan. I relation till arbetsbelastningen beskrivs en *frustration* om att inte kunna utöva ett professionellt arbete. Kvantitet utförs istället för kvalitet där orsaken förklaras bero på en underbemannad personalgrupp. Vid sjukskrivningar blir inte personal ersatt men arbetsuppgifterna måste *trots* underbemanning utföras vilket skapar en hög arbetsbelastning. Arbetstiden regleras med flextid och en kompensation för övertid ges inte ofta. Likande resultat belyser Visions rapport (2016) gällande hög arbetsbelastning inom socialtjänsten. Anledningen benämns vara på grund av en konstant hög personalomsättning. I resultaten i Visions rapport (2013) framkommer det att en tredjedel av respondenterna har utsatts för hot och våld på sin arbetsplats och att inbyggda rutiner för vad som skall göras när detta sker vanligtvis inte finns. Empirin visar att 44 % har en individuell plan för sin kompetensutveckling men att det skiljer sig i de olika kommunerna.

Empirin visar också att cirka en tredjedel av de svarande menar att de får metodutveckling och 67 % av dessa anser att detta har en stödjande funktion för arbetet. 61 % av respondenterna uppger att de har extern handledning. Thulin Skantze (2006) instämmer i detta resonemang och resultatet i hennes studie yrkar på att kompetens inkluderas inom *stödfunktionen*. Hon förklarar vidare att organisationen behöver ha utrymme för kompetensutveckling för att individer skall uppleva en god hälsa. Däremot ställer Widmark (2005) sig kritisk till detta resonemang och menar att kompetensutveckling kan ses som positiv men att den även kan ses som en negativ stimuli i form av krav från organisationen, att ständigt hålla personalen ajour. I Visions rapport (2013) uppger 83 % av respondenterna att de har ärendedragningar på arbetsplatsen. Av de respondenter som inte har ärendedragningar uppger över 60 % av dem att det skulle vara önskvärt som en inarbetad rutin på grund av den ansedda stödjande funktionen. Utifrån resultatet av studien har Vision lagt fram förslag där vidare inspektion och utredningar generellt benämns som nästa steg för att utveckla bättre arbetsvillkor inom socialtjänsten (Vision, 2013).

Både Widmark (2005) och Thulin Skantze (2006) betonar stödfunktionen som centrala för individens psykosociala hälsa. Stöd menar Thulin Skantze (2006) kan ges i form av feedback från chefer eller kollegor. Liknande menar Widmark (2005) att stöd i form av feedback från chefer verkar positivt för den anställde.

Ytterligare studier gällande socialtjänstens arbetsvillkor är Wanja Astviks studie vid namn "*Tysta arbetsplatser hot mot socialtjänstens utveckling*" som skapades i samarbete med akademikerförbunden SSR och fackförbundet Vision (Astvik, 2016). Enkäten besvarades av cirka 4 800 respondenter inom socialtjänsten. Utifrån empirin är visionen att utveckla ett mätinstrument som omfattar stress och hälsa relaterat till psykosociala risker inom organisationen. Astvik (2016) menar att strukturer inom Sveriges socialtjänstkontor resulterar i tysta arbetsplatser. Studien belyser vidare att de organisatoriska faktorerna krav och resurser har ett tydligt samband till välbefinnandet inom organisationen. Empirin visar att anställda inte får föra fram kritik gentemot organisationen då respondenterna upplever att det inte finns utrymme eller mottaglighet att öppet diskutera kvalitetsbrister. Thulin Skantze (2006) betonar kommunikationens funktion främst för att skapa en enhetlighet kring arbetstagarna och verksamhetens mål. Genom en god kommunikation minskar också risken av att bli förbisedd och det öppnar vägar för delaktig. Widmark (2005) menar att en öppen kommunikation medför ett humanitärt bemötande. Om arbetsplatsen ger utrymme för den sociala funktionen menar hon att känslor som gemenskap förstärks och trenden kring ett egocentriskt arbetsliv kan brytas. Den sociala funktionen kan enligt Widmark (2005) fungera som en belöning för arbetarna, en immateriell belöning som i Thulin Skantzes (2006) studie inte likvärdigt reflekteras över.

Astviks (2016) empiri indikerar också att arbetsmiljöproblem bör hanteras på en organisatorisk nivå istället för att ses som enskilda individers problematiska hanteringsförmåga. Personalomsättningen inom socialtjänsten, är ännu en väsentlig faktor som beskrivs ha ökat samtidigt som ledningen inte agerar tillräckligt för att behålla personal. Exempelvis uppges 65 % att de arbetar under oacceptabel tidspress.

För att personalomsättningen ska minska exemplifieras åtgärder mot stor arbetsbelastning, motstridiga krav och att öka möjligheten till en större delaktighet inom organisationen. Motstridigheter inom organisationens struktur är någonting både Thulin Skantze (2006) och Widmark (2005) behandlar. Otydliga organisatoriska strukturer skapar enligt forskarna otydliga krav och gränslösa anställningar där individen riskeras att utsättas för påfrestande stimuli som skapar stress. De båda studierna visar ett likartat resultat gällande omorganisering mot en tillplattad organisationsstyrning. Den nya strukturen är tänkt att fungera som en mer demokratisk styrning och ge arbetstagaren högre kontroll, det Thulin Skantze (2006) menar är en arbetsplats där beslut fattas fortare och alla anställda har samma ansvar. När befogenheterna inte möter upp det ansvar som införts hos den anställde menar båda forskarna att det skapas stora påfrestningar för arbetstagarna.

Sveriges ansvariga myndighet för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor, Arbetsmiljöverket, utförde 2005-2006 en tillsyn kring socialsekreterarnas arbetsmiljö. Rapporten, "*Tillsyn av socialsekreterarna arbetsmiljö*" uppmärksammar specifika områden som bör korrigeras (Arbetsmiljöverket, 2007). Rapportens resultat indikerar på samma problematik som ovanstående tidigare forskning belyst. Inledningsvis diskuteras vikten av tydlighet inom arbetsorganisationen. Där resultatet visade att det fanns en oklarhet gällande organisationens mål och den egna arbetstagarens och kollegors roll i arbetsgruppen. Rapporten yrkar på att arbetsgivare bör granska risken för ohälsa relaterat till arbetsmängd och personella resurser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet anses också bristfälligt kopplat till socialsekreterarnas upplevelse av vem hen kan vända sig till gällande arbetsmiljöfrågor. Detta kan grunda sig i vad rapporten även presenterar som en bristande kunskap kring vad som inkluderades i chefers uppdrag. Socialsekreterarna belyser att de har en hög arbetsbelastning och att de därmed har svårt att tillämpa socialtjänstlagens intention, detta menar de resulterar i en ökad stress. Rutiner och informationsspridning kring hot och våld var ett av de områden som uppmärksammats som bristfälligt på många socialkontor runtom i landet.

5. Metod och metodologiska överväganden

I följande kapitel redovisas de metodologiska tillvägagångssättet för att visa studiens transparens och en metodmedvetenhet. Dispositionen i kapitlet inkluderar följande avsnitt: *Studiens avgränsning, Författarnas gemensamma bidrag till innehållet, Förförståelse, Val av metod – fördelar och begränsningar, Urvalsprocess, Bortfall, Skapandet av enkäter och insamling av data, Bearbetning av empirin och analysmetod, Metoddiskussion, Validitet, Reliabilitet* och det slutliga avsnittet behandlar *Forskningsetiska överväganden*.

5.1 Studiens avgränsning

Målgruppen definieras som socialsekreterare och innebär i uppsatsen en individ vars arbetsplats är ett socialkontor. Den reella titeln hos respondenterna behöver inte vara socialsekreterare utan kan även exempelvis vara biståndshandläggare då det väsentliga är att arbetsmiljön är liknande för alla respondenter. Socialsekreterare innefattar endast de som har en direkt klientkontakt och arbetar med handläggning, exempelvis inkluderas inte enhetschefer i definitionen.

5.2 Författarnas gemensamma bidrag till innehållet

Författarna till studien har genomgående skrivit arbetet tillsammans. Kandidatuppsatsen inkluderar flertalet olika områden delvis bakgrund, tidigare forskning, metodologiska överväganden samt resultat och analys. Då arbetsprocessen fortlöpt under cirka två månader ansågs det vitalt att skriva samtliga delar tillsammans. Inte endast för att arbetet skulle vara jämnt fördelat mellan författarna utan också för att lägga en grund för en röd tråd i studien. Förhoppningen är att detta skall underlätta läsarens resa genom studien. Hade arbetet skrivits på två skilda platser hade risken för en osammanhängande uppsats tenderat att bli högre. Dessutom kan det argumenteras för att bearbetning av data och tolkning av insamlat material hade sett olika ut. När en diskussion genomgående fördes möjliggjordes ett arbete där båda kunde planera, strukturera och guida arbetet åt samma riktning. Delaktigheten från båda författarna har skapat vägar för intressanta diskussioner gällande etiska överväganden men även en nyfikenhet för hur studien kommer att formas.

5.3 Förförståelse

Valet av ämne och forskningsfråga baserades på en generell uppfattning om att socialtjänstens psykosociala arbetsmiljö innefattade flertalet stressorer för de anställda. Med lite kunskap om området var målet med enkätundersökningen att bland annat se vilka faktorer som var mest påtagliga i den psykosociala arbetsmiljön. Efter genomgång av litteratur återfanns kontinuerligt ett tema, att stress är kopplat till krav, kontroll och stöd. Det är efter denna kunskap vi formade enkätfrågorna, i förhoppningen att senare få ett empiriskt material som bekräftar den teoretiska modellen.

5.4 Val av metod- fördelar och begränsningar

I en forskningsstudie kan man anta en deduktiv, induktiv eller en abduktiv ansats som beskriver hur forskarens ställningstagande är vid insamling av empiri och teoriapplicering. Deduktion innebär att utgångspunkten är teoretisk innan insamling av empiri sker, en induktiv ansats innebär att insamlad empiri sker innan skapandet av teori och en abduktiv ansats är en växelverkan mellan deduktion och induktion (Jacobsen, 2012). Studien är inledningsvis deduktiv, då delvis förutbestämd teoriapplicering (från *krav-kontroll-stödmodellen*) fanns innan insamling av empiri. Innan insamling av empiri utvecklade även studien en hypotes: *att krav, kontroll och stöd är egenskaper som påverkar arbetsrelaterad stress*. Därmed är studien huvudsakligen utförd genom en deduktiv ansats med inriktning mot en hypotetisk-deduktiv forskning. Det är av vikt att belysa att en hypotetisk-deduktiv modell sällan är så strukturerad som den kan framstå. Sutton och David (2016) belyser Bryman exemplifiering kring problematiseringen av ansatsen gällande att den inte omfattar begränsningen av kunskapen kring tidigare forskning/teorier som styr uppläggnings av den kvantitativa studien. I studien adderades dessutom teorin *P-E-fit* och ett *systemteoretiskt perspektiv* för att belysa andra aspekter i materialet. Detta gör att metoden inte genomgående är hypotetisk-deduktiv utan har inslag av ett abduktivt förhållningsätt (David & Sutton, 2016).

Syftet och frågeställningen i studien är det som avgör hur information skall insamlas, bearbetas och analyseras. Johansson och Liedman (1993) förtydligar att detta är beroende av synsättet på vetenskaplig metodik.

Då studien inriktas mot hypotetisk-deduktiv forskning, där ansatsen är att testa tidigare fastställa teori till ny kontext, tydliggörs karaktärsdragen för ett positivistiskt ramverk. Beroende på hur ställningstagandet ser ut speglas en epistemologisk ansats vilket innebär det sätt forskaren ser på kunskap och hur den korrekt bearbetas och samlas in. David och Sutton (2016, s.78) förklarar positivismens karaktärsdrag på följande sätt:

”En sådan ”positiv” (faktabaserad) kunskap kräver att forskaren intar en icke-normativ och icke-bedömande hållning till det som hon studerar, förlitar sig på ”belägg” och förkastar all spekulation och gissning som inte kan grundas på och/eller prövas mot belägg. Positivism förknippas i dag med deduktiv forskning och prövning av teorier som formulerats som hypoteser.”

Synen på verkligheten, den ontologiska ansatsen, är objektivistisk då verklighetsuppfattning av sociala processer ses som orsakssamband, det vill säga att socialt liv bestäms av relationer och handlingar som följer ramverket som samhällsstrukturen ger. Objektivism eftersträvar en mätbarhet i omgivningen, därför tillämpas den främst inom de naturvetenskapliga disciplinerna. David och Sutton (2016) menar att i samhällsvetenskapliga discipliner är det svårt för forskaren att manipulera element så att de går att mäta i liknande kontrollerade miljöer som kan utföras i naturvetenskaplig forskning. Trots denna begränsning finns det möjlighet att tillämpa en icke-experimentell design, vilket innebär att den kontrollerade miljön är en som redan finns (inte en som kan skapas) vilket i studiens fall symboliserar socialkontor. För att möjliggöra en analys av data kommer sedermera ett jämförande ske i de olika variablerna. I studiens fall kommer de oberoende variablerna, *krav*, *kontroll* och *stöd* jämföras mot den beroendevariabeln *“Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen”*. Denna typ av jämförande kallas tvärsnittsstudie och syftar till att analysera sambandet mellan beroende och oberoende variabler och i detta fall under en specifik tidpunkt. En tvärsnittsstudie skulle även kunna göras över tid för att mäta hur olika samband relaterar till klockslag på dygnet eller ännu större tidsomfång. Denna ambition eftersträvades dock inte då det inte skulle svara på valda frågeställningar samt att studiens tidsomfång var begränsat (David & Sutton, 2016).

Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka hur upplevelsen av arbetsrelaterad stress ser ut inom socialtjänsten och sedermera undersöka om det finns något orsakssamband med fenomenet i relation till den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*. För att undersöka fenomenet var det önskvärt att samla empiri från flertalet enheter. Detta är vad Jacobsen (2012) menar är en *extensiv* studie. En *extensiv* studie underlättar för möjligheten till att generalisera data. Beroende på valet av tillvägagångsätt gällande insamling av data kommer designen för forskningen att se olika ut. Jacobsen (2012) menar att det finns två tillvägagångssätt gällande hur en design utformas. En *intensiv* och en *extensiv*. *Intensiv* design kartlägger hur processer förhåller sig och för att få en djupare förståelse av ett fenomen. För att insamla denna typ av data är intervjuer ett vanligt tillvägagångsätt. Även om en *intensiv* design samlar en djupgående data tenderar antalet enheter som tillfrågas att minska därför valdes en *extensiv* forskningsdesign att tillämpas i studien. Dock menar Jacobsen (2012) att det negativa med en *extensiv* design är att informationen som data ger utifrån detta förhållningssätt blir av ytlig karaktär.

5.5 Urvalsprocess

En urvalsprocess förklarar tillvägagångssättet när det gäller val av vem som skulle få tillhandahålla enkäten och varför (David & Sutton, 2016). I den inledande fasen var den intressanta populationen socialsekreterare som arbetar på ett socialkontor i Sverige. Detta omfång var dock för stort för att undersökas i relation till möjligt omfång i en c-uppsats och populationen vi ville uttala oss om blev sedermera socialsekreterare som jobbade på socialkontor i sex närliggande kommuner i förhållande till Göteborg. För att kunna mäta och analysera faktorer i den psykosociala arbetsmiljön specificerades arbetsplatsens kontext. Kriteriet för att vara en respondent begränsades till handläggare som arbetar på ett socialkontor (se avgränsning). Därmed har personal som arbetar inom institution eller olika typer av boenden valts att exkluderas.

Inledande i undersökningsprocessen var tanken att tillämpa ett sannolikhetsurval, det vill säga ett urval där alla i populationen har samma möjlighet att bli tillfrågade utan att data blir snedvriden. Alla relevanta egenskaper inom populationen har då en jämn spridning bland de tillfrågade respondenterna (David & Sutton, 2016).

Detta koncept förkastades på grund av C-uppsatsens tidsrymd. Detta var ett av argumenten för att urvalsprocessen i undersökningen skedde med ett icke-sannolikhetsurval, som inte med säkerhet kan avspegla en jämn spridning bland respondenterna. Anledningen till de valda kommunerna var på grund av deras geografiska platser med kriteriet att ligga inom en timmes reseavstånd från Göteborg. Argumentet till varför Göteborg som kommun inte inkluderades i studien, trots det geografiska kriteriet, var på grund av ett intresse att undersöka de kommuner som kanske i andra fall hamnar i skymundan. Vår hypotes var att flertalet studenter väljer Göteborg på grund av stadens storlek och plats. För att få tillgång till en målgrupp som inte antogs tillfrågas lika ofta valdes det därför att utesluta Göteborg helt ur studien. Vid en försäkran om kommunerna önskat en mer ingående presentation av studiens syfte skulle författarna ha möjligheten att, kopplat till tid och pengar, besöka kommunerna vilket kan tolkas som vad Bryman förklarar som ett bekvämlighetsurval. Brymans (2011) definition av bekvämlighetsurval lyder; *“Ett så kallat bekvämlighetsurval består som namnet antyder av sådana personer som för tillfället råkar finnas tillgängliga för forskaren”*. Bryman belyser vidare att urvalsstrategin brister då den utesluter en generaliserbarhet. Det ska poängteras att inga kontakter med socialtjänsten fanns sedan tidigare och trots ett bekvämlighetsurval grundade sig första kontakten med de olika kommunernas kundcenter. Därefter följde flertalet telefonsamtal till områdeschefer och/eller enhetschefer för diverse enheter där målgruppen arbetar. I begynnelsen av arbetet valdes det först att tillfråga en stor kommun att delta i undersökningen. Efter uppskattat bortfall fanns en insikt kring att empirin riskerades att bli för tunn. Därmed valdes det att kontakta ytterligare fem kommuner som låg närliggande Göteborg. Två kommuner som tillfrågades exkluderades i studien på grund av ett aktivt avböjande eller på grund av fördröjning i kommunikationen. Det positiva med tillämpningen av flertalet kommuner är att studien öppnar upp för en expansivitet i resultatet. Det skall poängteras att adderingen av kommuner gjordes på grund av ett antagande om att det fanns en risk att få ett lågt deltagande. Studiens syfte är inte att jämföra de olika kommunerna med varandra. Den slutliga urvalsramen bestod utav 417 möjliga respondenter.

5.6 Bortfall

Bortfall utgår från den ram som målgruppen tillhör, men av någon anledning inte svarat, det vill säga externt bortfall. Det externa bortfallet i studien är 306 personer. Internt bortfall innebär att vissa svar saknas men att individen har valt att svara på enkäten. Sjukskrivning, svårförståeliga frågor eller en för omfattande enkät i relation till tid kan vara exempel på anledning till bortfall men det reella orsaken kan det endast spekuleras i. Ett högt bortfall gör det svårt att generalisera resultaten på den undersökta populationen. Studiens population innefattades av 417 individer med en svarsfrekvens på 26,6 %. blev de faktiska respondenterna 111 stycken.

5.7 Skapandet av enkäter och insamling av data

Det finns olika tillvägagångssätt för datainsamling, primärdata och sekundärdata. Primärdata innebär att forskaren framställer ny data som skapas till syfte för studien medan sekundärdata innebär att forskaren använder redan befintlig data som har framtagits av tidigare forskare (Jacobsen, 2012). Då undersökningen delvis inkluderar att testa en hypotes, som grundade sig genom tidigare forskning, valdes insamlingsmetoden primärdata. Val av datainsamlingsmetod medförde även en daterad data. Primärdata insamlades med hjälp av enkäter.

För att mäta empirisk data behöver de teoretiska begreppen operationaliseras. För att möjliggöra en operationalisering av begreppen valdes det att utgå ifrån Prevents enkät då den berör områden som är centrala för den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*, vilka kan exemplifieras med arbetsbelastning, handlingsutrymme, ledarskap, stöd samt kunskaper och utveckling. Prevent är en ideell organisation och utgår både från ett arbetstagare- och arbetsgivarperspektiv då den ägs av PTK (Förhandlings- och samverkansrådet), LO (Landsorganisationen i Sverige) och Svenskt Näringsliv. Prevent har i över 70 år arbetat med informationsspridning och utbildning angående arbetsmiljön vilket exempelvis kan ske i form av stresskurser (Prevent, 2016). Prevents vision är att företag ska ha ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete då detta både gynnar arbetstagaren och arbetsgivaren. Kunskapen som organisationen sprider beskrivs på deras hemsida vara forskningsnära och målgruppsanpassad. Prevent är även ansvariga för Sveriges största facktidning med namnet Arbetslivet.

Utifrån vår frågeställning behandlar Prevent ett område som är aktuellt för oss därav valdes det att tillämpa deras enkät som utgångspunkt.

Prevents konstruerade enkät (innefattande 67 frågor) har till syfte att framtaga verksamhetens belastningsfaktorer inom den psykosociala arbetsmiljön som framkallar stress hos personalen för att sedan skapa en handlingsplan för att åtgärda de bristande områdena. Av dessa 67 frågor användes 29 frågor (med förbehåll angående omformulering från exempelvis kund till klient) i den konstruerade enkäten. En revidering ansågs nödvändig dels på grund av studiens omfattning samt att svarsfrekvensen antogs bli större om enkätens svarstid var kort. Till studiens enkät adderades sex frågor/påståenden varav fyra bakgrundsvariabler (*Kön, ålder, arbetserfarenhet, arbetande kommun*) samt två påståenden; "*Jag anser att jag har en berättigad lön i förhållande till mina arbetsprestationer*" och "*Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen*" där det sistnämnda är studiens beroendevariabel. Påståendet gällande en berättigad lön tillades med anledning av den teoretiska bakgrunden kring området. Anledningen till valet av addering av bakgrundsfrågor var möjligheten att inte utesluta individuella faktorer om det hade funnits intressanta samband att uppmärksamma. För att särskilja de olika kommunerna, då det antogs vara av intresse att veta svarsprocenten från vardera kommunen, valdes det att en av bakgrundsvariablerna skulle vara öppen där respondenten själv får skriva i vilken kommun hen arbetar i.

Studiens sammanställda enkät bestående av 35 frågor skickades ut via Qualtrics, som är en programvara för digitala enkäter. Internetenkäten var aktiv i 18 dagar, mellan datumen 2017-03-06 och 2017-03-24. Dessvärre bör det poängteras att inte alla hade tillgång till den under hela perioden. Orsaken var bland annat att vissa kommuner kontaktades senare i processen vid förhoppning att mer data skulle insamlas. Kontakten med enhetschefer fördröjdes ibland vilket även gjorde att handläggarna fick enkäten senare. Den sista veckan då insamling av empiri var aktiv skickades ett påminnelse mejl ut för att vädja om deltagande i studie. När informerat slutdatum och sluttid föreföll var det inte längre möjligt att besvara enkäten.

5.8 Bearbetning av data och analysmetod

Data transformerades från Qualtrics till SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, *version 24*) där resultat av data granskades och analyserades. Då frågeställningen inte är beroende av kön, arbetserfarenhet och ålder valdes dessa bakgrundsvariabler att exkluderas. Vid en vidare granskning av materialet beslutades det att inte inkludera all resterande data utan endast 15 av de 30 kvarstående frågorna för att möjliggöra en bearbetning av data. Vid granskning av den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd* avstämde enkätfrågorna som tydligast avspeglade kategorierna i modellen. För att få en jämn fördelning bland begreppen valdes fem enkätfrågor ut i vardera kategori. För att få en överblick av de enskilda 15 enkätfrågorna (oberoende variabler) skapades univariata tabeller, vilket gav möjlighet att hitta tendenser i data för framtida analys. Den univariata statistiken skildrades i frekvenstabeller som visar absolut frekvens (tal) och relativ frekvens (procenttal) inom varje cell. Detta tydliggjorde variationen mellan enkätfrågornas svarsalternativ var låg, då vissa alternativ knappt fyllts i av respondenterna. För att kunna tolka data slogs svarsalternativ därmed ihop till “*Stämmer helt*” med “*Stämmer delvis*” samt “*Stämmer i liten grad*” med “*Stämmer inte alls*”. Med denna omkodning skapades två möjliga värden, det vill säga ett kodschema gjordes (David & Sutton 2016). “*Stämmer helt/Stämmer delvis*” som blev kodat till 0 och “*Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls*” till 1. Att bearbeta data med ett kodschema underlättar en analys. Att klassificera data och ge svarsalternativen en numerisk innebörd ger även en möjlighet att mäta empirin (David & Sutton 2016). David och Sutton (2016) belyser att vid datainmatning och kodning finns det stor risk för potentiella felaktigheter och därmed få ett felaktigt resultat. För att förhindra detta rekommenderas det att avsätta tid för att utföra en kontroll av inmatning av data. Som ovan nämnts överfördes automatiskt data från Qualtrics till SPSS vilket minskade den potentiella risken för datainmatnings fel. Gällande omkodning försökte risken för möjliga fel förhindras genom att en av forskarna skrev in kodningen medan den andra granskade processen.

En frekvenstabell av påståendet “*Jag upplever mig stressad på min arbetsplats*” konstruerades för att kunna se fördelningen inom den beroendevariabeln hos respondenterna. Istället för att skapa och granska 15 oberoende kvalitativa variabler konstruerades tre nya kvantitativa variabler genom index, en för vardera kategorin. Det finns två sorter av variabler, kvalitativ och kvantitativ. En kvalitativ variabel har icke-numeriska värden, kallad kategorivariabel (nominala och ordinala variabler), medan en kvantitativ utgår från numeriska värden (såsom kvot - eller intervallskalor) (David & Sutton, 2016). Variablerna i studien är inledningsvis kvalitativ i form av ordinalskalor då de inte går att besvara frågorna med siffror. Det som är utmärkande för en ordinalskala är att skalnivån kan rangordnas utan tydligt avstånd mellan värdena samt att en tilldelning av numeriskt värde inte finns. När ett index gjordes på dessa variabler blev det även möjligt att inom den nykonstruerade kvantitativa variabler att mäta värdena. Index innebär att den konstruerade variabeln består av fem olika multipla indikatorer som sammanfördes till ett mått.

Tabell 1. Indexens frågor.

Kravindex	Kontrollindex	Stödindex
<ul style="list-style-type: none"> ● Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min normala arbetstid. ● Jag har en arbetsmängd som känns acceptabel. ● Jag har tid för reflektion/eftertanke över hur jag har utfört ett arbete. ● Jag har ett arbete som är fritt från riskfyllt ensamarbete. ● Jag tycker att andras krav på mig är acceptabla (exempelvis arbetskamrater, chefer, klienter). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jag vet vilket ansvar och vilka befogenheter jag har. ● Jag har möjlighet till fortbildning och yrkesmässig utveckling på min arbetsplats ● Min chef/arbetsledare diskuterar med arbetsgruppen innan beslut fattas som rör oss. ● Jag är inte orolig för förändringar i min arbetssituation. ● Jag kan själv påverka arbetstakten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jag kan få hjälp av mina arbetskamrater för att lösa mina arbetsuppgifter ● Min chef/arbetsledare har regelbundna utvecklingssamtal/medarbetarsamtal med mig ● Vi diskuterar öppet våra samarbetssvårigheter och meningsmotsättningar på arbetsplatsen ● Jag får tillräckligt mycket stöd från min närmaste chef/arbetsledare ● Jag anser att jag har en berättigad lön i förhållande till mina arbetsprestationer.

Argumentet till att göra ett index är att det möjliggör en samlad uppfattning om vad respondenterna svarat inom varje kategori, det vill säga den övergripande uppfattningen kring arbetsplatsens *krav*, *kontroll* och *stöd*.

Då begreppen är komplexa och innefattar mångtydiga meningar kan en egenskap på en arbetsplats tolkas som stöd av en respondent, men inte av en annan. Därav är det viktigt att ha flertalet frågor som omfattar samma kategori utifrån den teoretiska förklaringen. Empirin kan därmed visa en viss skildring inom kategorierna, dock möjliggör indexen en överskådlig uppfattning som förenklar en analysering.

Utifrån de tre indexen framtogs sedan univariata frekvenstabeller för att kunna granska samband i data. För att möjliggöra en urskiljning hur den genomsnittliga respondentens svar kring krav, kontroll och stöd upplevelse beräknades medelvärdet på varje index. Studien baseras på 111 respondenter, en varians som visade sig inte vara tillräckligt stor för att täcka alla celler. David & Sutton (2016) menar att konsekvens av en låg varians i data är att riskerar att inte spegla den reella populationen, vilket diskuteras vidare under validitet.

Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka hur upplevelsen av arbetsrelaterad stress ser ut inom socialtjänsten och sedermera undersöka om det finns något orsakssamband med fenomenet i relation till den teoretiska modellen *krav-kontroll-stöd*. För att möjliggöra en analys gjordes en bivariat analys utifrån indexen i relation till upplevd stress. Utifrån den bivariata analysen utfördes ett T-test för att mäta dess statistiska signifikans. Är signifikansnivån hög innebär det att skillnaden i data beror på slumpen, är signifikansen däremot lägre än 0.05 beräknas insamlad data inte baseras på ett slumpmässigt urval. David och Sutton (2016) förklarar att ett T-test även undersöker medelvärdet inom indexen och räknar ut standardavvikelsen för att se dess spridning. Standardavvikelse är ett statistiskt test som visar den möjliga avvikelsen från medelvärdet. Det är ett element som möjliggör en bedömning av riktigheten av ett stickprovs medelvärde. Desto större standardavvikelse från medelvärdet ju mindre sannolikhet finns kring att medelvärdet är representabelt i populationen (David & Sutton, 2016). Är spridningen hög kommer medelvärdet inte avspegla verkligheten av enskilda respondentsvar då en av respondenternas extrema avvikande kan påverka hela medelvärdet som stort. Är spridningen inom det beräknade medelvärdet lågt kan det i större utsträckning skildras som att medelvärdet är ett värde som liknar *flertalet* av respondenternas ställningstagande (Jacobsen, 2012).

De univariata indexen gav en bild kring hur frekvenserna såg ut men möjliggjorde ingen större analys i relation till arbetsrelaterad stress. T-testet gav även en beräkning av centralmått i form av medelvärde och dess resultat kan sedermera yrka på samband mellan de undersökta variablerna. Studiens frågeställning eftersträvar ett svar kring vilket index som har det största sambandet till upplevd arbetsrelaterad stress. Den mest lämpliga analysen för att besvara frågeställningen ansågs vara med hjälp av centralmättet medelvärde. I indexen ger medelvärdet det genomsnittliga värdet mellan det möjliga 0-5. Orsaken till att skalan är mellan 0-5 är för att varje index innehåller fem olika frågeställningar. En uträkning av medelvärdet görs genom att addera alla värdena och sedan dividera summan på antalet respondentsvar, inom det beräknade svarsalternativet (David & Sutton, 2016). Det vill säga beräknas två medelvärden inom ett index då det finns två svarsalternativ med omkodning 0 (*Stämmer helt/Stämmer delvis*) och 1 (*Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls*).

Därmed utgår analysen i första hand av en presentation av data genom univariata frekvenstabellerna. För att begripa och förstå samband mellan krav, kontroll, stöd relaterat till fenomenet arbetsrelaterad stress utfördes ett T-test och sedermera en tillämpning av relevant teori och tidigare forskning. Bearbetning av data i sådan form benämns som analytisk analys av David och Sutton (2016). En blandning av olika analysmetoder används i studien för att besvara frågeställningen men även för att genomföra en fördjupad analys av den insamlade empirin. En grundlig analys öppnar också upp vägar för reflektioner som kan vara intressanta både för det insamlade materialet men även för vidare forskning vilket belyses i diskussionskapitlet i denna studie.

5. 9 Metoddiskussion

En kritisk reflektion kring metodologiska val skedde före, under och efter studien. Under studiens gång påträffades en problematik gällande urvalsprocessen, där en bristande avgränsning för målgruppens blev tydlig. I målgruppen inkluderas olika titlar och när det eftersträvades att inkludera alla som arbetade på socialkontor skapades det en förvirring. I kontakten med enhetschefer fanns en hög risk att de misstolkade definitionen av målgruppen då den inledningsvis var vag.

Under kommunikation med de första enhetscheferna vidareutvecklades sedan en tydligare definition som användes i fortsatt kommunikation med nya kontakter. Under arbetets gång fördes resonemang kring hur målgruppen skulle definieras. Hade målgruppen endast tillhört enheter som arbetar med försörjningsstöd hade en tydlighet och minimering av missförstånd skett. Dataomfånget hade då minskat men en inkludering av flertalet kommuner hade då kunnat bli lösningen. Dock eftersträvades det att inkludera alla som arbetade med socialt utsatta grupper och därmed beslutades inte det tillvägagångssättet. Problematiken med att inkludera flertalet enheter uppdagades när det uppmärksammades att kommunerna organiserades på olika sätt. Studiens målgrupp valdes på grund av att respondenterna hade en intressant psykosocial arbetsmiljö och att gruppen som sådan även har en stor inverkan för socialt arbete. Det resonerades också att bortfallet kunde blivit mindre om forskarna hade haft möjligheten att ta en direktkontakt med respondenterna. Att föra kontakt via individer som inte tillhörde den efterfrågade populationen gjorde det svårt att nå den tänkta målgruppen. Hade undersökningen istället haft enhetschefer som population kan det därför antas att svarsfrekvensen hade varit större då kontaktkedjan varit kortare.

Det hade även varit av intresse att undersöka de psykosociala faktorerna utifrån en annan typ av operationalisering i frågorna än *krav-kontroll-stödmodellen*. Exempelvis hade det varit av intresse att operationalisera utifrån den teoretiska modellen *P-E fit*. På grund av tidigare forskning valdes dock en hypotetisk-deduktiv ansats som eftersträvade en undersökning om egenskaperna *krav*, *kontroll*, *stöd* påverkade den psykosociala arbetsmiljön på socialkontor.

Det är även viktigt att vara kritisk till valet av de fem frågorna som presenterades i de konstruerade indexen. Andra frågor hade kunnat väljas vilket hade kunnat medföra ett helt annorlunda resultat än vad som i studien redogör för i resultatkapitlet. Det bör också poängteras att de 35 valda enkätfrågorna inte hade skett om en rekonstruktion av studien hade varit möjlig. Orsaken till det var att under analysdelen framkom det brister i empirin i relation till vitala delar som presenterades i tidigare forskning. Detta kan exemplifieras genom frågor som berör organisationsförändringar. Vid resonemang kring hur en sådan addering skulle se ut framkom flertalet problematiska scenarier.

Vad är en organisationsförändring? Detta hade behövts operationaliseras då begreppet är mångtydigt och har flera innebörder. Det kan omfatta allt från mindre till större, avgörande förändringar.

David och Sutton (2016) diskuterar kring och belyser den viktiga balansgången för en välkonstruerad, vetenskaplig enkät. Forskaren vill få fram så mycket data som möjligt samtidigt som svarsfrekvensen minskar desto fler frågor som adderas. Att konstruera en enkät är en svårhanterlig uppgift då det måste ta hänsyn till motstridiga intressen. Valet av 35 enkätfrågor kan därmed argumenteras som både för få och för många. Internetenkäten var utformad utifrån slutna svars kategorier (bortsett från en gällande arbetsplatsens placering) vilket berodde på en önskan om en hög svarsfrekvens och att samla in valid data. Vid analysering av data uppstod en önskan kring att ha samlat in ytterligare egenskaper, via öppna frågor, som inte endast baserats på *krav-kontroll-stödmodellen*. Detta på grund av problematiken att inta ett annat teoretiskt perspektiv på en redan vinklad data.

5.9.1 Validitet

För att uppnå hög intern validitet behöver det fastställas att den beroendevariabeln inte kan påverkas av andra faktorer än de som har inkluderats i studien. Faktorer som annan forskning visar påverkar arbetsrelaterad stress är faktorer såsom hemmiljö och tidigare livserfarenheter vilket bortses från i denna studie. Därmed kan det anses att studien har en låg intern validitet. Enkätfrågorna är övergripande slutna vilket skapar en problematik att mäta individers andra möjliga upplevelser av hur arbetsmiljön påverkar stress. Hade en intervju förts med deltagarna, eller om fler öppna frågor använts i enkäten, kan det antas att flertalet andra faktorer uppmärksammas i relation till stress inom arbetsmiljön. Vid val av att använda slutna frågor (förutom en, angående vilken kommun personen arbetar i) berodde på en önskan om att uppnå en hög svarsfrekvens. David och Sutton menar (2016) att människor generellt är mer villiga att besvara slutna frågor än att skriva ett fritt svar. Slutna frågor är positivt för en forskare i två aspekter. Bland annat ökar validiteten men det reducerar även arbetsbördan. Hade öppna frågor ställts hade en tolkning och kategorisering av dessa gjorts och därmed hade författarnas tolkning av data påverkat empirin vilket sänker validiteten.

Den externa validiteten i en studie mäter möjligheten att generalisera empiri till liknande kontexter. Trots en extensiv studie har detta inte uppnåtts på grund av studiens omfattning och höga bortfall. Variansen i materialet var låg, därmed minskar möjligheten att applicera detta på hela populationen. Hade spridningen varit större genom att respondenterna besvarat svarkategorierna olika skulle det eventuellt kunna spegla den reella populationen. Då studien förde en urvalsprocess som följer ett bekvämlighetsurval blir det näst inpå omöjligt att generalisera empirin (Bryman, 2011). Materialet antas därmed utifrån detta avseende ha en låg extern validitet.

Karasek och Theorells begrepp *krav*, *kontroll* och *stöd* har operationaliserats med hjälp av Prevents enkätfrågor (se bilaga 3) om psykosocial arbetsmiljö. Dessa begrepp som har både en teoretisk betydelse och en vardaglig betydelse ger uppfattningen av mångsidiga meningar. Därför är det viktigt i operationaliseringen av begreppen att fånga det relevanta i deras teoretiska mening för att göra dessa komplexa begrepp mätbara, det vill säga begreppsvaliditet. Dock kan det argumenteras för att operationaliseringen hade sett olika ut beroende på vem som tolkade "*Krav-kontroll-stödmodellen*". Ett resonemang kring hur begreppen skulle förändras om operationaliseringen av en annan teori hade skett är också relevant. Detta hade säkerligen gett oss en annan dimension på exempelvis begreppet *krav* som inte Karasek och Theorell har med i sin definition som kan påverka studien. Efter datainsamlingen bör det även poängteras att i resultatet presenteras endast ett axplock av enkätfrågorna (15 oberoende variabler och en beroende variabel). Då all data inte analyserades hade flertalet andra konstellationer kunnat framtas och därmed även kunnat skapat alternativa resultat.

5.9.2 Reliabilitet

Begreppet reliabilitet behandlar diskussionen om forskningsprocessen är tillförlitligt utförd. Det är därmed av intresse att belysa de delar i arbetsprocessen som ponerar att vinkla materialet. Ett exempel på faktorer som påverkar insamlingen av materialet är organisationsförändringar. Dessa sker kontinuerligt inom socialtjänsten och ett antagande kring att om exakt samma studie utförts om 10 år hade resultaten sett annorlunda ut. Detta beror på att en social miljö inte exakt kan rekonstrueras. Detta resonemang utesluter inte att data är *inte* är tillförlitlig.

Däremot kan empirin endast påvisa hur respondenterna i studien upplever sin hälsa under perioden för insamlad data och denna kan därmed inte analyseras över tid. Under forskningsprocessen förekommer det inte några former av direkt interaktion med respondenterna då insamling av data skedde genom internetenkäter. Vissa respondenter kontaktade författarna via mejl efter tilldelad enkät av överordnad. Denna mejlkontakt bestod främst av ett förtydligande av hur enkäten besvaras. Ett argument till att inte ta direktkontakt med respondenterna var för att skydda den möjliga risken att författarna omedvetet skulle kunna påverka respondenterna i möte. Genom att beakta denna aspekt kan det tolkas som att studien tilldelas en hög reliabilitet.

Genom användningen av internetenkäter som är skapade av Prevent minskade risken för mätfel i studien. David och Sutton (2016) menar att mätfel annars kan skapas om frågorna uppfattas på olika sätt eller är svårtolkade. Då Prevents enkät anses ha hög tillförlitlighet då deras mätverktyg appliceras på flertalet organisationer kan det antas att frågorna är välarbetade och att majoriteten av respondenterna tolkade frågorna på likartat sätt. Mätmetoden ger också en högre tillförlitlighet då svarsalternativen är slutna.

För att öka reliabiliteten i undersökningen utfördes ett signifikanstest. Ett signifikanstest är som tidigare beskrivet ett avgörande mätinstrument som undersöker om urvalet är slumpmässigt eller om det har egenskaper som kan spegla hela populationen. I studien gjordes detta via ett T-test, som är ett av flertalet metoder för att finna signifikansnivån i en undersökning (David & Sutton, 2016). Signifikansnivåns resultat redovisas i resultat och analyskapitlet.

5.10 Forskningsetiska överväganden

Socialtjänsten betraktas som en organisation som ofta uppmärksammas i media. Många gånger är det i negativ betoning då personal hanterat ett ärende på ett sätt som skapat problematiska konsekvenser (se inledning). Det bör dock poängteras att en socialsekreterare alltid handlar genom en organisation och det är även den utgångspunkt denna studie tar avstamp i. Det är därmed av vikt att i denna studie belysa att den etiska aspekten gentemot de anställda ansågs som högst relevant.

Studien försöker genomgående bibehålla en organisationsnivå för att undvika att problematisera individuella faktorer i relation till den beroendevariabeln. För att möjliggöra detta har det under arbetets gång resonerats kring hur en korrekt etisk framställning skulle bibehållas. Genom en granskning av Vetenskapsrådets fyra viktiga forskningsetiska principer, *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* fördes ett resonemang kring hur dessa på bästa sätt skulle beaktas genomgående i uppsatsen.

I begynnelsen av arbetets gång diskuterades hur studien skulle säkerställa konfidentialitet hos respondenterna. När metoden internetenkäter valdes möjliggjordes en hög konfidentialitet då ingen som granskar data kan veta vem som är respondent. Inte ens en nyansering i data är möjlig då det är fasta svarsalternativ, annars skulle det kunna diskuteras att öppna frågeställningar möjliggör en urskiljning inom en liten ort vem respondenten skulle kunna vara. Den öppna frågeställningen i enkäterna gäller endast geografiskt område för arbetsplatsen för att vid avslutad datainsamling möjliggöra en beräkning gällande studiens bortfall/svarsfrekvens. Internetenkäter möjliggör ytterligare konfidentialitet då respondenterna besvarade enkäten via att trycka på en länk till den webbaserade anonyma enkäten. Den anonyma länken framtogs av programvaran Qualtrics. Då enkäten besvarades digitalt minimerades risken, i förhållande till om enkäten hade skett i form av lösa papper, att data skulle spridas, spåras eller försvinna under uppsatsens gång. Det kan dock belysas att det finns en liten risk att enkätprogrammet som sådant skulle kunna haverera, men denna risk beräknades som låg. Efter färdigskrivna uppsats kommer kontot på Qualtrics att avaktiveras vilket gör att enkätsvaren inte kommer kunna återanvändas framöver och nyttjandekravet kopplat till denna uppsats anses därmed behandlas. Anonymiteten i studien kan argumenteras som hög. Även om någon har goda kunskaper kring vem som jobbar på ett socialkontor i en kommun kan en individ omöjligt, även efter en noggrann granskning, avgöra vilken individ som svarat vad då den geografiska platsen inte kommer att avslöjas. I studien finns det en betydande andel kvinnor jämfört mot män men i resultatet kommer inte heller dessa nyanser skildras och därmed är männen, som annars möjligtvis varit enklare att identifiera, skyddas.

David och Sutton (2016) benämner dock att en anonymitet kan undanröjas då spårning av IP-adresser kan ske genom att granska vilka som har klickat in på internetsidan. Det bör dock poängteras att denna kunskap inte besitts hos författarna men att en hacker möjligtvis skulle kunna få denna information. En urskiljning av vad individen svarade på enkäten är dock fortfarande inte möjlig. Utifrån ovanstående resonemang kan det tolkas som att konfidentialitetskravet och anonymitetskravet har bejakats.

När metoden valts skrevs ett informationsbrev som även innehöll länken till internetenkäten. Informationen behandlade syftet med studien och vad ett deltagande innebar, det avslutades även med information om att om individen valde att klicka sig vidare till internetenkäten har personen i fråga också godkänt ett samtycke till att delta i studien (se bilaga 1). Ett informerat samtycke är ett relevant etiskt redskap i studier, både för respondenten men även för forskaren. En baksida med den höga anonymiteten som studien uppnår är att om respondenterna önskat att återta sitt svar är detta inte möjligt. Detta framkommer i det informerade samtycket, vilket då tolkas som att informations- och samtyckeskravet därmed ha tagits i beaktning. I informations- och samtyckes dokumentet beskrevs villkoren för deltagandet och om några problem skulle uppstå fanns det möjlighet för forskaren att yrka på att deltagandet var frivilligt och att det hade godkänts av respondenten. Då målgruppen i denna studie var vuxna individer med ett arbete inom socialtjänsten ansågs det inte att ett samtycke från utomstående individer var nödvändigt. Detta hade dock tillämpats om målgruppen inkluderat barn. Studien behandlar inte respondenternas bakgrund (uppväxtförhållande i relation till klass). Det hade kunnat ansetts som givande då detta hade gett studien en ytterligare dimension och därmed en möjlighet till en expandering och fördjupning kring fenomenet. Exempelvis vilka copingstrategier som tillämpas av individerna i stressiga arbetsförhållanden och hur skiljer sig dessa åt relaterat till deras bakgrund. Denna informationen valdes dock att inte samlas in då för lite kunskaper kring hur ett bemötande och sedermera ett framställande av sådan data skulle ske. Ett etiskt övervägande skedde således mellan möjlig skada och nytta. I denna studie beräknades därmed inte nyttan överväga den möjliga skadan (Nygren 2012, Vetenskapsrådet 2002). Sammanfattningsvis anses det att en kritisk reflektion gällande etiska överväganden har skett före, under och efter studien.

7. Resultat och analys

Som belystes i *Bearbetning av data och analysmetod* presenteras i resultat och analys kapitlet insamlad empiri i tabellform. Dispositionen lyder följande; univariata frekvenstabeller av beroendevariabel, univariat frekvenstabell av indexen med tillhörande medelvärde, bivariat korstabeller och slutligen en bivariatanalys som behandlar medelvärdet, standardavvikelsen och signifikans. Resultaten analyseras främst genom den teoretiska *krav-kontroll-stödmodellen*, då frågeställningarna delvis utgår ifrån denna teori. För att få en djupare förståelse för studiens data kommer även en teoriapplicering ske genom den teoretiska *P-E fit modellen* samt det *systemteoretiska perspektivet*.

I tabellen nedan (tabell 2) kommer resultatet gällande den beroendevariabeln, “*Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen*”, att skildras. Tabellen är avsedd för att möjliggöra en avläsning av uppdelningen av respondenternas svar kring den beroendevariabeln. Svartalternativen är “*Stämmer helt/Stämmer delvis*” och “*Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls.*” Som utläses i tabellen är totalen av de svarande 111 stycken.

7.1 Univariat tabell av beroendevariabeln

Tabell 2. Univariat tabell av beroendevariabeln

”Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen”		Antal	Valid procent
Svartalternativ	Stämmer helt/Stämmer delvis	70	63,1
	Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls	41	36,9
	Total	111	100,0

Resultatet visar att den övervägande delen av respondenterna, 63.1% upplever sig stressade på arbetsplatsen. I relation till tidigare forskning stämmer detta resultat överens med hur rapporterna framställer socialtjänsten som organisation. Frågeställningen som behandlar fenomenets storlek kan utifrån denna frekvenstabell besvaras.

Det går inte att genom denna tabell utläsa anledning till fenomenets uppkomst. För att detta skall möjliggöras behöver en analys ske i relation till de oberoende variablerna, det vill säga studiens index. Av tabellen går det också att utläsa att 36,9% av respondenterna inte uppleva sig stressade på arbetsplatsen.

7.2 Univariat tabell av indexen

Nedan framställs studiens index. Varje index består av fem frågor (se tabell 1), där svarsalternativen är “*Stämmer helt/Stämmer delvis*” och “*Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls*”. Utifrån dessa frågor kommer respondenten tilldelas ett värde på varje fråga. Som beskrevs i metodkapitlet tilldelades “*Stämmer helt/Stämmer delvis*” värdet 0, vilket innebär att om respondenten besvarar alla enkätfrågor inom indexet med detta svarsalternativ kommer svaret att placeras i den lodräta linjen till höger om 0-1. Det vill säga, tillhöra en placering i cellen högst upp. Anledningen till att respondenten kategoriseras i 0-1, trots att vid en addering av alla fem svarsalternativ blir summan 0, bero på att värdena har kategoriserats ihop för att data ska bli mer överskådlig för läsaren. Denna sammansättning innebär att även om respondenten har besvarat en fråga inom indexet med värdet 1, “*Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls*” kommer respondentsvaret att synliggöras i den översta raden (0-1). Det lägsta värdet i detta material innebär antingen lågt krav eller hög kontroll samt stöd. Tolkningen blir därmed att ett lågt värde indikerar en positiv arbetsmiljö. För en vidare förståelse hänvisas återigen till tabell 1 där vardera fråga inom alla index presenteras.

Tabell 3. Univariat tabell av indexen

		Kravindex		Kontrollindex		Stödindex	
		Antal	Valid Procent	Antal	Valid Procent	Antal	Valid Procent
Summa av kodning	Lågnivå 0 - 1	66	60,0	76	68,4	83	74,7
	Medelnivå 2 - 3	33	30,0	34	30,6	28	25,3
	Högnivå 4 - 5	11	10,0	1	1	-	-
	Total svarande	110	100,0	111	100,0	111	100,0
Ej svarat		1					
Medelvärde		1,350		1,018		0,954	

Det bör poängteras att inom kravindexet går det att avläsa ett internt bortfall. En fråga inom kravindexet besvaras inte och därför speglar den totala svarsfrekvensen 110 respondenter. Resultatet anses ändå jämförbart med övriga index då beräkning inte utgår från antalet utan ifrån den valida procentsatsen. För att kunna urskilja skillnader i data valdes resultatet att istället för presentera alla värden mellan 0-5 redovisas de i tre kategorier (0-1 och 2-3 samt 4-5) även fortsättningsvis hänvisas som låg-, medel och högnivå. Nivåerna har samma betydelse inom vardera index. En låg nivå indikerar alltid en positiv psykosocial arbetsmiljö. En förtydligande redovisas nedan för att sedermera möjliggöra en djupare analys.

I kravindexet kan det utläsas att 60 % av respondenterna upplever låga krav på sin arbetsplats då de endast *maximalt* besvarat att de upplever krav på en av fem frågor. 30 % av respondenterna har inom två eller tre frågor besvarat att de upplever ett högt krav. Konklusionen av detta blir att 30 % av respondenterna upplever en medelnivå av krav på sin arbetsplats. 10 % av respondenterna har besvarat fyra eller fem frågor med svarsalternativet att de upplever krav, som betyder i studiens skalnivå, att arbetsplatsen upplevs utbringa *höga* krav.

Kontrollindexets resultat visar att de respondenter som anser sig ha hög kontroll över sitt arbete är 68,4%. Respondenterna för denna kategori svarade att kontrollen brister i maximalt en av fem frågor. I studiens skalnivå tolkas resultaten att 30,6% speglar en medelnivå då respondenterna inom denna kategori besvarat två eller tre frågor där utfallet varit att de upplever låg kontroll över sitt arbete. 1% besvarade fyra eller fem frågor som indikerar att de har låg kontroll över arbetet och upphar därmed en högnivå på skalnivån.

Stödindexet resultat indikerar att 74,7% upplever högt stöd på arbetsplatsen då respondenterna fyllt i maximalt en fråga med indikationen om lågt stöd. 25,3% av respondenterna tillhör i studien en medelnivå där de besvarat att de upplever högt stöd förutom i två eller tre svarsalternativ.

Det fanns ingen respondent som uppgav lågt stöd, det vill säga ingen av de tillfrågade besvarade fyra eller fem svarsalternativ med indikationen till lågt stöd på arbetsplatsen. Det innebär att ingen av respondenterna kategoriseras under en hög nivå på skalnivån i studien.

7.3 Analys utifrån Krav-kontroll-stödmodellen

Medelvärdet inom de olika indexen går också att utläsa i tabell 3. Medelvärdena är 1,350 (kravindex), 1,018 (kontrollindex) och 0,954 (stödindex). Då maxvärdet är fem innebär det att medelvärdena är låga. En tolkning av värdena utifrån *krav-kontroll-stödmodellen* innebär att respondenterna upplever goda arbetsvillkor. Det centrala inom den teoretiska *krav-kontroll-stödmodellen* är att individer upplever psykiska påfrestningar om dessa tre egenskaper inom arbetsmiljön *inte* samspelar på ett balanserat sätt. Av tabellen går det att utläsa att krav, då det har det högsta medelvärdet, är den egenskap som främst belystes som stressor i arbetsmiljön. Då medelvärdet inom alla tabeller är låga kan detta konstaterande dock inte redogöra för en avspegling av verkligheten. Dessutom är differensen mellan medelvärdena låg, vilket gör att trots att krav har det högsta medelvärdet finns det ingen vital skillnad mellan egenskaperna. Utifrån *krav-kontroll-stödmodellen* kan det utifrån ovanstående siffror indikera på att respondenterna kategoriseras in i *ideal* i kuben, (se figur 1) och att deras psykosociala arbetsmiljö därmed kan tolkas som optimal. Hade empirin avspeglat den psykosociala arbetsmiljön som *Iso-spänd* hade den psykosociala arbetsmiljön istället indikerat höga krav, låg kontroll samt stöd.

7.4 Bivariat korstabell med beroendevariabeln och indexen

Hittills har studien presenterat resultat från univariata tabeller. Dessa visar endast svar beträffande frekvensen inom vardera index och den beroendevariabeln men förklarar inte något orsakssamband. Genom en korstabell, även kallat bivariat korstabell, redovisas indexen genom en sammanslagning av den beroendevariabeln och möjliggör därmed en djupare utforskning av potentiella orsakssamband. Korstabellen består därmed av en sammanslagning av tabell 2 (lodrät) och tabell 3 (vågrät). I tabellen nedan är två cellers linjer markerade för att exemplifiera hur man avläser tabellen.

För de resultat som motsvarar att en respondent besvarat "Stämmer helt/Stämmer delvis" på alla frågor inom ett index kommer detta synliggöras i raden till höger om 0 (exemplet visar på kravindexet). I föregående tabell (tabell 3) sammanslogs värdena för att lättare få en övergripande förståelse av data. I denna tabell görs inte denna uppdelning på grund av att den inkluderas i en presentation för att delvis visa på den faktiska frekvensen inom varje värde. I tabell 4 presenteras även en urskiljning gällande vad respondenterna besvarat inom den beroendevariabeln "Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen" i relation till indexen. Det vill säga, har respondenten svarat att det upplever sig stressade kommer svaret att adderas i kolumnen under "Stämmer helt/Stämmer delvis".

Tabell 4. Korstabeller med index och beroende variabel

		Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen		Total
		Stämmer helt/stämmer delvis	Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls	
Kravindex	0	17	27	44
	1	10	12	22
	2	17	2	19
	3	14	0	14
	4	8	0	8
	5	3	0	3
Total svarande		69	41	110
Kontrollindex	0	18	26	44
	1	21	11	32
	2	21	4	25
	3	9	0	9
	4	1	0	1
Total svarande		70	41	111
Stödindex	0	21	20	41
	1	28	14	42
	2	17	3	20
	3	4	4	8
Total svarande		70	41	111

Utifrån en analys av *krav-kontroll-stödmodellen* är denna redovisning av resultatet intressant. Modellen utgår från att det är upplevelsen av höga krav, eller bristande kontroll och stöd som påverkar individens upplevda stress.

Av denna tabell går det att avläsa att 44 respondenter inte upplever sig ha några krav, dock går det att avläsa att 17 av dessa upplever sig stressade på arbetsplatsen. Resterande 27 gör det inte. För att individer skall uppleva stress, utan att ha uppleva höga krav, kan det tolkas som att individerna antingen upplever låg kontroll över arbetet eller lågt stöd.

Vid avläsning av kontrollindexet är det 44 svaranden som menar att deras kontroll över arbetet är högt. Av dessa 44 personer menar 18 respondenter att de upplever sig stressade och 26 respondenter gör det inte. Även om kontrollen över arbetet är högt kan exempelvis en icke fungerande feedback i stöddimensionen vara en teoretisk förklaring till varför respondenterna upplever sig stressade.

Resultaten visar att 41 personer har ett högt stöd. I relation till den beroendevariabeln är det nästan jämnt fördelat. 21 respondenter har besvarat att de upplever sig stressade trots att de har ett maximalt stöd på arbetsplatsen. Resultatet visar att 20 respondenter inte upplever sig stressade, trots samma maximala stöd från arbetsplatsen.

Utifrån resultaten går det att utläsa att cirka 70 respondenter anger att de upplever arbetsrelaterad stress. Vid granskning av tabell 4 framkommer att inget orsakssamband kan finnas i relation till de tre indexen. Utifrån den teoretiska modellen tolkas resultaten motsägelsefulla. Den teoretiska modellen är skapad att ge en förklaring till varför arbetsrelaterad stress uppstår, vilket i praktiken inte går att finna i den insamlade empirin.

7.5 Bivariat analys som behandlar medelvärdet, standardavvikelse och signifikans

Tabellen nedan inkluderar en bivariat analys, där den beroendevariabeln och de oberoende indexen har korsats. Denna är strukturerad genom att den beroendevariabeln är lodrät och indexen (de oberoende variablerna) är vågräta. Den bivariata tabellen redogör bland annat för uppdelningen av den totala svarsfrekvensen på den beroendevariabeln inom vardera indexen. Fördelningen åskådliggörs i *antalet* respondenter men även det beräknade *medelvärdet* och *signifikansen*.

Tabellen redogör även för *standardavvikelsen* vilket redovisar för den spridning som finns inom varje index. Är spridningen hög kommer medelvärdet inte avspegla verkligheten av enskilda respondentsvar då en av respondenternas extrema avvikande kan påverka hela medelvärdet som stort. Är spridningen inom det beräknade medelvärdet lågt kan det i större utsträckning skildras som att medelvärdet är ett värde som liknar *flertalet* av respondenternas ställningstagande (Jacobsen, 2012).

Tabell 5. Bivariat analys som behandlar medelvärdet, standardavvikelse och signifikans

	Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen	Antal	Medelvärde	Standardavvikelse	Signifikans *
Kravindex	Stämmer helt/stämmer delvis	69	1,9275	1,04792	0,000
	Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls	41	0,3902	0,67445	
Kontrollindex	Stämmer helt/stämmer delvis	70	1,3429	1,48837	0,000
	Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls	41	0,4634	0,58643	
Stödindex	Stämmer helt/stämmer delvis	70	1,0571	0,88278	0,126
	Stämmer i liten grad/Stämmer inte alls	41	0,7805	0,96209	

* Signifikanstest utfördes genom t-test.

För de respondenter som har besvarat att de upplever sig stressade har de, korsat med kravindexet, ett medelvärde på 1,92. Det vill säga är respondenternas genomsnittliga svar ger ett kravmedelvärde som är lågt. Respondenter som uppger att de inte upplever sig stressade har ett medelvärde 0,39. Denna grupp upplever sig därmed inte stressade på arbetsplatsen och inte heller höga krav.

Medelvärdet för kontrollindexet i relation till att respondenterna upplever sig stressade på arbetsplatsen är 1,34. I denna kontext påvisar det att respondenterna i denna grupp har en hög kontroll över sin arbetssituation. I relation till de som inte upplever sig stressade är medelvärdet 0,46 vilket påvisar att även denna grupp upplever att de har hög kontroll. Stödindexet i relation till gruppen av respondenter som uppger att det är stressade är medelvärdet 1,05. Stödet kan därmed tolkas som högt. Gruppen som svarar att de inte är stressade på sin arbetsplats har ett medelvärde på 0,78 och därmed kan det tolkas att de också upplever ett högt stöd.

All data indikerar låga värden, dock bör det poängteras att inom kravindexet är medelvärdet nära skiljelinjen till en medelnivå för dem som upplever sig stressade på arbetsplatsen. Spridningen inom tabellen tolkas som låg, det vill säga att medelvärdet avspeglar en relativt korrekt bild av svarsfördelningen. Trots låga siffror är det intressant att analysera skillnaden mellan medelvärden inom samma index. Som redovisat är differensen på 1,53 den högsta vilket återfinns inom kravindexet. Det kan därmed återigen tolkas som att krav är den främsta egenskap inom den psykosociala miljön som triggar stressorer, som i sin tur påverkar den upplevda stressen. Inom kontroll är åtskillnaden 0,88 vilket i kontexten också kan tydas som högt men en skillnad finner vi mellan stödet, där differensen endast är 0,27. Stödet kan därmed tolkas ha en låg betydelse i relation till upplevd stress.

Det är av relevans att belysa signifikansen av dessa siffror. Är signifikansnivån hög innebär det att skillnaden i data beror på slumpen, är signifikansen däremot lägre än 0,05 beräknas insamlad data inte baseras på ett slumpmässigt urval. Både krav och kontrollindexen visar värdet 0 på signifikansen, vilket i teorin betyder att urvalet inte är slumpmässigt. Stödindexet får dock inte denna signifikanta skillnad, därmed kan resultatet inom stöd ifrågasättas i högre grad. Av resultatet kan det tolkas som att respondenterna i studien har en psykosocial arbetsmiljö som utifrån modellen representeras som *Ideal* då lågt krav och hög kontrollen samt stöd skildras. Theorell (2012) menar att på en arbetsplats som kategoriseras inom den *Ideala* placeringen i kuberna, har respondenterna i större utsträckning en skyddande psykosocialmiljö för skadliga stressorer.

Studiens resultat i relation till tidigare forskning visar både likheter och skillnader. Den problematiska psykosociala arbetsmiljön som framställs inom tidigare forskning (baserat på *krav-kontroll-stödmodellen*) är något som avviker i studiens resultat (Widmark, 2005; Thulin Skantze, 2006). En annan skillnad är arbetsrollen. Tidigare forskning visar att individer lätt skapar ett gränslöst arbete på grund av de platta organisationerna medan studiens resultat indikerar att respondenterna upplever sig ha en tydlig kunskap kring vilket ansvar och vilka befogenheter de har (Thulin Skantze, 2006).

Likheter mellan tidigare forskning och studiens empiri är den upplevda arbetsrelaterade stressen. Statistik från tidigare forskning visar att en hög andel av verksamma inom välfärdssektorn har drabbats av *påtagliga* psykiska besvär på grund av psykosocial arbetsrelaterad stress och denna studie visar att 63.1% upplever sig stressade på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2016b).

7.6 En konklusion av redovisad analys genom *Krav-kontroll-stödmodellen*

Resultaten möjliggör en tolkning av den sociala världen och studien visar ett resultat som indikerar att den övervägande respondenten upplever låga krav i relation till indexets frågor. Den företrädande respondenten anser därmed att de:

- hinner med sina arbetsuppgifter under den normala arbetstiden,
- upplever att sin arbetsmängd är acceptabel,
- finner utrymme för reflektion,
- utför ett arbete fritt från ensamarbete samt
- anser att omgivningens krav på den enskilde är acceptabla.

I relation till kontroll visar resultaten att övervägande respondenter uppger:

- vetskapen om vilket ansvar och befogenheter de har,
- att det finns en möjlighet till yrkesmässig utveckling,
- att deras chef/arbetsgivare diskuterar med arbetsgruppen innan beslut tas som rör dem,
- att de inte är oroliga över sin arbetsituation samt
- att de själva kan påverka arbetstakten.

Slutligen beskriver resultatet att följande frågor i stödindexet omfattas. Att respondenterna:

- får hjälp av sina arbetskamrater med arbetsuppgifterna,
- har regelbundna utveckling-/medarbetarsamtal med sin chef,
- uppger att miljön möjliggör att man öppet kan diskutera samarbetssvårigheter och meningsmotsättningar inom arbetsgruppen,
- beskriver att de får tillräckligt med stöd från chefen samt
- anser att de får en berättigad lön i relation till sina arbetsprestationer.

Den teoretiska modellen skapar möjligheter för en analys av verkligheten. Utifrån den teoretiska modellens tolkning av resultaten kan den psykosociala arbetsmiljön inom i socialtjänsten beskrivas som en arbetsplats med en god psykosocial miljö för de anställda. Av den teoretiska modellen kan en analys därmed möjliggöra ett resonemang kring att en förbättring har gjorts på arbetsplatserna för att skydda anställda mot stressorer och att denna tolkning speglar den faktiska verkligheten.

Den univariata modellen på den beroendevariabeln visar ett resultat på att 63.1% av respondenterna upplever arbetsrelaterad stress. Resultaten för de oberoende variabelerna visar att kraven är låga, kontrollen för individerna är hög och så även stödet. Därmed återfinns inte en förklaring på fenomenet arbetsrelaterad stress utifrån *krav-kontroll-stödmodellen*. Resultaten kan således tolkas som att socialtjänsten har en god arbetsmiljö, vilket kan speglas i delar av den tidigare forskningen. I Visions rapport (2013) trivdes de svarande övervägande mycket eller ganska bra på sin arbetsplats trots att de upplevde stress.

7.7 Analys utifrån P-E-fit

Även om den psykosociala miljön kategoriseras som *Ideal* utifrån *krav-kontroll-stödmodellen* ger inte resultaten en skildring av individens egna subjektiva och objektiva krav. Utifrån *P-E fits* teoretiska modell möjliggörs en annan förklaring av resultatet. Denna modell förklarar att arbetsrelaterad stress uppstår genom att ett obalanserat samspel sker mellan arbetsplatsen och arbetstagaren, även benämnt som en *miss-fit*. Enligt den teoretiska modellen bör individens krav och ambitioner, de subjektiva faktorerna, samspela med organisationens subjektiva faktorer, exempelvis mål och värderingar. Likaså måste de objektiva värderingarna vara samspelade, exempelvis organisationens krav skall matcha den kompetens som finns hos individen. Då studiens resultat visar att den upplevda stressen är hög finns det en indikator på att antingen de objektiva eller subjektiva värderingarna mellan organisationen och individen inte samspelar. En förklaring till detta kan tolkas grundas i lagrummen som beskriver utförandet av en socialtjänst. I Socialtjänstlagen (2001:453) kapitel ett beskrivs socialtjänstens förpliktelser att utföra ett solidariskt arbete där människors sociala, ekonomiska trygghet och självbestämmanderätt ska främjas.

Organisationen kommer därmed att söka efter individer som har en önskvärd specifik värdegrund och utbildning som matchar lagrummets övergripande anda. Tidigare forskning visar att på grund av hög arbetsbelastning kan det vara svårt att möta upp dessa uttalade mål, vilket i praktiken innebär att arbetstagaren i slutändan ändå inte matchar organisationens värderingar. Det blir därmed en *miss-fit* mellan personella värderingar och organisationens.

Utifrån en analys med hjälp av *P-E fit* modellen kan inte specifika faktorer belysas som negativa stressorer. Däremot möjliggör denna teori en tolkning av den psykosociala miljön, där stress indikerar uppstå som en konsekvens av en *miss-fit* på arbetsplatsen. *Miss-fit* kan uppstå på flertalet andra sätt än på det ovannämnda, men kopplat till tidigare forskning kan det tolkas som en tänkbar förklaring till upplevd arbetsrelaterad stress (Arbetsmiljöverket, 2016b). Genom denna analys kan därmed tidigare forskning anses som överordnad denna studies resultat och förblir därmed högst aktuell då det speglar problematiska arbetsplatser som inte alls har förändrats (Tausig & Fenwick, 2011).

7.8 Analys genom ett Systemteoretiskt perspektiv

I studien är det definierade systemet beroende av den fysiska miljön och inte den geografiska platsen. Alla respondenter har en likartad arbetsplatsmiljö vilket gör att det definierade systemet är ett socialtjänst kontor. För att möjliggöra en analys utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv* bör individen ses i sitt samspel med hens miljö och med andra individer inom den. Öqvist (2003, 2008) tydliggör vikten av att belysa den enskilda individen i ett system. I systemet är alla individer delaktiga och möjliggör en påverkan för de strukturer och normer som råder. Systemets karaktär avgör därmed individens handlingar och reaktioner. *Systemteori* tillämpar flertalet nivåer för att förklara den sociala verkligheten. För att definiera en psykosocial arbetsmiljö utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv* inkluderas olika samspel som finns både innanför det öppna systemet men även utanför. Studiens resultat indikerar ett gott samspel mellan komponenterna (de anställda) som befinner sig inom systemets gränser. Exempelvis visar resultatet att kollegor hjälper varandra med arbetsrelaterade belastningar.

Utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv* kan detta tolkas som att komponent A ger en input till komponent B när individen upplever en hög arbetsbelastning. När komponent B väljer att hjälpa A med arbetsbelastningen sker en output till systemet där den upplevda stressnivån kan tänkas reduceras. Den negativa feedbacken till systemet som stort förstärker därmed det ställda *set-värdet*. *Set-värdet* är den grundläggande byggstenen för hur normen skall te sig inom systemet. Analysen av resultatet visar att en negativ feedback, i form av stöd av kollegor (mellan de olika komponenterna) återställer *set-värdet* och ger ett fungerande system. Av resultatet går det också att utläsa att det går att diskutera samarbetssvårigheter på arbetsplatsen. Det kan tolkas som att när *set-värdet* rubbas i form av sociala konflikter, möjliggör klimatet för en negativ input på grund av det grundläggande värderingar/normer systemet har.

Gällande relationen till överordnade sub-system (i denna kontext chefer och arbetsledare) visar empirin att interaktionen är god. Indikationen tolkas utifrån att chefer/arbetsledare har regelbundna utvecklingssamtal med de anställda samt att stödet från den närmsta överordnade sub-systemet har framkommit som välfungerat. Inom *systemteori* beskrivs bland annat innebörden av ett gott samspel mellan de hierarkiska subsystem som gynnsamt för hela systemet. Arbetsrelaterad stress är ett fenomen som kan ses utifrån ett helhetsperspektiv där flertalet komponenter samspelar och detta samspel sker även på olika nivåer. Dock belyser även Persson och Ørbæk (2014) att utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv* är en funktionell psykosocial arbetsmiljö arbetsgivarnas ansvar. Detta yrkar återigen att det hierarkiska samspelet kan anses som vitalt för ett välfungerande system. Widmark (2005) menar att chefer fyller flera funktioner än endast en stödjande i systemet. Är ledarskapet problematiskt kommer det att påverka systemet genom en negativ psykosocial funktion som kan generera ohälsa hos de anställda. Av denna studies resultat går det dock inte att utläsa en sådan negativ funktion utan resultatet indikerar att respondenterna upplever ett välfungerande ledarskap.

Empirin visar att respondenterna finner att andras krav utanför systemet (såsom klienters) är acceptabla gentemot den enskilde individen. Orsaken till varför respondenterna upplever att detta krav är acceptabelt kan tolkas bero på det cirkulära samspelet. Då systemet är transparent och är starkt påverkat av komponenter utanför systemet kan det tolkas som att denna feedback är negativ, det vill säga feedbacken förstärker systemets *set-värde*. Utifrån denna tolkning kan det tänkas att interaktion med komponenter utanför det öppna systemet skapar en god psykosocial arbetsmiljö.

Resultatet visar att 63,1% av respondenterna upplever sig stressade i systemet. Empiri samlad kring det öppna systemet visar att det finns många gynnsamma samspel. Dessa förstärker en god psykosocial arbetsrelaterad miljö. Det kan tänkas att trots en *positiv* feedback, som stress mellan komponenterna ger, återställs ett fungerande system genom de många olika ovan benämna *negativa* feedbacks. Det vill säga utifrån samlad empiri analyserad genom *systemteori* hittas inte några specifika faktorer som skulle kunna påverka den upplevda stressen. Utifrån detta kan det därmed argumenteras för att empirin inte möjliggör ett tydligt svar på ena av studiens frågeställning “*Hur kan fenomenet arbetsrelaterad stress, exklusive krav-kontroll-stödmodellen, förklaras uppstå inom den psykosociala arbetsmiljön inom socialtjänsten?*” utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv*. Det kan bero på vad Wallmark och Forsberg (2002) diskuterar gällande svårigheten att finna orsakssamband i cirkulära processer mellan komponenter. Empirin granskar några flöden mellan systemets komponenter men det ofantliga antalet flöden som utgör helhetsbilden som påverkar systemet kan omöjligt granskas. I de analyserade flödena kunde inget tydligt orsakssamband återges. Dock kan det resoneras kring att det går att finna orsakssamband till upplevd arbetsrelaterad stress om empirin skulle omfatta andra uppmärksammade flöden.

På en makronivå synliggörs det genom lagstiftning att Sverige är angelägna om organisationers arbetsmiljö. Den rådande arbetsmiljölagen (1977:1160) har därmed också en inverkan på den psykosocial arbetsmiljön inom systemet. För att möjliggöra en förbättring inom arbetsrelaterad psykosocialarbetsmiljö har en föreskrift uppstått, “*Organisatorisk och social arbetsmiljö*” (AFS 2015:5).

På grund av systemets transparens kommer denna input att ge en feedback. Då verkställandet av föreskriften är nyligen gällande är det svårt att tolka makroperspektivets inverkan på den organisatoriska arbetsmiljön inom socialtjänsten. En möjlig, *systemteoretisk*, förklaring av studiens motstridiga resultat gentemot tidigare forskning är att makro inputen har givit *för* stark positiv feedback som slog ut *set-värdet* och skapade ett nytt normgivande *set-värde*. I kapitlet tidigare forskning är stora delar av rapporterna producerade innan denna föreskrift verkställdes och det kan vara en förklaring till varför studiens resultat är motstridiga i förhållande till tidigare forskning.

8. Diskussion

8.1 Inledande diskussion

I Sverige är arbetsmiljön reglerad genom Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och har som syfte att säkerställa lagstadgad god arbetsmiljö inom verksamheter. Lagen innefattar flertalet olika områden inom arbetsmiljön. För att anpassa lagstiftningen till de nya arbetsförhållandena, inom bland annat socialtjänsten, har en förtydning om det systematiska arbetsmiljöarbetet kring de psykosociala faktorerna resulterat i en ny föreskrift. Den nya föreskriften, "*Organisatorisk och social arbetsmiljö*", började gälla 2016-03-31 (AFS 2015:4). Detta indikerar att psykosociala faktorer inom arbetsmiljöarbete, utifrån ett makroperspektiv är ett aktuellt och uppmärksammat ämne i dagens samhällskontext. En omtalad teori inom arbetsrelaterad stress är den teoretiska mätverktyget *Krav-kontroll-stödmodellen* som omfattar, enligt teorin, de vitala aspekterna inom den psykosociala arbetsmiljön. Denna studies tidigare forskning baseras delvis på detta verktyg. Den övergripande tidigare forskning som uppsatsen behandlar visar att arbetsförhållandena inom socialtjänsten är bristfälliga. Exempelvis beskrivs kraven för höga i relation till resurserna, att kvalitetsbrister inom organisationen upplevs oacceptabla att diskutera samt bristande tillgång till stödjande funktioner (Vision, 2013; Astvik, 2016).

8.2 Huvudresultat

Studiens resultat visar att omfattningen av upplevelsen av arbetsrelaterad stress inom socialkontoren uppkom till en procentsats på 63,1%. I relation till *krav-kontroll-stödmodellen* kunde inte något kategori tydligt visa på ett orsakssamband i relation till upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Utifrån analyser genom *P-E fit* och *systemteori* kunde inte heller tydliga orsakssamband skildras gentemot den beroendevariabeln. Sammanfattningsvis påvisar resultatet därmed att inga tydliga samband kan skildras med hjälp av studiens valda teoriapplicering.

8.3 Vad betyder resultatet och hur kan man tolka det?

Då begreppen operationaliserades för att matcha kontentan av den teoretiska *krav-kontroll-stödmodellen* presenterades resultaten även genom begreppen. Genom en bearbetning av data, där bland annat index skapades, kan det resultatet som redovisas i studien redogöra för att respondenterna inte upplever höga krav eller bristande kontroll eller stöd. Utifrån att granska resultatet genom *krav-kontroll-stödmodellen* innebär det att de undersökta bör uppleva en god psykosocial arbetsmiljö. Resultaten skiljdrar också att den oberoende variabeln, arbetsrelaterad stress, är ett fenomen som övervägande delen av respondenterna upplever. 63.1% menar att de upplever stress i arbetsmiljön. Slutsatsen av detta blir att *krav-kontroll-stödmodellen* inte har en inverkan på den upplevda stressnivån. Det vill säga, det finns inga stora indikationer till att några av egenskaperna har ett orsakssamband i relation till kategorierna.

För att finna andra orsakssamband som kunde möjliggöra ett svar av varför fenomenet arbetsrelaterad stress upplevs inom socialtjänsten valdes det att inkludera två andra teoretiska perspektiv. Den teoretiska *P-E fit* modellen möjliggör ett besvarande kring varför respondenterna upplever stress. Då den teoretiska modellen beskriver att arbetsrelaterad stress uppstår när en individ upplever påfrestning på grund obalans mellan arbetstagaren och organisationen. Detta är i teorin vad som benämns som en *miss-fit* och kan även ses som förklaringen till respondenternas upplevda stress. Teorin belyser dock inte vilka faktorer som har en inverkan på en *miss-fit*. Det går inte heller av resultatet att utläsa om det är individens subjektiva egenskaper eller objektiva som inte är balanserade till organisationens. Därmed besvaras frågeställningen "*Hur kan fenomenet arbetsrelaterad stress, exklusive krav-kontroll-stödmodellen, förklaras uppstå inom den psykosociala arbetsmiljön inom socialtjänsten?*" endast ytligt.

Genom adderingen av det *systemteoretiska perspektivet* fortsatte en eftersträvan om att söka orsakssamband till arbetsrelaterad stress. Även om den teoretiska *P-E fit* modellen erbjudit en tankemodell kring hur arbetsrelaterad stress uppstår, fanns det en nyfikenhet kring att utforska hur denna *miss-fit* kunde te sig inom den psykosociala arbetsmiljön för att hitta mer konkreta påverkansfaktorer.

Utifrån de 15 frågor som valdes att presentera i studien försökte en identifiering av tydliga *input* och *output* upptäckas inom det granskande systemet (socialtjänsten). Orsaken till sökandet var att se om någon av dessa påverkade *set-värdet*, det vill säga om det fanns tydliga faktorer som satte systemet ur balans. Resultaten indikerar ett gott samspel mellan alla komponenter inom systemet (de anställda och cheferna). Det visade även att samspel över systemets gränser var god. Detta ger en förklaring till varför den psykosociala miljön inom socialtjänsten kan upplevas som bra, därmed kan det tolkas som att resultatet inte möjliggjorde en besvarande kring varför en *miss-fit* kunnat uppstå.

8.4 Förklaringar till resultaten

Studiens resultat stämmer, som tidigare benämnt, inte helt överens med den tidigare forskningen. Detta kan å ena sidan tolkas som en varningsindikator gällande studiens trovärdighet men det kan även tolkas som en förbättring av arbetsvillkoren inom socialtjänsten. Tidigare forskning visade på att socialtjänstens arbetsmiljö inte var psykosocialt gynnsam. En tänkbar förklaring till orsaken att studiens resultat i relation till tidigare forskning var motsägande kan grundas i den tidsknutna kontexten. Delar av tidigare forskning utfördes innan Arbetsmiljölföreskriften "*Organisatorisk och social arbetsmiljö*" (AFS 2015:5) vann laga kraft (2016-03-31). Därmed kan det tolkas som att makroperspektivet sipprat ner på organisationsnivå (meso) som vidtagit åtgärder som sedermera påverkat de anställdas psykosociala hälsa positivt. Är denna tes korrekt är resultaten i studien begripliga men då studien är icke-omfattande skall dessa resonemang uttryckas med försiktighet.

Studiens bortfall är högt vilket minskar möjligheten till generalisering av data till hela populationen. Av 417 möjliga respondenter svarade endast 26,6% (306 stycken inom det externa bortfallet) vilket gav ett respondentssvar på 111 stycket. Hur kommer det sig att bortfallet är så högt och varför? En anledning skulle kunna vara en hög personalomsättning som i tidigare forskning beskrivs generera en konstant hög arbetsbelastning för målgruppen, vilken kan innebära minimal tid för att besvara externa studier. Även om resultaten i studien inte pekar på detta samband, kan det poängteras att alla enhetschefer inte valde att skicka vidare studiens enkät.

Orsaken till det framfördes med argumenten att det bedömdes att de anställda hade allt för mycket att göra. Andra anledningar till att inte delta och sprida vidare enkäten var för att enheten genomgick en omstrukturering, vilket bedömdes som en påfrestande faktor för den anställde. Detta kan argumenteras som en faktor till varför samlad empiri inte visar en hög arbetsbelastning.

Det kan tolkas att de externa bortfallet därmed speglar en psykosocialarbetsmiljö innehållande höga krav, låg kontroll samt lågt stöd. Studiens faktiska respondenter kan därmed tänkas spegla den del av populationen som anser sig ha ett bra stöd samt kontroll över arbetet och låga krav. Utifrån detta resonemang skulle det innebära att den målgrupp som svarade (26 % av hela populationen) endast speglar de få som anser sig ha en god psykosocial arbetsmiljö. Argumentationen kan även förvrängas till att belysa att studiens respondenter är populationens arbetstagare som upplever att arbetsrelaterad stress är ett problematiskt ämne, och är därmed mer benägna att svara. Utifrån denna argumentation kan det återigen tolkas som att den insamlade empirin är vinklad utifrån urvalet och därmed problematisk då den, utifrån detta resonemang, ej möjliggör en generalisering till hela populationen.

Operationaliseringen utgick från *krav-kontroll-stödmodellen* vilket gjorde att vissa vitala delar i studien missades som annars hade varit intressant att analysera. Exempelvis, likt den kritik som *krav-kontroll-stödmodellen* fått, möjliggörs inte en granskning av individuella faktorer i någon större grad. Även om tillämpningen av egenkonstruerade bakgrundsvariabler gjordes, visade dessa inte en tillräckligt intressant data för att analysera vidare för att besvara frågeställningen. Operationaliseringen i studien skedde utifrån *krav-kontroll-stödmodellens* egenskaper men gav dock ingen konkret slutsats i relation till upplevd arbetsrelaterad stress. Genom en analys av *P-E fit* modellen kunde en förklaring till varför det fanns en upplevd arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen belysas. Dock kunde en förklaring inte helt redovisas. Hade studien operationaliserats utifrån *P-E fit* hade resultatet antagligen blivit ett annat. Modellen hade dock inte erbjudit en förklaring till specifika egenskaper som påverkar individen då den utgår från det cirkulära sambandet mellan individ och organisation.

Däremot hade faktorer som påverkade detta samspel förhoppningsvis kunnat urskiljas och en djupare analys av *P-E fit* hade kunnat bedrivas.

Systemteori gav resultatet ytterligare en dimension då det skapade en förklaring till hur man kan tolka att resultaten indikerar på en god psykosocial arbetsmiljö. Detta genom att granska samspelet mellan delarna vilket ger en helhetsbild av verkligheten. En tänkbar fortsatt analys hade varit att helt ändra förhållningssätt för att finna svar i resultaten om arbetsrelaterad stress. Studien grundar sig i ett sökande efter en patogen arbetsmiljö (stress) men finner inte orsakssamband till detta fenomen. Hade ett ändrat fokus till ett salutogent perspektiv gjorts, (som belyser de hälsobringande faktorerna) hade resultat utgått från positiva mekanismer i den psykosociala arbetsmiljön. Att göra studien utifrån ett sådant förhållningssätt hade givet en betoningen av att 36,9% av respondenterna *inte* upplever sig stressade på arbetsplatsen. Resonemanget att tillämpa en sådan analys är att positiva mekanismer hade skildrats. Att koppla perspektivet på studiens insamlade empiri är dock inte optimalt men perspektivet hade dock varit intressant att se i fortsatt forskning.

8.5 Förslag på vidare forskning

Det hade även varit av intresse för vidare forskning att granska flertalet socialkontor utifrån liknande frågeställningar för att möjliggöra en komparativ studie. En komparativ studie hade kunnat påvisa vilka socialkontor som har minst stress och möjligen finna en förklaring till detta genom att granska skillnader mellan styrningar inom samma typ av organisering. I tidigare forskning belystes det att det förekom hot och våld inom socialtjänsten. I resultaten från Visions rapport (2013) framkommer det att en tredjedel hade utsatts för hot och våld på sin arbetsplats. Vision (2013) beskriver att detta beror på att det inte existerar inbyggda rutiner vid hot och våld. Efter detta uppmärksammats resonerades det att studien inte kunde göra en större analys av denna faktor men att det skulle vara intressant att se i vidare forskning.

9. Slutsats

Det finns en risk att studiens motstridiga resultat gör det svårt att tolka hur verkligheten för respondenterna är. Studien belyser att en övervägande del upplever sig stressade på arbetsplatsen men dessvärre lyckas inte studien återfinna ett konkret orsakssamband. Resultatet visar att arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö är god och att arbetsrelaterad stress är svår att koppla till miljön personen finner sig i. Motstridigheter i resultatet sker å ena sidan inom studien och å andra sidan i relation till vad tidigare forskning problematiserar. Det skall därmed poängtera att resultatet av denna studie bör beaktas varsamt. Om en efterkonstruktion varit möjlig hade tolkningen av data sett annorlunda ut då begreppen eventuellt hade operationaliserats utifrån en annan teori. Det bör dock poängteras att grundtanken med studien var att testa *krav-kontroll-stödmodellen* på socialtjänsten vilket var anledningen till varför studiens design ser ut som den gör och varför viss analysproblematik uppstod. En problematisk konsekvens av detta arbete skulle kunna vara att man endast tar med sig analyssvaren gällande att socialtjänsten har en positiv arbetsmiljö. Detta blir problematiskt då resultatet även visade att 63.1% upplever sig stressad på sin arbetsplats. Därmed är det viktigt att fortsätta för vidare forskning att undersöka studiens obesvarade fråga: *Varför upplever socialsekreterare arbetsrelaterad stress inom socialtjänsten?*

10. Referenslista

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Akademikerförbundet SSR. (2016a). *Nu ska chefer bli bättre på att stötta anställda med psykisk ohälsa*. Hämtad 2017/03/30, från <https://akademssr.se/reportage/nu-ska-chefer-bli-bättre-på-att-stötta-anställda-med-psykisk-ohälsa>

Akademikerförbundet SSR.(2016b). *Från sjuk till frisk: Chefen tog stressen på allvar* Hämtad 2017/03/30, från <https://akademssr.se/reportage/fran-sjuk-till-frisk-chefen-tog-stressen-på-allvar>

Akademikerförbundet SSR. (2016c). *Arbetsmiljöverket larmar om arbetsmiljön i socialtjänsten*. Hämtad 2017/03/30, från <https://akademssr.se/reportage/arbetsmiljoverket-larmar-om-arbetsmiljon-i-socialtjansten>

Akademikerförbundet SSR. (2016d). *Så lite tjänar erfarna socialsekreterare*. Hämtad 2017/03/30, från <https://akademssr.se/reportage/sa-lite-tjänar-erfarna-socialsekreterare>

Akademikerförbundet SSR. (2016e). *Därför väljer socialsekreterarna att gå*. Hämtad 2017/03/30, från <https://akademssr.se/reportage/darfor-valjer-socialsekreterarna-att-ga>

Arbetsmiljöverket. (2007). *Tillsyn av Socialsekreterarnas arbetsmiljö 2005-2006*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2016a). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3: Arbetsorsakade besvär 2016*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2016b). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:2: Arbetsmiljön 2015*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2017). *Socialsekreterarnas förändrade arbetsförhållanden*. Hämtad 2017/03/12, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/socialsekreterarnas-forandrade-arbetsforhallanden/>

Astvik, W. (2016). *Tysta arbetsplatser hot mot socialtjänstens utveckling*. Stockholm: Fackförbundet Vision hämtad 2017/04/20, från <https://vision.se/Opinion/Pressmeddelanden/2016/ny-studie-tysta-arbetsplatser-hot-mot-socialtjanstens-utveckling/>

- Bryman, A (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Solna:Liber
- David, M & Sutton, C. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Friis Anderssen, M & Brinkemann, S. (2015). Nya perspektiv på stress i arbetslivet. I M. Friis Anderssen & S.Brinkemann (red.), *Nya perspektiv på stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedén (2014) Arbetsmiljöregler och belastningsergonomi. I E. Holmström & K. Olhsson (red), *Människan i arbetslivet* Lund: Studentlitteratur
- Jacobsen, D I. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring*. Lund: Studentlitteratur.
- Jeding, K.,& Theorel, T i Jeding, Kerstin & Hägg Göran M. & Marklund, Staffan & Nygren, Åke & Theorell, Töres & Vingård, Eva (1999) Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering. *Arbete och hälsa, Vetenskaplig skriftserie: 1999 (22)* 1-100 Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
 Url: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4208/1/ah1999_22.pdf
- Johansson, I & Liedman, S-E. (1993). *Positivism och Marxism*. Göteborg: Daidalos
- Linér, E. (2016). *Skydd mot stress – det finns!* Stockholm: Komlitt.
- Lundborg, P. (2001). Konjunktur - och strukturproblem i 90-talets arbetslöshet. *Ekonomisk Debatt, 29(1)*, 7-28.
 Url: <http://www.nationalekonomi.se/filer/pdf/29-1-pl.pdf>
- Nationalencyklopedin. (2017). *Hans Selye*. Hämtad 2017/03/13, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/hans-selye>
- Nohagen, L. (2009). *Sveriges Ekonomi*. Stockholm: Sanoma Utbildning.
- Nygren. (2012) Risken finns, finns nuttan? Etikprövningsnämnderna och den kvalitativa forskningen. I H.Kalman & V.Lövgren (red.), *Etiska dilemman : Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.
- Payne, M. (2005). *Modern teoribildning i socialt arbete tredje upplagan*. Stockholm: Natur & Kultur akademisk.

- Perski, A. (2006). *Ur balans*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Persson, R., & Ørbæk, P. (2014). Arbete, stress och hälsa. I E. Holmström & K. Olhsson (red.), *Människan i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Prevent. (2014). *BAM: Handbok för bättre arbetsmiljö*. Stockholm: Prevent.
- Prevent. (2016). *Enkät om psykosocial arbetsmiljö*. Hämtad 2017/02/28, från <http://www.prevent.se/Globalassets/Documents/Prevent.Se/Arbetsmiljoarbete/Systematiskt-Arbetmiljoarbete/Checklista/Allmanna-Checklistor/Psykosocial-Arbetsmiljo.Pdf>
- Schjødt, B. & Egeland, T A. (1989). *Från systemteori till familjeterapi*. Lund: Studentlitteratur.
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 2001:453. *Socialtjänstlagen*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Sveriges Television. (2016). *Stress och tidsbrist för socialtjänsten*. Hämtad 2017/03/04, från <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sodertalje/stress-och-tidsbrist-for-socialtjansten>
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2011). *Work and Mental Health in Social Context*. New York: Springer
- Theorell, T. (2009). Det svenska 1990-talet i ett stressmedicinskt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(4), 43-56.
Url: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:324426/FULLTEXT01.pdf>
- Theorell, T. (2012). Psykosociala faktorer - vad är det? I T.Theorell (red.), *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Thulin Skantze, E. (2006). *Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa: En explorativ studie baserad på fokusgruppsintervjuer bland chefer*. (IPM- rapport, 318–2006). Stockholm: Institutet för psykosocial medicin
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2017/02/30, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Vision. (2013). *Stolthet och profession: En rapport om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare i socialtjänsten*. Stockholm: Visions fackförbund.

Vision. (2016). *Sjukskrivningarna kostar välfärden miljarder – Ett schyst arbetsliv lönar sig*. Stockholm: Visions fackförbund.

Wallmark, J & Forsberg, G (2002). *Nätverksboken -om mötets möjligheter*. Solna: Liber

Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet; En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden*. (IPM-rapport, 315–2005) Stockholm: Institutet för psykosocial medicin

Öquist, O. (2003). *Systemteori i praktiken: systemteorins tillämpning inom utbildning, vård, socialt arbete*. Stockholm: Gothia

Öquist, O. (2008). *Systemteori i praktiken: konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia

Bilaga 1. Information och samtyckesblankett

Information gällande en enkätundersökning om psykosocial arbetsmiljö inom socialtjänsten

Hej!

Vi är två socionomstudenter från Göteborgs Universitet som ska skriva vår c-uppsats gällande psykosocial arbetsmiljö inom socialtjänsten. Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer inom den psykosociala arbetsmiljön som kan påverka stress. Vi hoppas att du är intresserad av att delta i vår undersökning. Enkäten är givetvis helt frivillig. Du är helt anonym, vilket innebär att efter skickat svar kan vi inte urskilja dig som den specifika respondenten. Resultatet kommer därför inte heller att presenteras på ett sätt där det framgår att det är du som lämnat uppgifterna. Enkäten tar cirka tio minuter att fylla i.

Undersökningens slutresultat kommer att redovisas i form av en uppsats från institutionen för socialt arbete på Göteborgs Universitet. Uppsatsen kommer att följa de etiska råd och principer som vetenskapsrådet har tagit fram. När du besvarar enkäten nedan bekräftar du att du har tagit del av ovanstående information och ingår därmed i ett samtycke.

Vänliga hälsningar

Alexandra Karlsson och Malin Olin

Göteborg, 2017-02-28

För mer information kan ni kontakta oss på: malinolin.alexandrakarlsson@gmail.com

Handledare på Göteborgs Universitet: Andreas Liljegren
andreas.liljegren@socwork.gu.se

Länk till enkäten:

<https://samgu.eu.qualtrics.com/xxxxxxx>

Bilaga 2. Studiens enkätfrågor

Psykosocial arbetsmiljö

1 Kön

- Kvinna
- Man
- Annat

2 Ålder

- Yngre än/eller 29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller äldre

3 Hur lång arbetserfarenhet har du inom socialtjänsten?

- Mindre än 6 månader
- 6-17 månader
- 1,5-3 år
- 4-6 år
- Mer än 6 år

4 Vilken kommun arbetar du i?

5 Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min normala arbetstid.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

6 Jag tycker att andras krav på mig är acceptabla (exempelvis arbetskamrater, chefer, klienter).

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

7 Jag vet vad som krävs av mig i arbetet.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

8 Jag kan själv påverka arbetstakten.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

9 Jag har en arbetsmängd som känns acceptabel.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

10 Vi har tydliga mål i organisationen.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

11 Jag vet på vilket sätt mina arbetsuppgifter bidrar till organisationens mål.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

12 Jag vet vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

13 Jag har tillräckligt med befogenheter för att lösa mina arbetsuppgifter.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

14 Det finns möjlighet för mig att delta i planeringen av hur mitt arbete ska utföras.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

15 Jag får tillräckligt stöd av min närmaste chef/arbetsledare.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

16 Min chef/arbetsledare ingriper när jag har allt för mycket arbete att utföra.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

17 Jag har en chef/arbetsledare som behandlar mig med respekt.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

18 Min chef/arbetsledare tar tag i och hanterar motsättningar och konflikter på ett bra sätt.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

19 Min chef/arbetsledare är öppen och lyhörd för förslag till förändringar.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

20 Min chef/arbetsledare har regelbundna utvecklingssamtal/medarbetarsamtal med mig.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

21 Min chef/arbetsledare diskuterar med arbetsgruppen innan beslut fattas som rör oss.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

22 Jag kan få hjälp från mina arbetskamrater för att lösa mina arbetsuppgifter.

- Stämmer helt
- Stämmer delvis
- Stämmer i liten grad
- Stämmer inte alls

- 23 Jag har personer på mitt arbete som jag kan tala förtroligt med.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 24 Jag upplever att jag bemöts med respekt av mina arbetskamrater.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 25 Vi diskuterar öppet våra samarbetsvårigheter och meningsmotsättningar på arbetsplatsen.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 26 Jag har tillräcklig kompetens för att utföra mina arbetsuppgifter.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 27 Mina arbetsuppgifter är meningsfulla och intressanta.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 28 Jag har möjlighet till fortbildning och yrkesmässig utveckling på min arbetsplats.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 29 Jag har tid för reflektion/eftertanke över hur jag har utfört ett arbete.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls

- 30 Jag har ett arbete som är fritt från riskfyllt ensamarbete.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 31 Det förekommer inte trakasserier och kränkande särbehandling.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 32 Jag är inte orolig för förändringar i min arbetssituation.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 33 Stämningen på arbetsplatsen är bra.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 34 Jag upplever mig stressad på arbetsplatsen.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls
- 35 Jag anser att jag har en berättigad lön i förhållande till mina arbetsprestationer.
- Stämmer helt
 - Stämmer delvis
 - Stämmer i liten grad
 - Stämmer inte alls

ENKÄT OM PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Den psykosociala arbetsmiljön är viktig för alla som arbetar, oavsett bransch eller yrke.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta systematiskt med den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. Arbetet ska utgå från metodiken som finns i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera arbetsmiljön för att förebygga ohälsa och olycksfall.



Det finns även lagstiftning att ta hänsyn till i AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2012:2 Belastningsergonomi, AFS 1992:3 Ensamarbete, AFS 1993:2 Vård och hot i arbetsmiljön, AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd samt AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

INFORMATION OM ENKÄTEN

Enkäten har ny utformning sedan maj 2016 och ersätter den tidigare "Checklista för psykosocial arbetsmiljö" samt "Checklista om trivsel och arbetsklimat". Enkäten tar ett brett grepp på det psykosociala området. Det finns också en kortare digital enkät om stress på www.prevent.se/enkat-stress.

ANVÄND ENKÄTEN SÅ HÄR

På större arbetsplatser kan det vara lämpligt att bilda en arbetsgrupp för planering och genomförande, med företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare (skyddsombud).

På arbetsplatser där beslut om undersökningen kan tas på avdelningsnivå bör du som chef planera in arbetet i samverkan med skyddsombud eller arbetstagarrepresentant.

På arbetsplatser med ett fåtal anställda kan enkäten med fördel användas som diskussionsunderlag där ni gemensamt väljer ut de frågor som ni vill diskutera och gemensamt enas om svaren och åtgärderna.

Genomförandet av enkäten måste ske i förtroende med dem som ska svara på den. Informera om syftet med undersökningen och hur resultaten kommer att användas.

Ju tydligare ni är, desto högre svarsfrekvens kommer ni att få. En god förankring med tydlig och tillräcklig information innan undersökningen är nödvändig för ett tillförlitligt resultat och framgång i hela processen. Låt arbetstagarna vara anonyma för ärligast resultat.

Sammanställningen av resultatet gör ni själva.

Det är viktigt att förmedla resultatet till alla berörda och att tillsammans diskutera resultatet och vad det kan bero på. Var noga med att prioritera tänkbara åtgärder tillsammans och se till att de är realistiska att genomföra. Gör en handlingsplan med aktiviteter och följ regelbundet upp dessa för att se att arbetet går framåt som planerat. Planera hellre få aktiviteter och genomför dessa än att ta fram orealistiskt många aktiviteter som inte blir av. Använd gärna Prevents mall för riskbedömning och handlingsplan då ni dokumenterar åtgärder.

Tips och råd om hur man kan arbeta vidare med den psykosociala arbetsmiljön hittar ni på www.prevent.se.

Använd gärna enkäten regelbundet för att jämföra resultatet med tidigare undersökningar. På så vis kan ni sätta upp mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och följa upp dessa.

Prevent sparar inte några svar och har heller inte någon referensdatabas.

Datum _____

ARBETSBELASTNING	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Jag har en arbetsmängd som känns acceptabel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag kan själv påverka arbetstakten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag har tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min normala arbetstid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag har inga psykiskt påfrestande arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag tycker att andras krav på mig är acceptabla (exempelvis arbetskamrater, brukare, kunder).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag vet vad som krävs av mig i arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ARBETSORGANISATION	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Vi har tydliga mål på företaget/organisationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vi har tydliga mål på enheten/avdelningen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag vet på vilket sätt mina arbetsuppgifter bidrar till företagets/organisationens mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag vet vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vi får regelbundet information om hur företaget/organisationen går.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Det finns tillräckliga resurser och förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arbetstakten kan varieras och arbetet är omväxlande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vi har meningsfulla arbetsplatsträffar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HANDLINGSUTRYMME	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Jag har tillräckligt med befogenheter för att lösa mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det finns möjlighet för mig att delta i planeringen av hur mitt arbete ska utföras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag kan påverka förändringar som berör mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I mitt arbete kan jag använda mina kunskaper och förutsättningar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag kan själv prioritera i vilken ordning mina arbetsuppgifter ska utföras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
6. Jag har möjlighet att påverka beslut om stopptider och deadlines.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag har tillräckligt med handlingsutrymme när jag samarbetar med andra för att utföra mina arbetsuppgifter på ett bra sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LEDARSKAP	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Jag får tillräckligt stöd av min närmaste chef/arbetsledare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag får vid behov tillräcklig handledning i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Min chef/arbetsledare ingriper när jag har allt för mycket arbete att utföra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Min chef/arbetsledare tydliggör gränser för innehåll och omfattning av mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag vet vad min chef/arbetsledare förväntar sig av mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag får regelbundet återkoppling från min chef/arbetsledare på hur jag har utfört arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag har en chef/arbetsledare som behandlar mig med respekt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Min chef tar tag i och hanterar motsättningar och konflikter på ett bra sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Min chef är öppen och lyhörd för förslag till förändringar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Min chef diskuterar med arbetsgruppen innan beslut fattas som rör oss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

STÖD	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Arbetet är upplagt så att jag har möjlighet till samarbete och kontakt med arbetskamrater.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag kan få hjälp från mina arbetskamrater för att lösa mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag har personer på mitt arbete som jag kan tala förtroligt med.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag får tillgång till teknisk och/eller administrativ hjälp vid behov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag upplever trivsel och gemenskap med mina arbetskamrater.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
6. Jag upplever att jag bemöts med respekt av mina arbetskamrater.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vi diskuterar öppet våra samarbetsvårigheter och meningsmotsättningar på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag ger arbetskamrater beröm för goda arbetsinsatser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jag får beröm av mina arbetskamrater för goda arbetsinsatser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KUNSKAPER OCH UTVECKLING	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Jag har tillräcklig kompetens för att utföra mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag har möjlighet att få kunskaper när arbetsuppgifterna kräver det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag får kunskaper genom mina arbetskamrater.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag utvecklas yrkesmässigt och personligt i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Min chef har regelbundna utvecklingssamtal/medarbetarsamtal med mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag har en individuell kompetensutvecklingsplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag har möjlighet till fortbildning och yrkesmässig utveckling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÅTERHÄMTNING	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Jag känner mig pigg och utvilad när jag kommer till arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag har tid för reflektion/eftertanke över hur jag har utfört ett arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag har arbetstider/arbetschema som passar mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag kan nyttja raster till att koppla av från arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANDRA VIKTIGA FRÅGOR	Stämmer helt (4)	Stämmer delvis (3)	Stämmer i liten grad (2)	Stämmer inte alls (1)
1. Mina arbetsuppgifter är meningsfulla och intressanta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag har ett arbete som är fritt från allvariga olycksfallsrisker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag har ett arbete som är fritt från hot och våld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag har tillgång till första hjälpen och kristöd i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag har ett arbete som är fritt från påfrestande konflikter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag har ett arbete som är fritt från störande ljud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag har ett arbete som är fritt från riskfyllt ensamarbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vi accepterar inte trakasserier och kränkande särbehandling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Det förekommer inte trakasserier och kränkande särbehandling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Information till och från ledningen fungerar bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jag är inte orolig för förändringar i min arbets-situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jag är stolt över att jobba på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Stämningen på arbetsplatsen är bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övrigt

