

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljö
ur ett medarbetarperspektiv**

Kerstin Hesslefors Persson

Självständigt arbete 15 poäng
Magisterexamen i psykologi
PC 2510
Vårterminen 2019

Handledare: Pernilla Larsman

Utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljö ur ett medarbetarperspektiv

Kerstin Hesslefors Persson

Sammanfattning. I studien undersöktes utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljö med enkät ($N = 106$, 52,6%). Genom faktoranalys bildades mått på arbetsbelastning och index ($\alpha = 0,77$) samt mått på samtalskvalitet och index ($\alpha = 0,77$). Envägs variansanalys ($N = 103$, $M = 3,1$, $s = 0,8$) visade ingen signifikant skillnad i medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning i förhållande till samtalsfrekvens ($F_{2,100} = 1,76$, $p > ,05$). Korrelationsanalys visade inget samband mellan samtalskvalitet och arbetsbelastning ($r = ,05$, $p > ,05$). I motsats till tidigare forskning visade inte studien att ökad samtalskvalitet i utvecklingssamtalet kan leda till upplevelsen av lägre arbetsbelastning. Samtalskvalitet visade däremot starkt samband med arbetsledarklimat ($r = 0,64$, $p < ,05$) samt medelstarkt samband med stimulans från arbetet ($r = 0,36$, $p < ,05$).

Kan utvecklingssamtalet främja god psykosocial arbetsmiljö och bidra till att uppmärksamma och förebygga ohälsa? En arbetsgivare har ansvar för att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (Arbetsmiljölagen 1977:1160). I januari 1993 trädde föreskrifter om interkontroll av arbetsmiljön i kraft. Det systematiska arbetsmiljöarbetet spelar en viktig roll i arbetslivet och är en ständig pågående process (Arbetsmiljöverket, 2002, 2016). Psykosocial arbetsmiljö innefattar en individs upplevelse och agerande i sin givna kontext. Sen mars 2016 ger Arbetsmiljöverket arbetsgivare ett ökat ansvar för den psykosociala arbetsmiljön, i begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2015). Den sociala arbetsmiljön handlar om hur människor samspelar med och påverkas av varandra. Arbetsgivaren har ansvar för att främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa, ett sätt är att vara i regelbunden dialog med medarbetarna. Ohälsosam arbetsbelastning är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna (Arbetsmiljöverket, 2016).

I utvecklingssamtalet har chefen möjlighet att uppmärksamma hur medarbetaren har det och medarbetaren får beskriva sin arbetssituation. Det är ett samtal med fokus på vad medarbetaren behöver för att göra ett bra arbete, med mål och kompetensutveckling. Utvecklingssamtalet ska rymma möjligheten för medarbetaren, om han eller hon vill, att berätta något från sitt privatliv som chefen behöver veta. Både chef och medarbetare ger också respons på hur de upplever samarbetet med varandra. Därför kan inte utvecklingssamtalet lämnas över till en konsult eller till någon på HR-avdelningen (Rubenowitz, 2004).

Det tar tid för utvecklingssamtalet att slå rot, att chef och medarbetare ser en nytta med samtalet. En del chefer är inte tillräckligt bra på att tydliggöra mål och funktioner för sina medarbetare (Björk & Montgomery, 1992). Utvecklingssamtalet är ett viktigt redskap, men inte alltid blir det av, förbereds inte i god dialog mellan chef och medarbetare, genomförs inte konstruktivt och följs inte upp efteråt. För att genomföra bra utvecklingssamtal behöver chef och medarbetare utbildning (Nyström, 1999).

Det är vanligt att utvecklingssamtalet inte genomförs så ömsesidigt som chefen uppfattar samtalet. Chefen dominerar inlednings- och avslutningsvis, däremellan är det ett förtroligt samtal (Lindgren, 2001; Forsström, 2000). Lindgren (2001) visade att chefen vanligen dominerar samtalet och att chefens position bidrar till att samtalet blir asymmetriskt. Utvecklingssamtalet bör handla om medarbetaren och bara något om chefen, men planeras och genomförs på ett sätt som stämmer med chefens syfte. Det är vanligt att chefen vill tona ner sin roll och framstå som jämbördig med medarbetaren. Lindgren (2001) kunde inte avgöra om chef och medarbetare gynnas eller missgynnas av samtalet, men det uppfattas positivt av dem.

Ett bra utvecklingssamtal har hög samtalskvalitet. Chef och medarbetare upplever hög samtalskvalitet när samtalet rör sig över flera abstraktionsnivåer. Parterna måste metakommunicera för att kunna definiera relationen till varandra, dvs. tala med varandra om hur de samtalar, om relationen i övrigt samt om sina värderingar. Ett sådant samtal berör såväl konkreta arbetsuppgifter som relation, kommunikation och värdering. Så får samtalet högre kvalitet och blir betydelsefullare för både chef och medarbetare. Ett bra utvecklingssamtal är väl förberett, återkommer regelbundet, handlar om verksamheten och präglas av ömsesidighet mellan chef och medarbetare (Engquist, 1990).

Utvecklingssamtalen mellan chef och medarbetare benämns också som planeringssamtal eller medarbetarsamtal (Engquist, 1990). De olika termerna ger olika nyanser: *planeringssamtal* fokuserar på planering, *utvecklingssamtal* på förändring och utveckling, och *medarbetarsamtal* fokuserar på den jämbördiga relationen mellan chef och medarbetare (Lindgren, 2001; Engström, 2005). I uppsatsen använder jag begreppet utvecklingssamtal och Engquists (1990) definition av vad ett utvecklingssamtal är: ”En förberedd regelbundet återkommande diskussion mellan chef och medarbetare avhandlande verksamhetens mål och medel och som präglas av ömsesidighet.” (s. 31).

Det finns många praktiska manualer för utvecklingssamtal riktade till chefen som leder utvecklingssamtalet (Engquist, 2012; Fellingner, 2005; Jäghult, 1988; Jönsson, 1995; Nyström, 1999). Det finns gott om teoretisk och empirisk forskning som rör samtal, men inte mycket om just utvecklingssamtal. Studier om utvecklingssamtal är mestadels kvalitativa (Engquist, 1990; Engström, 2005; Forsström, 2000; Hermansson, 2004; Lindgren, 2001). Det finns några studier som är kvantitativa (Björk & Montgomery, 1992; Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992). Studier som rör utvecklingssamtal och konsekvenser för psykosocial arbetsmiljö är få (Asmuß 2008; Hermansson, 2004; Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992).

Rubenowitz (2004) urskiljer fem psykosociala faktorer som måste vara uppfyllda på arbetsplatsen för att möta personalens psykosociala behov: egenkontroll, arbetsledningsklimat, stimulans i arbetet, arbetsgemenskap och arbetsbelastning. Han har också utformat en enkät för psykosocial arbetsmiljökartläggning utifrån sin teori om dessa fem psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Karasek (1979) delar in de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna i sin krav-kontroll modell (the job demand-control model). Upplever vi att omgivningen eller vi själva ställer låga krav och att vi har låg grad av kontrollutrymme, blir vi *passiva* (passive jobs). Är kraven låga och vårt beslutsutrymme stort får vi en *låg ansträngning* (low strain job). Upplever vi höga krav och möjligheten att kontrollera arbetet är hög blir vi aktiva och får en *positiv stress* (active jobs). Möter vi höga krav, men upplever att vi har god kontroll kan stressen göra oss effektiva och bidra till arbetsglädje. *Den negativa* och skadliga *stressen* (high strain job) drabbar oss när kraven är höga och vår möjlighet att påverka är liten (Karasek & Theorell, 1990).

Johnson (1986) vidareutvecklade krav-kontroll modellen till att också omfatta socialt stöd och den kom att kallas krav-kontroll-stöd modellen (the job demand-control-support model). Hur vi bemästrar krav och kontroll påverkas också av vårt sociala stöd (iso-strain); hur vi upplever hjälp och uppmuntran från andra och om vi känner att vi är en del av en större helhet med ömsesidigt stöd. Mest stressframkallande är situationer i vilka vi upplever att kraven är höga, vår möjlighet att påverka är liten och vi saknar socialt stöd (Johnson, 1986). High strain job och iso-strain kan ha samband med mentalt hälsotillstånd (Amick m.fl., 1998). När vi har balans mellan den egna kapaciteten och omgivningens krav, när beslutsutrymmet är tillräckligt stort och vi känner socialt stöd är förutsättningarna för hälsa goda (Arbetsmiljöverket, 2001). Hur medarbetare upplever kontroll, krav och stöd, samt hur dessa aspekter av hur arbetet är organiserat förhåller sig till varandra, är av avgörande betydelse för hur medarbetare upplever den psykosociala arbetsmiljön (Aronsson, 1987; Karasek & Theorell, 1990).

Johansson (1995) har via faktoranalys visat att Rubenowitz fem psykosociala faktorer (Rubenowitz, 2004) kan kopplas till Karaseks (Karasek & Theorell, 1990) och Johnsons (Johnson, 1986; Johnson & Hall, 1988) krav-kontroll-stöd modell. Rubenowitz "arbetsbelastning" motsvaras i stort av "psykiska krav", Rubenowitz "arbetsgemenskap" och "arbetsledningsklimat" motsvarar "socialt stöd" och "egenkontroll" och "stimulans i arbetet" motsvarar "kontroll" (Johansson, 1995).

Utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljö

Många utvecklingssamtal har brister i strukturen och saknar tydliga samtalsramar. Om inte motiv och syfte med utvecklingssamtal klargörs finns en risk att arbetstillfredsställelse och effektivitet istället försämras (Granberg, 1998). Schaller (1992) undersökte sambandet mellan samtalets kvalitet och medarbetarnas syn på arbetsmiljö. Han jämförde en grupp anställda som ansåg att samtalet fungerade bra med en grupp som ansåg att det fungerade dåligt. Båda grupperna, som hämtades från samma organisation, hade passerat *den kvantitativa tröskeln*, att utvecklingssamtal överhuvudtaget blir av. Det som skilde grupperna åt var *den kvalitativa tröskeln*, att innehållet blir bra. För att passera den kvalitativa tröskeln behöver samtalet spänna över såväl konkreta arbetsuppgifter som relations- och värderingsfrågor. Medarbetare som upplevde utvecklingssamtalet som bra var positivare i sin inställning till arbetet och den psykosociala arbetsmiljön än de som upplevde utvecklingssamtalet som dåligt. Mikkelsens (1998) studie visade också att medarbetare som haft utvecklingssamtal var positivare i sin bedömning av chefen. Dessa medarbetare hade lättare för att ta egna initiativ, hantera konflikter och arbeta aktivt för verksamhetens mål än medarbetare som inte haft utvecklingssamtal med sin chef.

Hermansson (2004) undersökte kvalitativt sambandet mellan utvecklingssamtalets kvalitativa aspekter och arbetsbelastning. Ska medarbetaren våga tala om psykisk belastning i ett utvecklingssamtal krävs ömsesidigt förtroende och en chef som visar att det är legitimt att tala om. Ett bokslut över det gångna årets psykiska belastning ska göras, istället för att lägga fokus på aktuell psykisk belastning. Det blir ett led i det långsiktiga preventiva arbetet.

Jag valde en liknande ingång till min studie som Hermansson och undersökte sambandet mellan utvecklingssamtalets kvalitativa aspekter och arbetsbelastning, men kvantitativt och med en enkätundersökning bland medarbetare i Svenska kyrkan. Arbetet

med arbetsmiljön inom Svenska kyrkan är bristfälligt, kunskapen om arbetsmiljöfrågor är otillräckliga och psykosociala problem angrips inte tillräckligt snabbt. Arbetet uppfattas ofta sakna gränser mellan arbete och fritid. Innehållsmässigt upplevs en positiv handlingsfrihet, samtidigt som denna handlingsfrihet bidrar till gränslöshet och frustration (Hansson, 1999). Det finns tidigare studier av psykosociala förhållanden inom Svenska kyrkan som framför allt har fokuserat på prästers arbetsvillkor (Hansson, 1996). Antalet anmälda psykiska arbetsskador är många (Arbetsmiljöverket, 2004).

Arbetsmiljöarbetet i Svenska kyrkan har undersökts av Saco (SKTF 2003, 2004) och Arbetsmiljöverket (2007). Arbetsmiljöproblem inom Svenska kyrkan beror i hög grad på oklara ansvarsområden och befogenheter, ett stort antal förtroendevalda, bristande kunskaper i arbetsmiljö och arbetsledning samt små organisatoriska enheter med sina begränsningar (Arbetsmiljöverket, 2007). På lokalplanet är det framför allt relationen mellan förtroendevalda och de som arbetar med ekonomi, förvaltning, personalfrågor samt kyrkogårdsarbete som är otydlig och problematisk. Graden av dialog med de förtroendevalda har ett tydligt samband med de anställdas arbetstillfredsställelse. De formella vägarna för inflytande är inte alltid fastställda, det råder stora brister i styrning och centrala direktiv, och utbildning i arbetsmiljöfrågor är synbart frånvarande (Bruhn m.fl., 2005).

Sen 1990, när arbetet med att utveckla utvecklingssamtal intensifierades i arbetslivet i Sverige, finns ett personalpolitiskt utvecklingsavtal inom Svenska kyrkan. I avtalet framgår att utvecklingssamtal ska genomföras årligen på ett planerat och systematiskt sätt med alla anställda. De tre viktigaste förutsättningarna för att medarbetaren ska uppleva god arbetsmiljö är bra arbetskamrater, bra chef samt möjlighet till inflytande (SKTF, 2003, 2004). Av dem som inte tycker att arbetsgivaren ger bra information om förändringar på arbetsplatsen har knappt hälften haft utvecklingssamtal, jämfört med 75 % av dem som upplever att de får bra information (SKTF, 2003).

I SKTF:s studie (2004) om arbetsförhållanden och friskfaktorer i Svenska kyrkan uppgav de flesta medlemmarna att det är angeläget med utvecklingssamtal. Trots detta hade endast 71 % av dem haft utvecklingssamtal under det senaste året. Av dem som haft dessa samtal hade knappt hälften en fastställd kompetensutvecklingsplan. De som haft utvecklingssamtal upplever sin arbetsmiljö som bättre än de som inte haft utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalet är en viktig friskfaktor.

Bruhn m.fl. (2005) visade att medarbetarens vanligaste inflytandekanal var personliga samtal med kyrkoherden som har övergripande verksamhetsansvar. En del gick istället till sin närmaste arbetsledare. Organiserade utvecklingssamtal med närmaste chef förekom i mycket varierande utsträckning. Det rådde en utbredd uppfattning om att ta upp saker med sin chef när de dyker upp. Problem i utvecklingssamtalen förekom i högre utsträckning när de genomfördes med närmaste arbetsledare istället för med kyrkoherden (Bruhn m.fl., 2005). Det finns goda skäl att chef och medarbetare avsätter tid för utvecklingssamtal, dyrbar tid som bör ses som en investering, inte som en kostnad (Bengtsson, 1991). Svenska kyrkan har stora brister i den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket 2007; Engvall, 2002; Hansson, 1999; Hansson, 2001). Den fysiska arbetsmiljön är god, men det finns många utmaningar som hänger samman med den psykosociala arbetsmiljön (Bruhn, Lind & Svensson, 2005).

Anställdas sociala interaktion och nära mänskliga relationer bidrar till en komplicerad arbetsmiljö i kyrkan (Hansson, 2008). Chefer ger begränsat utrymme för medarbetarens upplevelse av negativ stress i medarbetarsamtalet och tenderar att gradera stress som något positivt och prestationshöjande, vilket försvårar för medarbetaren att

lyfta frågor som rör stress (Jakobsen, Nahnfeldt, Olin-Scheller & Sandlund, 2010). En studie om prästers och diakoners arbetsmiljö visade att deltagarna upplever höga krav, såväl kvantitativt, känslomässigt som kognitivt. De upplever också en konflikt mellan arbete och privatliv (Edvik, Muhonen, Björk & Witmer, 2018).

Då det inte finns mycket forskning som rör utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljö ur ett medarbetarperspektiv var det angeläget att i denna studie fokusera på om utvecklingssamtalen kan bidra till god psykosocial arbetsmiljö och om det enkelt går att kvantifiera sambandet. En aspekt av utvecklingssamtal, *samtalskvalitet* och en aspekt av psykosocial arbetsmiljö, *arbetsbelastning* belystes. Svenska kyrkan som arbetar aktivt med att stärka god psykosocial arbetsmiljö är en intressant organisation att undersöka.

Syfte

Syftet med studien var att kvantitativt undersöka om det finns ett samband mellan utvecklingssamtalens samtalskvalitet och medarbetarens upplevelse av psykosocial arbetsbelastning. Följande frågor undersöktes:

1. Går det att finna ett mått på arbetsbelastning baserat på faktorstrukturen i Rubenowitz PAK (psykosocial arbetsmiljökartläggning)?
2. Går det att bilda index av de andra faktorerna i PAK?
3. Går det att finna ett mått på samtalskvalitet baserat på faktorstrukturen från enkätfrågor som bygger på Engquists definition av ett bra utvecklingssamtal?
4. Finns det någon skillnad i hur medarbetare upplever arbetsbelastning beroende på förekomst och frekvens av utvecklingssamtal?
5. Finns det något samband mellan utvecklingssamtalens kvalitet och upplevd arbetsbelastning?
6. Finns det något samband mellan utvecklingssamtalens kvalitet och de andra faktorerna i PAK?

Metod

En kvantitativ enkätundersökning genomfördes i maj 2004 i Svenska kyrkan med medarbetare i tio församlingar inom fem kontrakt i Göteborg. Ett kontrakt är en administrativ enhet som hålls samman av en kontraktsprost som är utsedd av biskopen.

Deltagare

Deltagarna i studien togs ut från fem kontrakt genom slumpmässigt urval (Eliasson, 2018). Inklusionskriterier för att delta var:

1. Verksam inom något av de fem kontrakten i Göteborg.
2. Verksam i en församling med minst 5000 invånare.
3. Verksam i en församling där kyrkoherden hade påbörjat sin nuvarande tjänst senast 2003.

Ur Matrikeln för Svenska kyrkan (2004), uppbyggd utifrån landets församlingar och där alla präster i Svenska kyrkan finns med, plockades möjliga deltagare utifrån inklusionskriterierna och numrerades. I matrikeln framgick, utöver adresser också antal

invånare i församlingarna, när kyrkoherden var född, prästvigd och påbörjat nuvarande tjänst. Enkäten vände sig till all personal i de tio slumpmässigt utvalda församlingarna.

Enkäten delades ut till sammanlagt 202 medarbetare, 106 svarade (52,6%). Deltagarna var mellan 24 och 63 år. Dessa kvinnor (67,6%) och män (32,4 %) arbetade i huvudsak som präst, diakon, musiker, pedagog, administrativ eller teknisk personal. Nästan hälften hade varit anställda i församlingen 6 år eller mer (48,1%) och var tionde hade varit anställd i församlingen mindre än ett år (10,6%). Majoriteten hade varit med om utvecklingssamtal (86,5%) och ett tiotal (12,5%) hade genomgått någon utbildning i utvecklingssamtal.

Instrument

Utöver några inledande bakgrundsfrågor rörde enkätens 45 frågor två områden. Första delen bestod av frågor om psykosocial arbetsmiljö. Andra delen innehöll frågor om utvecklingssamtal. Enkäten utformades så att den skulle vara överskådlig och lättläst med begripliga ord. Andelen internt bortfall var lågt (0-3 %).

Bakgrundsfrågor. Variablerna som användes var: kön, ålder, församling, yrke, anställningstid, antal deltagande i utvecklingssamtal samt om deltagaren genomgått utbildning i utvecklingssamtal.

Psykosocial arbetsmiljö. I enkäten användes Rubenowitz PAK, psykosocial arbetsmiljökartläggning, (Rubenowitz, 1989, 1997). Tjugofem frågor med fem fasta svarsalternativ, från låga till höga värden som varierar mellan mycket otillfredsställande till mycket tillfredsställande arbetsmiljö, mäter i fem frågor per faktor följande fem faktorer: *egenkontroll i arbetet* (exempel fråga: "Vilka möjligheter har du att du själv bestämma arbetstakten?") *arbetsledningsklimat* (exempel fråga: "Hur bedömer du kontakten och samarbetet med din arbetsledare?"), *stimulans från arbetet* (exempel fråga: "Hur pass intressant och stimulerande anser du ditt arbete vara?") *arbetsgemenskap* (exempel fråga: "Hur bedömer du trivseln med dina närmaste arbetskamrater vara?") samt *arbetsbelastning* (exempel fråga: "Vad anser du om din arbetsbelastning?")

Utvecklingssamtal. Frågorna om utvecklingssamtal utformades utifrån Anders Engquists definition av utvecklingssamtal (Engquist, 1990). Frågorna hade fem fasta svarsalternativ, undantaget den inledande frågan om hur ofta deltagaren haft utvecklingssamtal som hade tre fasta svarsalternativ. Ett exempel på en fråga med svar är: "Berör utvecklingssamtalet hur du upplever din arbetsituation? Nej, inte alls / nej knappast / i viss mån / ja, i ganska hög grad/ ja i mycket hög grad." Samtliga frågor om utvecklingssamtalet återfinns i Tabell 2.

Tillvägagångssätt

I Göteborgs stift fanns när studien gjordes 136 kyrkoherdar, 42 av dem i de fem valda kontrakten i Göteborg. Församlingarna där dessa kyrkoherdar var verksamma nummerades. Nummerade lappar på dessa församlingar lades i en burk ur vilken 19 lappar drogs. På så sätt fanns en lista att plocka de tio deltagande församlingarna ifrån.

Jag ringde berörda församlingars kyrkoherdar. Åtta kyrkoherdar svarade ja. Två av kyrkoherdarna svarade inte alls och ytterligare två kyrkoherdar från listan tillfrågades. Dessa tio svarade ja till att låta sin personal delta i studien.

Ett missivbrev med information om studien samt enkäter och svarskuvert sändes per post till de tio kyrkoherdarna som sedan delade ut dessa till sina medarbetare. Ett följebrev till kyrkoherdarna bifogades utskicket. I både följebrev och missivbrev tydliggjorde jag syftet med studien, undersökarens namn och kontaktuppgifter samt hur enkäten skulle fyllas i. I dessa brev framgick också att svaren skulle behandlas konfidentiellt samt att forskningsresultaten endast skulle redovisas som gruppresultat och inte på individnivå.

Personalen fick svara på enkäten på arbetstid. Enkäten besvarades anonymt, enkäter och kuvert lämnades ut omärkta. Var och en lade själv ner sin ifyllda enkät i ett frankerat svarskuvert och postade. Fyra veckor efter att enkäten sänts ut, mailades en påminnelse till berörda kyrkoherdar. Jag sände ett tack till medverkande medarbetare via berörda kyrkoherdar. Kyrkoherdarna deltog inte i studien.

Databearbetning

Faktoranalys. För att få fram faktorstrukturen i Rubenowitz PAK (psykosocial arbetsmiljökartläggning) med dess 25 frågor, och i den särskilt söka efter ett mått på arbetsbelastning, gjorde jag en explorativ faktoranalys enligt principalkomponentmetoden, ortogonal rotation (Varimax). Jag valde Kaiserkriteriet, ta med faktorer med egenvärde över 1; samt screeplotkriteriet, ta med faktorer ovanför knät i screeplot, för att avgöra hur många faktorer som skulle extraheras (Borg & Westerlund, 2012). Jag vände frågan om att vara jäktad, så att frågorna laddade högt åt samma håll, från mycket otillfredsställande till mycket tillfredsställande arbetsmiljö.

Baserat på Rubenowitz teori och tidigare forskning (Rubenowitz, 1989, 1997) valde jag därefter att styra faktoranalysen till fem faktorer och gjorde om den roterade faktoranalysen på PAK. Jag satte gränsen för faktorladdning till 0,50.

För att få fram faktorstrukturen i frågorna om utvecklingssamtal och i den särskilt söka efter ett mått på samtalets kvalitet genomförde jag en explorativ faktoranalys enligt principalkomponentmetoden, ortogonal rotation (Varimax). Jag valde Kaiserkriteriet, ta med faktorer med egenvärde över 1; samt screeplotkriteriet, ta med faktorer ovanför knät i screeplot, för att avgöra hur många faktorer som skulle extraheras (Borg & Westerlund, 2012).

Slutligen beräknades Cronbach's alpha, ett statistiskt mått för den interna konsistensen, för de faktorer som faktoranalyserna gett upphov till (Borg & Westerlund, 2012). Alfa bör överstiga 0,70 ($\alpha > 0,70$) (Ejlertsson, 2005).

Variationsanalys. För att få fram om det fanns någon skillnad i upplevelsen av arbetsbelastning hos dem som haft utvecklingssamtal 1-2 gånger om året, vart annat år eller aldrig genomfördes en envägs variationsanalys. Som post hoc-test valde jag Tukey för att om resultatet är signifikant ta reda på var skillnaderna finns.

Korrelationsanalys. För att få fram om det fanns något samband mellan medarbetarens upplevelse av samtalets kvalitet och arbetsbelastning genomfördes en korrelationsanalys med Pearsons korrelationskoefficient (r). Enligt Cohens riktlinjer visar $r = 0,10$ på ett svagt samband, $r = 0,30$ på ett medelstarkt samband och $r = 0,50$ på ett starkt samband (Borg & Westerlund, 2012).

De statistiska analyserna genomfördes i statistikprogrammet SPSS 24.0.

Resultat

Faktoranalys av psykosociala variabler

Går det att finna ett mått på arbetsbelastning baserat på faktorstrukturen i Rubenowitz PAK (psykosocial arbetsmiljökartläggning)? Sex faktorer hade egenvärde högre än 1, Kaisers kriterium, och fanns också ovanför knät i screeplot. Dessa sex faktorer lämpade sig alltså att extraheras. Baserat på Rubenowitz teori och tidigare forskning (Rubenowitz, 1989, 1997) styrdes faktoranalysen till fem faktorer. Därefter gjorde jag om den roterade faktoranalysen på PAK. Dessa fem faktorer förklarade tillsammans 62,3% av variansen i materialet. De fem faktorerna mäter: 1. Arbetsledarklimat, 2. Arbetsbelastning, 3. Stimulans från arbetet, 4. Arbetsgemenskap och 5. Egenkontroll (se Tabell 1).

Faktor två med fem variabler namngavs som ”Arbetsbelastning”. Variabeln om arbetstakten valdes bort. Enligt Rubenowitz teori är den snarare ett mått på egenkontroll, den laddade också över 0,50 i både faktor två och faktor fem. Variabeln trött och slut mäter snarare konsekvenserna av arbetsbelastning, därför valdes den också bort. Övriga tre frågor som laddade högt i denna faktor, alla med faktorladdningar över 0,50, utgör en faktor som ger ett mått på medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning. De tre frågorna tar upp medarbetarens upplevelse av att vara jäktad, arbetsbelastning samt om arbetet är psykiskt påfrestande. Dessa tre frågor som bildade den nya faktorn ”Arbetsbelastning” lades ihop till ett index ($\alpha = 0,77$).

Går det att bilda index av de andra faktorerna i PAK? Index bildades av de andra fyra faktorerna vars variabler hade faktorladdningar över 0,50: *arbetsledarklimat* ($\alpha = 0,88$), *stimulans från arbetet* ($\alpha = 0,84$), *arbetsgemenskap* ($\alpha = 0,81$) och *egenkontroll* ($\alpha = 0,39$) som hade lågt alfa. Faktorstrukturen beskrivs nedan i Tabell 1.

Tabell 1

Explorativ faktoranalys av PAK, principalkomponentanalys med ortogonal rotation (Varimax). 5 faktorer med faktorladdning över 0,50 visas i tabellen. Variabler med faktorladdning under 0,50 visas i tabellen som kursiverade.

Faktorer PAK	1 ¹	2 ²	3 ³	4 ⁴	5 ⁵
Själv bestämma arbetstakten.		,51			,53
Själv bestämma hur arbetet utförs.					,51
Påverka fördelning av arbetsplatsens uppgifter.					,77
Om teknisk utrustning påverkar arbetsprest. neg.					-,53
<i>Hämmas i arb. av formella regler/föreskrifter.</i>					
Kontakt och samarbete med arbetsledaren.	,84				
Om arbetsledaren frågar efter medarbetarens åsikt vid problem i hens arbete	,84				

Tabell 1 fortsättning

Fortsättning på Tabell 1

Faktorer PAK	1 ¹	2 ²	3 ³	4 ⁴	5 ⁵
Om arbetsledare fäster avseende vid medarbetarens synpunkter/ åsikter.	,84				
Nöjd med mängden info fr arbetsledaren om arb.	,73				
Om anställda är fria att öppet och oförfalskat tala med arbetsledarna om hur det är.	,72				
Intressant och stimulerande arbete.			,81		
Beskriva arbetet.			,70		
Möjligt att använda sina anlag, förutsättningar och kunskaper.			,84		
Möjligt att lära nytt i arbetet.			,65		
Känslor inför arbete på väg dit.			,66		
Trivseln med närmaste arbetskamrater.				,82	
<i>Prata med arbetskamrater om arbetet.</i>					
Känslan av att tillhöra en trivsamt arbetsgrupp som arbetar bra ihop.				,74	
Diskutera meningssmottningar öppet på arbetsplatsen.				,65	
Om närmaste arbetskamrater är goda kompisar.				,81	
Jäktad.		,87			
Arbetsbelastning.		,80			
Trött och slut hemma efter arbetet.		,79			
<i>Möjligt att ta paus och koppla av när man känner sig stressad och trött under arbetet.</i>					
Om arbetet är psykiskt påfrestande.		,68			

¹Arbetsledarklimat, ²Arbetsbelastning, ³Stimulans från arbetet, ⁴Arbetsgemenskap ⁵Egenkontroll.

Faktoranalys av variabler för utvecklingssamtal

Går det att finna ett mått på samtalskvalitet baserat på faktorstrukturen från enkätfrågor som bygger på Engquists definition av ett bra utvecklingssamtal? Ur faktorstrukturen gick det att hitta en faktor som gav ett mått på samtalskvalitet. Faktorstrukturen beskrivs nedan i Tabell 2. Jag vände frågorna "Berör utvecklingssamtal verksamhetens innehåll?", "Berör utvecklingssamtal hur du upplever din arbetssituation?" samt "Berör utvecklingssamtal ditt privatliv?". Därmed laddade alla frågorna högt åt samma håll, från låg till hög grad av samtalskvalitet. Därefter gjorde jag roterad faktoranalys på frågorna om utvecklingssamtal.

Fyra faktorer hade egenvärde högre än 1, Kaisers kriterium, fanns också ovanför knät i screeplot och lämpades därför att extraheras. Dessa fyra faktorer förklarade tillsammans 64,0 % av variansen i materialet. De fyra faktorerna mäter: 1.

Samtalskvalitet, 2. Metakommunikation, 3. Vem som antecknar och 4. Utvecklingssamtalsfrekvens (se Tabell 2).

Faktor ett med åtta variabler namngavs till "Samtalskvalitet". Fem frågor som laddade högt i samma faktor, alla med faktorladdning över 0,50 valdes: "Har du möjlighet att påverka innehållet i utvecklingssamtalet?", "Har du möjlighet att delta aktivt i förberedelserna inför utvecklingssamtalet?", "Berör utvecklingssamtalet verksamhetens innehåll?", "Berör utvecklingssamtalet hur du upplever din arbetssituation?" samt "Berör utvecklingssamtalet ditt privatliv?"

Variablerna att bli sedd, bekräftad och förstådd samt uppföljning av utvecklingssamtal valdes bort då de bedömdes höra minst samman med samtalskvalitet. Frågan om utvecklingssamtalet som helhet, valdes också bort, den laddade strax över 0,50 i både faktor ett och faktor fyra.

De fem variablerna om medarbetarens möjlighet att påverka innehållet i utvecklingssamtalet, aktivt delta i förberedelserna, tala om verksamhetens innehåll, den egna upplevelsen av arbetssituationen och möjlighet att ta upp det medarbetaren vill ta upp från sitt privatliv, utgör en faktor som ger ett mått på medarbetarens upplevelse av samtalets kvalitet. Av de fem frågorna som bildade den nya faktorn "Samtalskvalitet" skapades ett index ($\alpha = 0,77$).

Tabell 2

Explorativ faktoranalys av utvecklingssamtal, principalkomponentanalys med ortogonal rotation (Varimax). 4 faktorer med faktorladdning över 0,50 visas i tabellen.

Faktorer Utvecklingssamtal	1 ¹	2 ²	3 ³	4 ⁴
Hur ofta har du haft uv* med din arbetsledare?				,86
Har du möjligt att påverka innehållet i uv?	,73			
Har du möjligt att delta aktivt i förberedelserna inför uv?	,67			
Antecknar du under uv?			,79	
Antecknar din arbetsledare under uv?			,86	
Berör uv verksamhetens innehåll?	,62			
Berör uv hur du upplever din arbetssituation?	,60			
Berör uv ditt privatliv?	,53			
Upplever du skillnad på uv och självavårdssamtal?		,50		
Samtalar du och din arbetsledare med varandra i uv om hur ni samtalar med varandra?		,75		
Samtalar du och din arbetsledare i uv om hur er relation till varandra fungerar?		,85		
Tycker du att du blir sedd, förstådd och bekräftad av din arbetsledare vid uv?	,61			
Har du och din arbetsledare någon uppföljning av överenskommelser efter uv?	,64			
Hur bedömer du att de uv du deltar i fungerar som helhet?	,53			,52

* Uv är i tabell 2 förkortning för utvecklingssamtal.

¹Samtalskvalitet, ²Metakommunikation, ³Vem antecknar ⁴Utvecklingssamtalsfrekvens.

Arbetsbelastning och samtalets kvantitet

Finns det någon skillnad i hur medarbetare upplever arbetsbelastning beroende på förekomst och frekvens av utvecklingssamtal? En envägs variansanalys genomfördes för att undersöka om den kvantitativa faktorn i utvecklingssamtalet spelade någon roll för medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning. Beroende variabel var ”arbetsbelastning” och den oberoende variabeln ”utvecklingssamtalsfrekvens” hade tre nivåer: ”aldrig varit med om utvecklingssamtal” ($N = 16, M = 3,4, s = 0,7$), ”varit med om utvecklingssamtal vart annat eller vart tredje år” ($N = 9, M = 2,9, s = 1,1$) samt ”varit med om utvecklingssamtal en till två gånger per år” ($N = 78, M = 3,1, s = 0,8$). Variansanalysen har 103 deltagare och ett gemensamt medelvärde på 3,1 ($N = 103, M = 3,1, s = 0,8$). Det fanns ingen skillnad i upplevd arbetsbelastning beroende på utvecklingssamtalets frekvens ($F_{2,100} = 1,76, p > ,05$).

Arbetsbelastning och samtalets kvalitet

Finns det något samband mellan utvecklingssamtalets kvalitet och upplevd arbetsbelastning? En korrelationsanalys genomfördes för att undersöka om den kvalitativa faktorn i utvecklingssamtalet spelade någon roll för medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning. Studien visade inget linjärt samband mellan utvecklingssamtalets samtalskvalitet och medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning ($r = ,06, p > ,05$).

Finns det något samband mellan utvecklingssamtalets kvalitet och de andra faktorerna i PAK? Korrelationsanalyser genomfördes också mellan utvecklingssamtalets kvalitet och de andra fyra faktorerna i PAK. Samtalskvalitet visade ett starkt samband med arbetsledarklimat ($r = 0,64, p < ,05$), ett medelstarkt samband med stimulans från arbetet ($r = 0,36, p < ,05$), ett svagt samband med arbetsgemenskap ($r = 0,11, p < ,05$), samt ett medelstarkt samband med egenkontroll ($r = 0,32, p < ,05$).

Sammanfattning av studiens resultat

- Faktorstrukturen för variabler om den psykosociala arbetsmiljön utkristalliserades i fem psykosociala faktorer, i enlighet med Rubenowitz teori, och i den fanns en faktor som gav ett mått på arbetsbelastning.
- Det gick att bilda index med goda alfavärden för tre av de andra faktorerna i PAK; arbetsledningsklimat stimulans från arbetet och arbetsgemenskap.
- Faktorstrukturen för variabler om utvecklingssamtal utkristalliserades i fyra faktorer och i den fanns en faktor som gav ett mått på samtalskvalitet.
- Envägs variansanalys visade inte någon skillnad i medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning kopplad till samtalsfrekvens.
- Korrelationsanalys visade inte något linjärt samband mellan utvecklingssamtalets samtalskvalitet och upplevelsen av arbetsbelastning.
- Samtalskvalitet visade ett starkt samband med arbetsledarklimat, ett medelstarkt samband med stimulans från arbetet, ett svagt samband med arbetsgemenskap samt ett medelstarkt samband med egenkontroll, men med lågt alfa.

Diskussion

I det följande kommer jag att diskutera om det finns ett samband mellan utvecklingssamtalets samtalskvalitet och medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning utifrån mina sex forskningsfrågor. Övergripande visade inte studien de resultat som tidigare studier visat, vilket också är ett resultat att diskutera. Andra relevanta resultat är att samtalskvalitet visade ett signifikant samband både med stimulans från arbetet och med arbetsledarklimatet.

Går det att finna ett mått för arbetsbelastning baserat på faktorstrukturen i PAK? En faktoranalys i enlighet med Rubenowitz teori gav fem psykosociala faktorer. I faktorstrukturen fanns en faktor som gav ett mått på arbetsbelastning. I enlighet med tidigare studier som använt PAK skapades ett index som gav ett mått på arbetsbelastning genom att lägga samman tre frågor (Larsman & Johansson Hanse, 2009). Frågorna rör medarbetarens upplevelse av att vara jäktad, arbetsbelastning samt om arbetet är psykiskt påfrestande.

Går det att bilda index av de andra faktorerna i PAK? Det gick att bilda index med goda alfavärden för faktorerna arbetsledarklimat, stimulans från arbetet och arbetsgemenskap. Det gick att bilda index av faktorn egenkontroll, men med lågt alfa.

Går det att finna ett mått på samtalskvalitet baserat på faktorstrukturen från enkätfrågor som bygger på Engquists definition av ett bra utvecklingssamtal? Faktoranalys av frågorna om utvecklingssamtal gav fyra faktorer. I faktorstrukturen fanns en faktor som gav ett mått på samtalskvalitet. Fem frågor lades samman och bildade ett index för samtalskvalitet. Dessa frågor tar upp medarbetarens möjlighet att påverka innehållet i utvecklingssamtalet, aktivt delta i förberedelserna, tala om verksamhetens innehåll, medarbetarens upplevelse av arbetsituationen samt medarbetaren möjlighet att ta upp något från sitt privatliv.

Som grund för indexurval för samtalskvalitet låg Engquists (1990) definition av ett bra utvecklingssamtal. Det är väl förberett, återkommer regelbundet, handlar om verksamheten och präglas av ömsesidighet mellan chef och medarbetare. Frågan om medarbetaren vill lyfta något från sitt privatliv berör också ohälsosam arbetsbelastning. När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna (Arbetsmiljöverket, 2016) påverkas medarbetarens livssituation. Många medarbetare upplever höga krav samt konflikt mellan arbete och privatliv (Edvik m.fl., 2018). Gränsen mellan arbete och fritid kan vara otydlig och svår att dra (Hansson, 1999). Att utvecklingssamtalet ger möjlighet för medarbetaren att också lyfta något från sitt privatliv kan bidra till att uppmärksamma medarbetarens upplevelse av kontroll, krav och stöd. Det har betydelse för hur medarbetaren upplever den psykosociala arbetsmiljön (Aronsson, 1987; Karasek & Theorell, 1990; Rubenowitz, 2004).

Finns det någon skillnad i hur medarbetare upplever arbetsbelastning beroende på förekomst och frekvens av utvecklingssamtal? Envägs variansanalys visade inte någon skillnad i medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning kopplad till samtalsfrekvens. Detta stämmer inte med tidigare studier (Engström, 2005; Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992). I Schallers (1992) studie där alla deltagare hade passerat den kvantitativa tröskeln, samvarierar medarbetarens syn på den psykosociala miljön och benägenheten att genomföra utvecklingssamtal. Däremot besvaras inte frågan om vad som är orsak och verkan, om medarbetarens positiva inställning till arbetet och den

psykosociala miljön är en effekt av bra utvecklingssamtal eller om utvecklingssamtalen blir bättre i en positiv arbetsmiljö.

I min enkät uppgav 16 personer att de aldrig hade deltagit i utvecklingssamtal, flera kommenterade också att de ännu inte haft eller höll på att förbereda ett sådant samtal. Majoriteten (86%) uppger att de någon gång har deltagit i utvecklingssamtal. Av kommentarerna framgår också att några deltagit i utvecklingssamtal som medarbetare och andra gånger som arbetsledare. Det finns en otydlighet om enkätsvaren gäller utvecklingssamtal generellt eller specifikt på den arbetsplats de nu befinner sig på och om de faktiskt svarar utifrån medarbetarperspektiv. Den här sortens frågor får bättre svar i en intervju med möjlighet till följdfrågor än med enkätens fasta svarsalternativ. Att det är svårt att planera in och genomföra utvecklingssamtal stämmer med tidigare studier (Björk & Montgomery, 1992; Schaller, 1992; SKTF, 2003; SKTF, 2004).

Finns det något samband mellan utvecklingssamtalets kvalitet och upplevd arbetsbelastning? God samtalskvalitet är en förutsättning för att utvecklingssamtal ska påverka medarbetares upplevelse av psykosocial arbetsmiljö (Bruhn m.fl., 2005; Engquist, 1990; Schaller, 1992). Ett utvecklingssamtal med god samtalskvalitet har förutsättningar att bli ett redskap för att uppmärksamma ohälsa och främja god psykosocial arbetsmiljö och kan därmed bli utvecklande för individ och organisation. Till skillnad från tidigare forskning (Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992; SKTF, 2004) visade inte min studie något samband mellan utvecklingssamtalets samtalskvalitet och upplevelsen av arbetsbelastning. Det är svårt att undersöka detta samband kvantitativt som bygger på individens upplevelse som är kvalitativ.

Finns det något samband mellan utvecklingssamtalets kvalitet och de andra faktorerna i PAK? Korrelationsanalys mellan samtalskvalitet och arbetsgemenskap visade inte något signifikant resultat. Däremot visade både stimulans från arbetet och arbetsledarklimat ett samband med samtalskvalitet. Sambandet mellan samtalskvalitet och egenkontroll var också signifikant, men egenkontroll hade ett mycket lågt alfa. Tidigare studier har visat att om medarbetaren upplever god samtalskvalitet i utvecklingssamtalet påverkar det medarbetarens syn på sin arbetsledare och arbetsstimulans på ett positivt sätt (Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992). Att arbetsledarklimat och samtalskvalitet har ett hög samband hänger väl samman med Engquists (1990) resultat; att relationsdefiniering samvarierar med samtalskvalitet. En situation där chef och medarbetare har ett gott samtal och en god relation kan också påverka medarbetarens upplevelse av stimulans från arbetet.

De fem psykosociala faktorer som behöver vara uppfyllda på arbetsplatsen för att möta personalens psykosociala behov (Rubenowitz, 2004) är inte alltid uppfylld. Bland kommentarerna från enkätdeltagarna fanns kraftfulla uttryck för dålig arbetsmiljö som att arbetsplatsen var "helvetet på jorden" och arbetsplatsen borde "SNARAST stängas p g a dålig arbetsmiljö och ett psykiskt ansträngande arbete".

Chefen har både en stödjande funktion och ger lön. Chefens värderingar och medarbetarsyn påverkar hur medarbetarens prestation bedöms (Mikkelsen, 1998). Internationellt karaktäriseras utvecklingssamtalet mera av kopplingen mellan prestationsvärdering och optimering av organisationers resultat (Asmuß, 2008). Utvecklingssamtalet i Sverige utvecklas med en tydlig inriktning mot mera av utveckling och mindre av prestationsbedömning. Det ökar utvecklingssamtalets potential att förebygga och uppmärksamma psykosocial ohälsa (Hermansson, 2004; Schaller, 1992). Men inte heller det utvecklingssamtal som har potential att vara ett bra samtal är ett helt ömsesidigt samtal.

Flera enkätdeltagare kommenterade att de inte haft utvecklingssamtal med sin kyrkoherde utan med någon annan arbetsledare, någon hade två arbetsledare och någon var både arbetsledare och arbetsledd. Ett utvecklingssamtal med en chef som kan påverka medarbetarens situation har större förutsättningar att beröra medarbetarens psykosociala arbetsmiljö. Bruhn m.fl., (2005) visade att medarbetare hade bättre utvecklingssamtal när de genomfördes med kyrkoherden. Fastställda formella vägar för inflytande är viktiga för bra utvecklingssamtal (Arbetsmiljöverket, 2007; Bruhn m.fl., 2005). Trots detta visade min studie starkt samband mellan god samtalskvalitet och gott arbetsledarklimat.

Utvecklingssamtalet och psykosocial arbetsmiljö ur ett medarbetarperspektiv

Jag valde att undersöka utvecklingssamtal ur ett medarbetarperspektiv. Enkäten besvarades av medarbetare, inte av chefer. Om bara personer i ledande ställning i en organisation intervjuas finns en risk att svaren endast ger mål, normer och värderingar som en individ påstår sig följa, så kallade *espoused theories* (Argyris, Putnam & McLain Smith, 1985). Därför har medarbetare svarat på hur de faktiskt genomför utvecklingssamtalet. Det ökar möjligheten att få kunskap om hur utvecklingssamtalen fungerar i praktiken, *theories-in-use* (Argyris m.fl., 1985).

Studier ger i allmänhet en säkrare bild av den psykosociala arbetsmiljön när vi, med intervju eller enkät, utgår från de anställdas egna upplevelser än när vi utgår från granskning av de faktiska arbetsmiljöförhållandena. Att studera utvecklingssamtalet utifrån ett medarbetarperspektiv ger en bild av hur det faktiskt är, inte hur organisationen vill att det skulle vara (Axelzon och Hörlyk, 2002; Rubenowitz, 2004).

En utmaning är att utvecklingssamtalet, som inte är jämbördigt i position mellan chef och medarbetare, ändå ska ha intentionen att bli ett ömsesidigt samtal som både uppmärksammar hur medarbetaren har det i sitt arbete och ger inspiration till fortsatt utveckling. Medarbetare och chef har olika position och därmed olika förutsättningar, perspektiv och möjlighet att påverka i utvecklingssamtalet. (Asmuß, 2006). Det finns inget i uppsatsens studie som är kopplat till position, kan det möjligtvis påverka att studien inte ger förväntat resultat i förhållande till tidigare forskning? En deltagare kommenterar: "Chefen tar själv mest av samtalsutrymmet. Jag har resignerat över att försöka ändra på det." Engströms (2005) studie visade att tre maktkällor som påverkar interaktionen i utvecklingssamtalet är position, relation och yrkeskunskap. Den mest betydelsefulla faktorn är position (Engström, 2005; Lindgren, 2001).

Metoddiskussion och framtida forskning

Enkätens första del är en psykosocial arbetsmiljökartläggning med beprövad teori och empiri samt god validitet (Rubenowitz, 1989, 1997, 2004). Enkätens andra del med frågor om utvecklingssamtal bygger på teori och forskningsresultat (Engquist, 1990; Lindgren, 2001; Mikkelsen, 1998; Schaller, 1992), men har inte prövats tidigare. Validiteten i mitt mått är således tveksam. Även enkätens reliabilitet kan ifrågasättas då den har använts för första gången. En fråga är om den i studien använda enkäten, efter validitets och reliabilitetsprövning, skulle kunna användas för att följa upp genomförda utvecklingssamtal. Chefen skulle få ett redskap för att återkoppla det individuella utvecklingssamtalet på gruppnivå.

Då jag med enkäten ville undersöka om det går att få fram ett kvantitativt mått på samtalskvalitet och ett på arbetsbelastning valdes kvantitativa metoder. Kvantitativ undersökning ger bra överblick över insamlad data och möjlighet att dra mer generella slutsatser än en kvalitativ undersökning (Borg & Westerlund, 2012; Eliasson, 2018; Jensen, 1995; Kvale, 1997; Starrin & Larsson, 1991). Hermansson (2004) hade tidigare gjort en kvalitativ undersökning om samtalskvalitet och upplevelsen av arbetsbelastning. Jag ville undersöka möjligheten att göra en sådan studie kvantitativt. En enkät kan fånga upp många personer och ge generella slutsatser som gör det möjligt för chefen att återkoppla utvecklingssamtalet på gruppnivå. Hela medarbetargruppen får generell kunskap om hur gruppen har det. Annars har endast chefen en samlad bild av utvecklingssamtalen och de enskilda medarbetarna endast sin egen bild av det egna samtalet.

Svarsfrekvensen var 52,6 % och antalet enkätsvar strax över hundra, ett lågt deltagande för att göra faktoranalys med ett godtagbart resultat. Borg & Westerlund (2012) nämner att det under vissa omständigheter kan räcka med 150 individer för att det ska vara meningsfullt att göra faktoranalys. Mitt urval är alltså något för litet, men godtagbart för den här uppsatsen. Svarsfrekvensen sänktes markant vid frågan om enkätdeltagaren varit med om utvecklingssamtal. Dessa enkätdeltagare svarade därför inte på resterande frågor om utvecklingssamtal. Underlaget blir för litet för att få ett säkert generaliserbart resultat. Ett fjärde inklusionskriterium, deltagit i utvecklingssamtal minst en gång med nuvarande chef, hade inneburit att alla enkätdeltagare hade passerat den kvantitativa tröskeln.

Hälften av enkätdeltagarna hade varit på sin arbetsplats sex år eller mer (48,1%). Var tionde hade varit på sin arbetsplats i mindre än ett år (10,6%). Majoriteten av enkätsvararna hade varit med om utvecklingssamtal (86,5%). Av kommentarerna framgår att det fanns deltagare som endast hade varit med om utvecklingssamtal på tidigare arbetsplatser. Det är alltså inte självklart att enkätsvaren bygger på aktuella upplevelser.

Endast 13 enkätdeltagare (12,5%) hade genomgått utbildning i utvecklingssamtal. Ska ett samtal ska vara förberett, regelbundet återkommande, ömsesidigt och handla om verksamheten (Engquist, 1990) behöver både ledare och medarbetare utbildning i hur dessa samtal ska gå till (Nyström, 1999).

Faktoranalys innebär både kvantitativa metoder och kvalitativ ansats, men den här studien skulle behövt mer av kvalitativ analys. En kvantitativ studie av samtalskvalitet och arbetsbelastning utifrån studiens enkät i kombination med intervjuer skulle fördjupa och nyansera mitt resultat. Semistrukturerade intervjuer utifrån några av enkätens frågor skulle vara en möjlighet. En annan utgångspunkt kunde vara att utgå från de tre frågor som Jäghults (1988) menar att medarbetaren vill ha svar på i ett utvecklingssamtal: Vad ska jag egentligen prestera? Hur har jag lyckats? Inom vilket område ska jag bli bättre?

Vi går till jobbet som hela människor, vi är på arbetet för att utföra en uppgift, men bär också med oss annat som kan påverka vår upplevelse av arbetsbelastning. Om kraven är höga, vår möjlighet att påverka är liten (Karasek & Theorell, 1990) och vi saknar socialt stöd (Johnson, 1986) är risken som störst för skadlig stress. Är medarbetarens positiva inställning till arbetet och den psykosociala miljön en effekt av bra utvecklingssamtal eller blir utvecklingssamtalet bättre i en positiv miljö? Det är en fråga för framtida forskning. En annan fråga kunde vara: Är det någon skillnad på kvinnors och mäns benägenhet att definiera relation och har det i så fall någon betydelse för utvecklingssamtalens kvalitet? I min studie har jag inte berört genderperspektiv och utvecklingssamtal. Det är ett område som inte är speciellt beforskat.

Sammanfattningsvis kan utvecklingssamtalet främja god psykosocial arbetsmiljö och bidra till att uppmärksamma och förebygga ohälsa. Men utvecklingssamtalet är inget jämbördigt samtal, vilket sannolikt påverkar samtalskvaliteten. Det dagliga, pågående samtalet mellan ledare och medarbetare är det allra viktigaste. Min intention med enkätundersökningen var att få bra överblick över insamlad data och kunna visa vad som är generaliserbart. Jag fann att det skulle vara att föredra att mäta samtalskvalitet med en kombination av enkät och intervju.

Det gick att få fram ett mått på arbetsbelastning och ett mått på utvecklingssamtals samtalskvalitet. I motsats till tidigare forskning visade min kvantitativa studie inte någon skillnad i hur medarbetare upplever arbetsbelastning beroende på förekomst och frekvens av utvecklingssamtal. Studien visade inte heller något samband mellan medarbetarens upplevelse av utvecklingssamtals kvalitet och medarbetarens upplevelse av arbetsbelastning. Däremot visade samtalskvalitet, i linje med tidigare studier, ett starkt samband med arbetsledarklimat samt ett medelstarkt samband med stimulans från arbetet.

Referenser

- Amick, B. C., Kawachi, I., Coakley, E.H., Lerner, D., Levine, S., & Colditz, G.A. (1998). Relationship of job strain and iso-strain to health. *Scandinavian Journal of Work Environment, & Health*, 24, 54-61.
- Arbetsmiljölagen. SFS (1977:1160).
- Arbetsmiljöverket (2001). *Negativ stress och ohälsa – inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Rapport nr 2001:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket/SCB.
- Arbetsmiljöverket (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2004). *Korta sifferfakta*. Solna: Arbetsmiljöverket, statistikenheten.
- Arbetsmiljöverket (2007). *Tillsynsrapport*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. (Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön: viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aronsson, G. (1987). *Arbetspsykologi. Stress- och kvalifikationsforskningsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Asmuß, B. (2006). *En undersøgelse om medarbejderudviklingssamtaler i en større dansk virksomhed*. Århus: Handelshøjskolen i Århus, Center for Virksomhedskommunikation.
- Asmuß, B. (2008). Performance appraisal interviews. Preference organization in assessment sequences. *Journal of Business Communication*, vol 45, nr 4, 408-429.
- Axelzon, A., & Hörlyk, K. (2002). *Påverkan av förhållningssätt till medarbetarsamtal – en empirisk studie vid Lunds Universitetssjukhus*. Opublicerad uppsats, Lunds universitet: Pedagogiska institutionen, Lund.
- Bengtsson, I. (1991). *Slog följ med dem* (1:a upplagan). Göteborg: Verbum.

- Björk, M., & Montgomery, C. (1992). *Utvecklingssamtal – en teoretisk idyll? En teoretisk och empirisk analys om utvecklingssamtalets definition, syften och problematik*. Opublicerad uppsats, Lunds universitet: Pedagogiska institutionen, Lund.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare* (3e upplagan). Stockholm: Liber.
- Bruhn, A., Lind, M., & Svensson, L. (2005). *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan. En fallstudie*. (Arbetsrapport 2005:11), Örebro universitet.
- Edvik, A., Muhonen, T., Björk, J., & Witmer, H. (2018). En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö
<https://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/ny-studie-om-arbetsmiljon-inom-svenskakyrkan>. Hämtad 20190202.
- Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början* (4:e upplagan). Lund: Studentlitteratur
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Engquist, A. (1990). *Utvecklingssamtal som förändringsinstrument. Teoretisk och empirisk analys*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Engquist, A. (2012). *Kommunikation på arbetsplatsen. Chefen, medarbetaren, gruppen*. Lund: Studentlitteratur.
- Engström, P. (2005) Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan. Göteborg: Göteborg University. Sociologiska institutionen (akademisk avhandling)
- Engvall, U. (red.). (2002). *När ork och mening tar slut. Om utbränning och systematiskt arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan*. mif 2002:4. Västerås: Svenska kyrkan.
- Fellinger, Å-M. (2005). *Svåra medarbetarsamtal: en handbok för chefer*. Stockholm: Svenska Förlaget liv och ledarskap.
- Forsström, A-L. (2000). *I dialog med chefen. Makt och dominans i utvecklingssamtalet*. Opublicerad doktorsavhandling, Text- och fackspråksforskning 32. Stockholms universitet: Institutionen för nordiska språk, Stockholm.
- Granberg, O. (1998). *Personaladministration och organisationsutveckling*. (6:e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Hansson, A-S. (1999). *Kyrkan som arbetsplats – ett utvecklingsprojekt om psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan*. Institutet för personal- och företagsutveckling (IPF) IPF-rapport nr 42, november 1999
- Hansson, P. (2001). *Svenska kyrkans organisationskultur*. Stockholm: Verbum.
- Hansson, A-S. (2008). *Determinants of Individual- and organizational Health in Human Service Profession*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Hansson, P. (1996). *Kyrkoherdars arbetsvillkor*. Tro & Tanke 1996:1. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Hermansson, J. (2004). *Kan man tala om psykisk belastning under utvecklingssamtalet? En intervjustudie på tre sjukvårdsavdelningar* (Rapport 2004:3). Samhällsmedicin, Stockholm.
- Jakobsen, L., Nahnfeldt, C., Olin-Scheller, C., & Sandlund, E. (2010). Medarbetarsamtal som arena för att befästa normer kring medarbetarskap. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* årg 16 nr 3.
- Jensen, M.K. (1995). *Kvalitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, J.Å. (1995). The impact of decision latitude, psychological load and social support at work on musculoskeletal symptoms. *European Journal of Public*

- Health*, 5, 169-174.
- Johnson, J.V. (1986). *The impact of workplace support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Rapport från avdelningen för miljö- och organisationspsykologi. 1986:1. Stockholm: Stockholms universitet.
- Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Jäghult, B. (1988). *Planeringssamtalet. Det planerade samtalet mellan chef och medarbetare om relationer och arbetsplanering*. Malmö: Liber.
- Jönsson, G. (1995). *Utvecklingssamtal. Och andra samtal som ledningsinstrument* (3:e upplagan). Stockholm: Publica.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsman P., & Johansson Hanse J. (2009). *International Journal of Industrial Ergonomics* 39, 442-446.
- Lindgren, M. (2001). *Utvecklingssamtal mellan chefer och medarbetare. Undersökning av en samtalstyp i arbetslivet*. [Opublicerad doktorsavhandling]. Lunds universitet: Institutionen för nordiska språk.
- Matrikeln för Svenska kyrkan (2004). Falköping: Verbum Förlag AB.
- Mikkelsen, A. (1998). *Medarbetarsamtal och lärande i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Nyström, J. (1999). *Klarspråk med chefen. Utvecklingssamtal ur medarbetarens perspektiv*. Lund: Liber ekonomi.
- Rubenowitz, S. (1989). Reports from the Department of Applied Psychology. *Management and Job Organization in Progressive Swedish Industries*, vol. 12. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Rubenowitz, S. (1997). Survey and intervention of ergonomic problems at the workplace. *International Journal of Industrial Ergonomics* 19, 271-275.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap* (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Schaller, J. (1992). Utvecklingssamtal i praktiken. I J. Schaller, & J-Å. Johansson, (red:er), *Ledarskap och arbetsmiljö – en bok tillägnad professor Sigvard Rubenowitz* (ss. 78-88). Göteborg: Akademiförlaget.
- Starrin, B., & Larsson, G. (1991). *Från upptäckt till presentation*. Lund: Studentlitteratur.
- SKTF. (2003). *Ledarskap och arbetsmiljö i Svenska kyrkan*. (Rapport från SKTF juni 2003). Stockholm.
- SKTF. (2004). *Arbetsförhållanden och friskfaktorer i Svenska kyrkan*. (Rapport från SKTF november 2004). Stockholm.
- Trost, J. (1994). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.