

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Hur påverkas arbetstagare av deras kännedom om punkterna  
i 10 § AFS 2015:4?**

Emelie Bohlin

Psykologi: Masteruppsats  
PX2503  
Vårtermin 2020

Handledare: Pernilla Larsman

# Hur påverkas arbetstagare av deras kännedom om punkterna i 10 § AFS 2015:4?

Emelie Bohlin

**Sammanfattning.** Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa. Syftet med denna studie var att undersöka arbetstagares kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 samt om kännedom påverkade arbetstagares intention till uppsägning. En enkätstudie genomfördes och 135 arbetstagare deltog. Resultatet visade att det fanns ett negativt samband mellan kännedom om 10 § och intention till uppsägning. Sambandet medierades partiellt av arbetstillfredsställelse då den direkta effekten minskade när variabeln adderades. Resultatet visade brister i arbetstagares kännedom om punkterna i 10 §. Arbetsgivare bör därför vidta åtgärder för att främja en god arbetsmiljö samt säkerställa att de lagkrav som finns efterlevs.

Arbetsmiljöverket har i uppdrag av regeringen och riksdagen att se till att organisationer har en arbetsmiljö som uppfyller de lagkrav som finns. Den 31 mars år 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Dessa föreskrifter är bindande regler som syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Under de senaste åren har flera studier över arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden visat att det finns organisatoriska och sociala problem i arbetsmiljön. Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket (2018b) var hög arbetsbelastning den främsta orsaken till arbetsorsakade besvär. Ytterligare orsaker var otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren samt bristande stöd eller uppskattning från chefen. De arbetsorsakade besvären var bland annat sömnstörningar och symtom på depression eller utmattningssyndrom. Undersökningen visade även att större andel kvinnor än män rapporterade dessa orsaker och besvär (Arbetsmiljöverket, 2018b).

I Unionens (2018) årliga arbetsmiljöbarometer angav 85 % av fackförbundets arbetsmiljöombud att hög arbetsbelastning var en faktor i arbetsmiljön som leder till stress. Undersökningen indikerade att organisatoriska faktorer var orsak till stress genom otydlighet avseende ansvar, mandat och befogenheter samt bristande ledarskap (Unionen, 2018). Arbetsmiljöverket (2018a) beskrev i en rapport att otydliga förväntningar på vad arbetstagare ska uppnå i sitt arbete bidrar till ökad stress och ohälsa, medan tydliga förväntningar och mål från arbetsgivaren skapar en god arbetsmiljö. Rapporten visade att nästan 60 % av de sysselsatta i Sverige tyckte det var tydligt vad arbetsgivaren förväntade sig av dem. 32 % av de svarande hade angett att de för det mesta inte, eller aldrig, fick besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skulle göras. Vidare angav 14 % att de för det mesta inte, eller aldrig, hade möjlighet till råd/hjälp om arbetsuppgifterna kändes svåra och 29 % hade för det mesta inte, eller aldrig, möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer (Arbetsmiljöverket, 2018a).

Stöd och hjälp från chefer och kollegor har visat sig vara en viktig faktor för att minska risken för utbrändhet bland arbetstagare. I en studie kom Hamama (2012) fram

till att socialarbetare i högre grad var utbrända när deras chefer var mindre stödjande och när den inre psykologiska arbetsmiljön (exempelvis minskad möjlighet att lyckas med interventioner och lägre upplevelse av mening i arbetet) var sämre. Studien visade även att socialarbetare med mindre erfarenhet upplevde större utbrändhet när stödet från chefer och kollegor var lågt. Anledningen till att just nya medarbetare upplevde högre stress hänvisade Hamama (2012) till Maslachs (1982) konstaterande att utbrändhet tenderar uppstå under de fem första åren av professionellt arbete. Detta belystes även av Randall (2004) vara fallet för präster som var i början på sin karriär, vilket ökade vikten av stöd och mentorskap under de första åren i tjänst.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna bland annat känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilket resultat som ska uppnås med arbetet, hur prioritering av arbetsuppgifter ska ske samt vem som kan ge hjälp och stöd vid utförande av arbetet (10 § AFS 2015:4). Paragraf 10 i AFS 2015:4 lyfter med andra ord områden där flera studier rapporterat förekomst av problem. Dessa problem har påträffats inom offentlig sektor, liksom privat och även i andra organisationsformer. Corin och Björk (2016) visade att arbetstagare som har en ledande position inom offentlig sektor har ett arbete som kännetecknas av hög arbetsbelastning, begränsad kontroll, lämnade att själva prioritera och sätta mål samt brist på hjälp och stöd. I en undersökning över privatanställda tjänstemän angav 44 % att de övervägt att byta jobb för att få en bättre balans mellan arbete och fritid. Bland de tillfrågade kvinnorna samt svarande i åldern 30-49 år, uppgav hälften att de ville byta arbete på grund av stress (Unionen, 2019).

I denna studie undersöktes arbetstagares kännedom om punkterna i 10 § AFS 2015:4. Deltagarna i studien arbetade i en privat organisation eller i ett trossamfund. Tidigare studier över trossamfund har visat att många pastorer upplever hög arbetsbelastning och rolloklarhet vilket kan vara orsaken till att runt 50 % av pastorerna i Sverige väljer att lämna sin pastorstjänst innan pension (Rosendahl & Rosendahl, 2020). Pastorerna visade sig många gånger sakna arbetsbeskrivning, vilket kan bero på församlingens egen avsaknad av dokumenterade mål för sin verksamhet samt förväntningar på den anställde. Rosendahl och Rosendahl (2020) förklarade att pastorerna, förutom att möta både arbetsgivarens krav samt vara ansvariga för församlingen och kyrkans arbete, även kände sig ytterst ansvariga inför Gud som hans tjänare, vilket ställde ytterligare inre krav och förväntningar på pastorerna. Pastorerna kände även ett behov av att visa sig pålitliga inför kyrkans styrelse, vilket upplevdes komplicerat då det inte fanns en tydlighet i hur det förtroendet skulle kunna upprättas och upprätthållas. Konsekvenserna av de externa och interna krav som pastorerna upplevde, samt oklara eller frånvarande arbetsbeskrivningar, skapade rollstress (Rosendahl & Rosendahl, 2020). Denna rollstress beskrevs däremot inte endast i negativa termer. Nyanställda pastorer kunde inledningsvis hantera stressen om den upplevdes trigga glädjen att utföra arbetsuppgifterna. Detta ledde i sin tur till arbetstillfredsställelse och en villighet att hänge sig till både kyrkan och karriären, och därmed fortsätta arbetet som pastor. Denna entusiasm ledde även till att pastorn kunde utföra mer arbete än vad som förväntades av denne (Rosendahl & Rosendahl, 2020). När kraven började bli för många, för oklara eller för motsägelsefulla för pastorn att hantera började situationen däremot bli komplicerad. Saknade pastorn en arbetsbeskrivning upplevde denne rolloklarhet, vilket ledde till hög arbetsbelastning. Det första som hände var då att pastorn slutade göra det lilla extra som denne till en början så entusiastiskt utfört. Pastorn kände sig osäker på om församlingen var nöjd

över arbetsprestationen och pastorn började tvivla på om denne verkligen ville vara kvar på arbetsplatsen. Utan den extra hängivenheten till kyrkan fanns inte mycket arbetstillfredsställelse kvar och pastorn valde slutligen att lämna sin tjänst (Rosendahl & Rosendahl, 2020).

Den ackumulerade arbetsbelastningen, tillsammans med minskade arbetstillfredsställelsen, ökade alltså intentionen till uppsägning bland pastorer (Rosendahl & Rosendahl, 2020). Individens uttryckta intention till uppsägning har visat sig vara en god prediktor för en faktisk uppsägning (Cohen, 1998). En brittisk studie över präster visade att emotionell utmattning var en av orsakerna till att prästerna övervägde att avsluta sina anställningar (Randall, 2005). Även en studie över präster i Hongkong påvisade liknande resultat. Hang-yue, Foley och Loi (2005) kom fram till att rollstressorer som exempelvis rollkonflikt och rollöverbelastning, leder till emotionell utmattning och minskad arbetstillfredsställelse som i sin tur påverkar prästens intention att lämna sin anställning. Studier inom andra professioner runt om i världen har visat liknande samband (Chou-Kang, Chi-Sheng, Chieh-Peng & Chin, 2005; Jackson & Schuler, 1985; Singh, 1998).

Rosendahl och Rosendahl (2020) drog slutsatsen att information och regelbunden kommunikation mellan arbetsgivaren och den anställde, tillsammans med förbättrad och uppdaterad organisationsstruktur kan sänka nivån av rollstress och därmed minska antalet uppsägningar bland pastorer. Hamama (2012) menade att en effektiv chef måste ge stöd i form av bland annat riktlinjer och kunskap kopplat till arbetet samt kommunikation gällande åsikter och beslutsfattande. En tidigare studie visade även att ett starkt stöd kunde kopplas till låga nivåer av utbrändhet och mindre benägenhet bland arbetstagare att avsluta sin anställning (Mor Barak, Nissly & Levin, 2001). Mor Barak et al. (2001) belyste att arbetstagare som saknade organisatoriskt och professionellt engagemang, kände låg arbetstillfredsställelse och upplevde stress och utbrändhet, samtidigt som de saknade socialt stöd, också hade intention att lämna sin anställning.

Min studie tog avstamp i Job Demands-Resources (JD-R) modellen vilken introducerades av Demerouti, Bakker, Nachreiner och Schaufeli (2001) och är en vidareutveckling av tidigare modeller såsom krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Enligt JD-R modellen påverkas de arbetskrav och resurser en arbetstagare har, av de fysiska, sociala och organisatoriska aspekterna av arbetet. Kraven påverkas av stressfaktorer som förekommer i arbetsmiljön, såsom arbetsmängd, tidspress samt fysiskt och psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. Dessa faktorer är kopplade till fysiska och psykiska kostnader som exempelvis överbelastning och stress, vilka påverkar hälsan och i värsta fall leder till utmattning (Demerouti et al., 2001). Förutom att orsaka utmattning minskar arbetskrav även den anställdes arbetstillfredsställelse (Kattenbach & Fietze, 2018). Resurserna avser istället det som är användbart för att uppnå mål, minska arbetskrav samt stimulera personlig utveckling (Demerouti et al., 2001). Exempel på dessa resurser är möjligheten att delta vid beslutsfattande, variation i arbetsuppgifter samt stöd och feedback i arbetet. När dessa resurser inte finns tillgängliga får individen svårt att hantera de krav som finns och uppnår då inte sina mål. Detta leder till att arbetstagaren känner minskad motivation och drar sig tillbaka från arbetet, vilket också fungerar som en slags skyddsmekanism för att minska risken för frustration över framtida motgångar (Demerouti et al., 2001). Höga resurser minskar även risken för utmattning samt ökar den anställdes arbetstillfredsställelse (Kattenbach & Fietze, 2018). I denna studie använde jag mig av

begreppet arbetsbelastning för att sammanfatta de arbetskrav (kvantitativa krav, arbetstempo och känslomässiga krav) som beskrivits i JD-R modellen samt den rollstress (klarhet i rollerna och rollkonflikt) som förklarades av Hang-yue et al. (2005). Arbetskrav har tidigare använts för att mäta arbetsbelastning och rollklarhet samt rollkonflikt har beskrivits som faktorer vilka kan påverka arbetsbelastningen (Macdonald, 2003).

Förhoppningen var att denna studie skulle kunna bidra till ytterligare kunskap inom arbetsmiljöområdet samt vara av intresse för Arbetsmiljöverket som har i uppdrag att se till att organisationer har en arbetsmiljö som uppfyller de lagkrav som finns. Studien hade även som syfte att göra arbetsgivare medvetna om eventuella brister i kommunikationen kring punkterna som utgör den bindande föreskriften 10 § AFS 2015:4. Förekommer dessa brister bör arbetsgivare vidta åtgärder för att säkerställa att de efterlever de lagkrav som finns. Detta för att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa samt eliminera risker för repressalier till följd av att arbetsgivaren inte följer lagen. Dessa kunskaper kan vara till stor nytta då ohälsa och byte av arbetsplats får ekonomiska konsekvenser för arbetsgivare, arbetstagare och samhället (Arbetsmiljöverket, 2013; Arbetsmiljöverket, 2014; Mor Barak et al., 2001; Rosendahl & Rosendahl, 2020).

Med grund i den bindande föreskriften som utgör 10 § AFS 2015:4 och de brister som finns rapporterade kring uppfyllnad av denna, var syftet med studien att undersöka på vilket sätt arbetstagare hade kännedom om punkterna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) med avseende på paragraf 10, se nedan. Studien syftade även till att undersöka i vilken utsträckning arbetstagare upplevt att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till:

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Vidare syftade studien till att undersöka i vilken utsträckning kännedom om punkterna i paragrafen samvarierade med arbetstagarens upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress. Syftet med studien var även att undersöka om det fanns samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning samt om sambandet i så fall medierades av arbetstillfredsställelse. Studiens hypoteser löd:

1. Det finns negativa samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress.
2. Det finns ett negativt samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning.
3. Det negativa sambandet mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning medieras av arbetstillfredsställelse.

## Metod

### Deltagare

TVå organisationer deltog i studien. Dessa valdes genom ett bekvämlighetsurval. Organisation A är ett kristet trossamfund där deltagarna arbetar som pastorer. Organisation B är ett privat företag där de anställda arbetar inom exempelvis IT, som säljare eller managementkonsulter. Datainsamlingen skedde genom en webbenkät som en kontakt i respektive organisation var ansvarig för att skicka ut genom mail.

I organisation A valdes deltagarna ut genom att webbenkäten mailades till samtliga heltidsanställda pastorer, vilka var 184 personer. Av dessa besvarade 80 personer enkäten vilket gav ett deltagande om 43.5 %. Av de som svarade på frågan om kön uppgav 15 deltagare sig som kvinnor och 64 deltagare som män. I organisation B valdes deltagarna ut genom att webbenkäten mailades till samtliga anställda i organisationen, vilka var 105 personer, varav 100 heltidsanställda. 55 personer besvarade enkäten vilket gav ett deltagande om 52.4 %. Av dessa uppgav 17 deltagare sig som kvinnor och 38 deltagare som män. Fördelningen mellan kön och åldersgrupper för samtliga deltagare i studien, det vill säga organisation A och B sammanslaget, presenteras i Tabell 1. Av samtliga 135 svarande angav 7 deltagare att de varit sjukskrivna till följd av utbrändhet, stress och/eller sömnbesvär under de senaste 12 månaderna. Majoriteten av dessa hade varit sjukskrivna 1-14 dagar. De flesta deltagarna svarade på samtliga frågor i enkäten.

Vid tidpunkten för datainsamlingen skedde det svenska utbrottet av covid-19. Kanske hade deltagandet varit högre om datainsamlingen skett innan dess. Mailet med länken till enkäten för denna studie kan ha fallit bort i all annan information som jag tror att de flesta av oss upplevde under våren 2020 med start under mars månad.

Tabell 1

*Kön och ålder för samtliga deltagare i studien*

Kön	≤ 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	≥ 60 år	Totalt
Man	9	32	30	25	6	102
Kvinna	4	10	13	5	0	32
Ej angett	0	0	0	1	0	1
Totalt	13	42	43	31	6	135

### Instrument

**BakgrundsvARIABLER.** Enkäten inleddes med att deltagaren fick ange sitt kön samt ålder i någon av de fem skalstegen; 29 år eller yngre, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år och 60 år eller äldre. I enkäten ställdes även en fråga som handlade om sjukskrivning. Deltagaren fick besvara om denne varit sjukskriven under de senaste 12 månaderna till följd av utbrändhet, stress och/eller sömnbesvär. Om svaret var ja fick deltagaren ange

hur länge denne sammanlagt varit sjukskriven för dessa besvär under de senaste 12 månaderna, uppdelat i tre svarsalternativ; 1–14 dagar, 15–90 dagar och 91 dagar eller mer.

**Variabler från COPSOQ.** De flesta frågorna i enkäten var hämtade från det validerade mätinstrumentet Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ) som är ett verktyg för att mäta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatser (Berthelsen, Westerland & Søndergård Kristensen, 2014). COPSOQ har använts framgångsrikt i tidigare studier tillsammans med JD-R modellen som grund (Berthelsen, Hakanen & Westerland, 2018; Kattenbach & Fietze, 2018; Mudrak et al., 2018). Följande skalor inkluderades i denna studie; kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, klarhet i rollerna, rollkonflikt, utbrändhet, stress och tillfredsställelse med arbetet. Samtliga frågor hade fem svarsalternativ på ordinalskalenivå, exempelvis aldrig/nästan aldrig, sällan, ibland, ofta och alltid. Exempel på frågor för respektive variabel samt Cronbachs alfa över index, se Tabell 2. I denna studie använde jag skalorna kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, klarhet i rollerna samt rollkonflikt var för sig för att tillsammans beskriva begreppet arbetsbelastning.

**Intention till uppsägning.** Tre frågor i enkäten mätte intention till uppsägning ( $\alpha = .85$ ). Dessa var hämtade från Cohens (1998) validerade skala, men enstaka ord anpassades något. Även dessa frågor hade fem svarsalternativ, från stämmer inte alls, till stämmer helt. Exempel på frågor var; jag tänker ofta på att lämna min nuvarande anställning och jag söker aktivt efter ett annat arbete.

**Paragraf 10 i AFS 2015:4.** Enkäten avslutades med frågor som var direkt kopplade till paragraf 10 i AFS 2015:4. Dessa frågor konstruerade jag själv utifrån lagtexten (se Bilaga 1). I de första sex frågorna ( $\alpha = .83$ ) fick deltagaren ange i vilken utsträckning denne exempelvis kände till vilka arbetsuppgifter som skulle utföras samt på vilket sätt deltagaren skulle utföra sina arbetsuppgifter. Dessa frågor hade fem svarsalternativ; i mycket låg grad, i låg grad, delvis, i hög grad och i mycket hög grad. Därefter ställdes ytterligare sex frågor ( $\alpha = .90$ ) där deltagaren fick ange i vilken grad dennes arbetsgivare/chef under de senaste 12 månaderna gått igenom exempelvis vilka arbetsuppgifter som skulle utföras samt på vilket sätt deltagaren skulle utföra sina arbetsuppgifter. Dessa frågor hade tre svarsalternativ; nej, delvis och ja.

Tabell 2

*Frågor för variabler från COPSQ samt Cronbachs alfa över index*

Skala	$\alpha$	Frågor	Exempelfrågor
Kvantitativa krav	.72	4	Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög? Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?
Arbetstempo	.77	3	Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt? Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?
Känslomässiga krav	.87	4	Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer? Är ditt arbete känslomässigt krävande?
Klarhet i rollerna	.80	3	Finns det klara mål för ditt arbete? Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
Rollkonflikt	.65	4	Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete? Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?
Utbrändhet	.87	4	Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?
Stress	.85	4	Hur ofta har du haft svårt att kopplat av? Hur ofta har du varit stressad?
Tillfredsställelse med arbetet	.79	4	Hur tillfredsställd är du med: Dina framtidsutsikter i jobbet? Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

### Tillvägagångssätt

Datansamlingen genomfördes under två veckors tid i mars 2020. Jag hade en kontakt i vardera organisation vilka ansvarade för att maila ut länken till webbenkäterna. Dessa kontakter gav i sina mail en kort information om vad studien handlade om och på vilket sätt den var intressant för respektive organisation. När deltagaren sedan klickade på länken till enkäten inleddes den med ett missivbrev där jag beskrev syftet med min studie, frivilligheten och anonymiteten i deltagandet samt att enkäten skulle ta ca 10-15 minuter att besvara. När respondenten lämnat sitt samtycke till att delta i studien öppnades enkätfrågorna. En vecka efter det första mailutskicket gick en påminnelse ut i de båda organisationerna om att fylla i enkäten.

### Databearbetning

**Variabler från COPSQ (kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, klarhet i rollerna, rollkonflikt, utbrändhet, stress och tillfredsställelse med arbetet).** Svaren på frågorna från COPSQ gavs poängen 0, 25, 50, 75 eller 100. Jag



skapade sedan index för varje skala där medelvärdet för respektive skala räknades ut. Enligt Pejtersen, Kristensen, Borg och Bjorner (2010) skulle endast de deltagare som svarat på minst hälften av frågorna i skalan inkluderas. I denna studie uppfyllde alla deltagare detta kriterium.

**Intention till uppsägning.** Svaren på de tre frågorna som handlade om intention till uppsägning gavs poängen 1, 2, 3, 4 eller 5. Ett index skapades sedan för de tre frågorna och medelvärdet för frågorna räknades ut. Alla deltagare i denna studie hade besvarat samtliga frågor i detta index.

**Paragraf 10 i AFS 2015:4.** Svaren på mina frågor som var kopplade till paragraf 10 i AFS 2015:4 gavs poängen 1, 2, 3, 4 eller 5. Vid skapandet av index för dessa frågor genomförde jag en explorativ faktoranalys i syfte att urskilja samband mellan frågorna (se enkätfrågor i Bilaga 1). Två faktorer vars egenvärden översteg 1 extraherades i enlighet med Borg och Westerlund (2012). Faktor 1 förklarade 47.3 % och faktor 2 förklarade 14.1 % av den totala variansen. Bartlets test of sphericity var signifikant,  $p < .001$  och Kaiser-Meyer-Olkin-värdet visade .86, vilka är värden som anses ge tillförlitliga faktorer (Field, 2013). Faktorens faktorladdningar presenteras i Tabell 3. Jag skapade sedan två index av frågorna för de två faktorerna. Index 1 (kännedom 10 §) inkluderade sex frågor som handlade om deltagarnas kännedom gällande exempelvis vilka arbetsuppgifter som skulle utföras samt på vilket sätt deltagaren skulle utföra sina arbetsuppgifter. Index 2 (kommunikation 10 §) inkluderade sex frågor som handlade om i vilken grad deltagarens arbetsgivare/chef under de senaste 12 månaderna gått igenom exempelvis vilka arbetsuppgifter som skulle utföras samt på vilket sätt deltagaren skulle utföra sina arbetsuppgifter. Frågorna som ingick i respektive index adderades och medelvärdet räknades ut. Endast de deltagare som svarat på samtliga frågor i respektive index inkluderades i analyserna (100 % samt 98.5 %).

Slutligen utförde jag två oberoende t-test för att se om det fanns några skillnader mellan organisation A och B gällande de två indexen. Deltagarna i organisation A ( $M = 3.7$ ,  $s = 0.7$ ) hade signifikant lägre kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4, jämfört med deltagarna i organisation B ( $M = 4.0$ ,  $s = 0.6$ ),  $t(133) = -2.97$ ,  $p < .01$ . Deltagarna i organisation A ( $M = 1.8$ ,  $s = 0.6$ ) upplevde även att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter i signifikant lägre grad, jämfört med deltagarna i organisation B ( $M = 2.2$ ,  $s = 0.6$ ),  $t(131) = -3.57$ ,  $p < .001$ .

**Hypotesprövning.** För att pröva hypotes 1 mättes interkorrelation mellan variablerna kännedom 10 §, kvantitativa krav, arbetstempo, känslomässiga krav, klarhet i rollerna, rollkonflikt, utbrändhet och stress. Sambanden undersöktes genom en bivariat korrelationsanalys med Pearsons korrelationskoefficient. För att pröva hypotes 2 och 3 undersöktes sambanden mellan variablerna kännedom 10 §, intention till uppsägning samt tillfredsställelse med arbetet genom tre regressionsanalyser. I modell 1 utfördes en enkel regressionsanalys för att se om det fanns något samband mellan intention till uppsägning (beroendevariabel) och kännedom 10 § (oberoende variabel). För att se om detta samband medierades av arbetstillfredsställelse (mediator) följde jag Baron och Kennys (1986) trestegsmetod. Det första steget skedde enligt modell 1. I modell 2 utfördes ytterligare en enkel regressionsanalys med mediators och den oberoende variabeln. I modell 3 genomfördes en multipel regressionsanalys med beroendevariabeln samt den oberoende variabeln och mediators. För att det ska finnas en medierande effekt måste den oberoende variabeln ha mindre effekt på beroendevariabeln i modell 1 än i modell 3 (Baron & Kenny, 1986). Variabeln intention

till uppsägning var positivt snedfördelat ( $M = 5.5$ ,  $s = 2.8$ ) vilket innebar att jag tolkade resultatet med en viss försiktighet.

Den bestämda signifikansnivån för samtliga tester och analyser var  $p < .05$ .

Tabell 3

*Faktorladdningar för frågorna om 10 § i AFS 2015:4*

	Faktor 1	Faktor 2
Kännedom 10 §		
Fråga 1		.81
Fråga 2		.75
Fråga 3		.77
Fråga 4		.76
Fråga 5		.62
Fråga 6		.50
Kommunikation 10 §		
Fråga 1	.82	
Fråga 2	.76	
Fråga 3	.83	
Fråga 4	.78	
Fråga 5	.77	
Fråga 6	.73	

Principalkomponentanalys, varimaxrotering med Kaizer-normalisering. Endast värden över .40 presenterades

## Resultat

Syftet med denna studie var att undersöka på vilket sätt arbetstagare hade kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 samt i vilken utsträckning arbetstagare upplevt att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter. Vidare syftade studien till att undersöka i vilken utsträckning kännedom om punkterna i paragrafen samvarierade med arbetstagarens upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress. Syftet med studien var även att undersöka om det fanns samband mellan kännedom om punkterna i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning samt om sambandet i så fall medierades av arbetstillfredsställelse. Studiens hypoteser löd:

1. Det finns negativa samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress.
2. Det finns ett negativt samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning.
3. Det negativa sambandet mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning medieras av arbetstillfredsställelse.

## Paragraf 10 i AFS 2015:4

Resultatet visade att deltagarna i denna studie i genomsnitt angett att de delvis eller i hög grad hade kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 ( $M = 3.8, s = 0.7$ ). Vidare hade deltagarna i genomsnitt angett att de delvis upplevt att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter ( $M = 2.0, s = 0.6$ ).

### Hypotes 1

Resultatet visade att det fanns signifikanta samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 (kännedom 10 §), upplevelse av arbetsbelastning (kvantitativa krav, känslomässiga krav, klarhet i rollerna och rollkonflikt) samt utbrändhet och stress, se Tabell 4. När kännedom 10 § ökade, minskade de kvantitativa och känslomässiga kraven samt rollkonflikt, utbrändhet och stress, samtidigt som klarheten i rollerna ökade.

Tabell 4

*Interkorrelation för variablerna inkluderade i hypotes 1*

	Känne- dom 10 §	Kvant- itativa krav	Arbets- tempo	Känslomässiga krav	Klarhet i rollerna	Roll- konflikt	Utbrändhet
Kvantitativa krav	-.30***						
Arbetstempo	.06	.44***					
Känslomässiga krav	-.30**	.42***	.18*				
Klarhet i rollerna	.67***	-.18*	.22*	.15			
Rollkonflikt	-.36***	.50***	.17*	.36***	-.38***		
Utbrändhet	-.41***	.32***	-.00	.18*	-.27**	.25**	
Stress	-.42***	.37***	.09	.26**	-.30***	.34***	.75***

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$  enligt bivariat korrelation

### Hypotes 2 och 3

Resultatet visade att det fanns ett negativt signifikant samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning. När kännedom 10 § ökade, minskade intention till uppsägning ( $b = -.59, t(133) = -5.30, p < .001$ ), se modell 1 i Tabell 5. Den direkta effekten (standardiserade  $\beta$ -koefficienten) mellan kännedom 10

§ och intention till uppsägning var -.42, se modell 1 i Tabell 5. 17 % av variansen i intention till uppsägning kunde förklaras av kännedom 10 §,  $F(1, 133) = 28.10$ ,  $p < .001$ .

Vidare visade resultatet att sambandet mellan kännedom 10 § och intention till uppsägning medierades av arbetstillfredsställelse. Medieringen var partiell då den direkta effekten gått från att vara -.42 till -.15, se modell 1 och 3 i Tabell 5. 38 % av variansen i intention till uppsägning kunde förklaras av kännedom 10 § och arbetstillfredsställelse,  $F(2, 132) = 42.72$ ,  $p < .001$ .

Tabell 5

*Resultat av regressionsanalyser för respektive modell. Ostandardiserade b-koefficienter, (standardiserade  $\beta$ -koefficienter) samt justerat  $R^2$*

	Beroende variabler		
	Modell 1 Intention till uppsägning	Modell 2 Tillfredsställelse med arbetet	Modell 3 Intention till uppsägning
Oberoende variabler			
Kännedom 10 §	-0.59 (-.42)***	12.33 (.50)***	-0.21 (-.15)
Tillfredsställelse med arbetet			-0.03 (-.54)***
Intercept	4.08***	23.83**	4.83***
Justerat $R^2$	.17	.25	.38

\*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$  enligt regressionsanalyser

## Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka på vilket sätt arbetstagare hade kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 samt i vilken utsträckning arbetstagare upplevt att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter. Vidare syftade studien till att undersöka i vilken utsträckning kännedom om punkterna i paragrafen samvarierade med arbetstagarens upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress. Studiens första hypotes var att det fanns negativa samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress. Syftet med studien var även att undersöka om det fanns samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning samt om sambandet i så fall medierades av arbetstillfredsställelse. Den andra hypotesen var att det fanns ett negativt samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning och den tredje hypotesen var att detta samband medierades av arbetstillfredsställelse.

## **Kännedom och kommunikation kring punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4**

Resultatet visade att deltagarna i studien i genomsnitt angett att de delvis eller i hög grad hade kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4. Vidare hade deltagarna i genomsnitt angett att de delvis upplevt att arbetsgivaren kommunicerat dessa punkter under de senaste 12 månaderna. Syftet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) var att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Med tanke på att deltagarna i denna studie inte endast rapporterat positiva resultat angående kännedom och arbetsgivarens kommunikation kring punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4, finns potential för de två organisationerna att utvecklas. Föreskrifterna i AFS 2015:4 är trots allt bindande regler som arbetsgivaren är skyldig att följa, vilket borde göra arbetsgivaren angelägen om att uppfylla punkterna. Säkerligen har även andra organisationer liknande utmaningar gällande sin arbetsmiljö. Förutom att arbetsgivare behöver ta sitt ansvar, har även Arbetsmiljöverket ett ansvar i att se till att organisationer följer föreskrifterna. Kanske behöver detta kontrolleras ytterligare då flera studier rapporterat problem gällande otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren (Arbetsmiljöverket, 2018b), otydlighet gällande förväntningar (Rosendahl & Rosendahl, 2020), prioritering och mål för den anställde, bristande hjälp och stöd från chef (Arbetsmiljöverket, 2018a; Corin & Björk, 2016) samt otydlighet avseende den anställdes ansvar, mandat och befogenheter (Unionen, 2018), vilket arbetsgivaren enligt punkterna i 10 § AFS 2015:4 ska motverka genom kommunikation med arbetstagaren.

Vid sidan om det huvudsakliga syftet med studien tittade jag även på om det fanns några skillnader mellan de två organisationerna gällande kännedom och kommunikation kring punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4. Det visade sig att deltagarna i organisation A hade signifikant lägre resultat gällande kännedom och kommunikation jämfört med organisation B. Anledningen till att deltagarna i organisation A påvisade lägre resultat skulle kunna förklaras genom det Rosendahl och Rosendahl (2020) kom fram till i sin studie, där deltagarna också var pastorer. Författarna visade att pastorens många gånger saknade arbetsbeskrivning, vilket kunde bero på församlingens egen avsaknad av dokumenterade mål för sin verksamhet samt förväntningar på den anställde. Denna avsaknad av tydlig ledning för både församlingen och den anställde innebär rimligtvis att arbetsgivaren även har svårare att kommunicera kännedom kring punkterna i 10 § AFS 2015:4 till arbetstagaren. För att öka kunskapen om vikten av att följa punkterna i 10 § AFS 2015:4 och minska risken för att kommunikationen av dessa punkter skiljer sig åt mellan organisationer, bör framtida studier undersöka detta i olika branscher och organisationsformer.

Då jag inte kunde finna några tidigare validerade instrument vars frågor belyste de exakta formuleringarna av punkterna i 10 § AFS 2015:4 skapade jag egna enkätfrågor gällande dessa. Att dessa frågor inte har använts i tidigare studier kan vara en brist som är viktig att ta hänsyn till vid tolkningen av resultatet. På grund denna studies begränsning i tid genomfördes ingen pilotstudie, vilket hade kunnat öka frågornas validitet och reliabilitet och på så vis lett till mer tillförlitliga resultat. En ytterligare faktor att ta hänsyn till är storleken på urvalet. I och med att denna studie endast omfattade två organisationer med ett totalt deltagarantal om 135 individer bör generaliseringar till en större population göras med försiktighet. Urvalet kan även ses som för litet för att utföra den faktoranalys som genomfördes vid skapandet av de två

indexen för frågorna gällande 10 § AFS 2015:4. Enligt Borg och Westerlund (2012) kan det under vissa omständigheter räcka med 150 deltagare, vilket min studie inte uppnår.

### **Sambandet mellan kännedom 10 §, arbetsbelastning, utbrändhet och stress**

Det fanns negativa signifikanta samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4, upplevelse av arbetsbelastning (kvantitativa krav, känslomässiga krav, klarhet i rollerna och rollkonflikt) samt utbrändhet och stress. Detta innebär att nollhypotesen för hypotes 1 kan förkastas. Tidigare studier har rapporterat liknande samband mellan upplevelse av arbetsbelastning, utbrändhet och stress (Arbetsmiljöverket, 2018b; Rosendahl & Rosendahl, 2020; Unionen, 2018). När kännedomen om 10 § AFS 2015:4 ökade, minskade de kvantitativa och känslomässiga kraven samt rollkonflikt, utbrändhet och stress, samtidigt som klarheten i rollerna ökade. Rosendahl och Rosendahl (2020) förklarade att det var de externa och interna krav som pastorerna upplevde, samt oklara eller frånvarande arbetsbeskrivningar, som skapade rollstress. Kännedom om punkterna i 10 § bygger på att det finns ett tydligt ledarskap i organisationen som kommunicerat innehållet i punkterna, vilket i sin tur leder till att arbetstagare känner rollklarhet och upplever mindre utbrändhet och stress. Hamama (2012) lyfte att en effektiv chef måste ge stöd i form av bland annat riktlinjer och kunskap kopplat till arbetet samt kommunikation gällande åsikter och beslutsfattande. Att arbetstagare känner till punkterna i 10 § AFS 2015:4 skulle enligt Hamamas (2012) förklaring innebära att de fått stöd från arbetsgivaren, vilket enligt Mor Barak et al. (2001) även är kopplat till låga nivåer av utbrändhet och stress.

Arbetstempo som jag antog var en del i arbetsbelastningen visade inte någon signifikant korrelation med kännedom om 10 § AFS 2015:4. Det visade sig dock finnas samband mellan kvantitativa krav, arbetstempo och känslomässiga krav, vilket JD-R modellen också pekar på (Demerouti et al., 2001). Mitt resultat skiljer sig däremot från det samband som Demerouti et al. (2001) ansåg fanns mellan arbetskrav (kvantitativa krav, arbetstempo och känslomässiga krav) samt utbrändhet och stress, då det i min studie inte visade sig finnas några samband mellan arbetstempo, utbrändhet och stress. Tidigare studier har rapporterat delade meningar kring existensen av dessa samband (Cho, Park, Jeon, Chang & Hong, 2014; Freimann & Merisalu, 2015). En studie visade att arbetstempo är en variabel som skiljer sig åt beroende på vilken befattning arbetstagaren har (Pejtersen et al., 2010). För deltagarna i denna studie verkar inte arbetstempot vara en anledning till upplevd stress och utbrändhet. Kanske hade detta sett annorlunda ut om deltagarna arbetat inom andra områden.

### **Sambandet mellan kännedom 10 § och intention till uppsägning medieras av arbetstillfredsställelse**

Det fanns ett negativt signifikant samband mellan kännedom om punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4 och intention till uppsägning. Det visades sig även att detta samband medierades partiellt av arbetstillfredsställelse. Detta innebär att nollhypotesen för hypotes 2 och 3 kan förkastas. Om vi väljer att se kännedom om punkterna i 10 § AFS 2015:4 som ett stöd från arbetsgivaren vad gäller kommunikation av information vilket leder till rollklarhet, kan vi se likheter mellan denna och tidigare studiers resultat.

Rosendahl och Rosendahl (2020) visade i sin studie att många pastorer upplever hög arbetsbelastning och rolloklarhet vilket kan vara orsaken till att runt 50 % av pastorerna i Sverige väljer att lämna sin pastorstjänst innan pension. Rosendahl och Rosendahl (2020) beskrev däremot att rolloklarhet och avsaknad av arbetsbeskrivning inte var ett problem när pastorn inledde sin anställning. Till en början tycktes rollstressen trigga glädjen att utföra arbetsuppgifterna vilket ledde till arbetstillfredsställelse. Men när kraven började bli för många, för oklara eller för motsägelsefulla, ackumulerade arbetsbelastningen samtidigt som arbetstillfredsställelsen minskade, vilket i sin tur ökade intentionen till uppsägning (Rosendahl & Rosendahl, 2020). Flera andra studier har visat på liknande resultat (Chou-Kang et al., 2005; Hang-yue et al., 2005; Jackson & Schuler, 1985; Singh, 1998). En brist i denna studie var att variabeln intention till uppsägning var positivt snedfördelad, vilket innebär att detta resultat ska tolkas med en viss försiktighet. Förhoppningsvis kan framtida studier undersöka mer normalfördelad data för att se om liknande resultat påvisas.

Den upplevda arbetstillfredsställelsen påverkas också av de resurser som finns tillgängliga (Kattenbach & Fietze, 2018). Även resurser skulle kunna ses som en del i kännedomen om punkterna i 10 § AFS 2015:4. Enligt Demerouti et al. (2001) avser resurserna det som är användbart för att uppnå mål, minska arbetskrav samt stimulera personlig utveckling, vilket exempelvis innebär att arbetstagaren har möjlighet att delta vid beslutsfattande samt få stöd och feedback i arbetet. När dessa resurser inte finns tillgängliga får arbetstagaren svårt att hantera de krav som finns vilket leder till minskad motivation och att arbetstagaren drar sig tillbaka från arbetet. Demerouti et al. (2001) argumenterade att detta beteende tillslut kan leda till att arbetstagaren väljer att avsluta sin anställning. Dessa rader av händelser liknar den process som Rosendahl och Rosendahl (2020) beskrev att pastorerna gick igenom innan även dessa slutligen valde att avsluta sina anställningar.

## **Konklusion**

Förhoppningen var att denna studie skulle kunna bidra till ytterligare kunskap inom arbetsmiljöområdet samt vara av intresse för Arbetsmiljöverket som har i uppdrag att se till att organisationer har en arbetsmiljö som uppfyller de lagkrav som finns. Denna studie har visat att arbetstagare brister i kännedom om punkterna i 10 § AFS 2015:4 vilket innebär att arbetsgivare bör vidta åtgärder för att främja en god arbetsmiljö för sina arbetstagare och förebygga risk för ohälsa samt säkerställa att de efterlever de lagkrav som finns.

Omfattningen av denna studie var inte tillräckligt stor för att kunna dra några slutsatser gällande eventuella skillnader mellan deltagarnas kön, ålder och arbetsmiljö, vilket tidigare studier har påvisat (Arbetsmiljöverket, 2018b; Unionen, 2019). Studien gjorde inte heller skillnad på hur länge deltagarna varit anställda i sina respektive organisationer. Med hänsyn till den tidigare forskning som finns angående arbetstagare som i början av sin karriär upplever högre stress och utbrändhet (Hamama, 2012; Maslachs, 1982), vilket enligt Randall (2004) ökade vikten av stöd och mentorskap under de första åren i tjänst, bör vidare studier undersöka hur nya medarbetare redan under sin introduktion kan få den kännedom som 10 § AFS 2015:4 belyser. Förhoppningsvis kan denna kännedom öka arbetstagarens arbetstillfredsställelse, minska risken för upplevelse av hög arbetsbelastning, stress och utbrändhet samt minska

arbetstagarens intention till uppsägning. Denna studies resultat pekar på att en arbetsgivare som ser till att sina arbetstagare känner till punkterna 1-5 i 10 § AFS 2015:4, kan komma att få arbetstagare som uppvisar lägre intention till uppsägning genom att de känner högre arbetstillfredsställelse. Liksom Rosendahl och Rosendahl (2020) drar jag slutsatsen att information och regelbunden kommunikation mellan arbetsgivaren och den anställde, tillsammans med förbättrad och uppdaterad organisationsstruktur kan sänka nivån av rollstress och därmed minska antalet uppsägningar. Genom att minska ohälsa och uppsägningar bland arbetstagare kan de positiva konsekvenserna av att följa den bindande föreskriften även leda till positiva konsekvenser för både arbetsgivare och arbetstagare samt i längden även för samhället (Arbetsmiljöverket, 2013; Arbetsmiljöverket, 2014; Mor Barak et al, 2001; Rosendahl & Rosendahl, 2020).

## Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Kunskapssammanställning Rapport 2013:11 – Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. En analys av svenska fallstudier*.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Kunskapssammanställning Rapport 2014:8 – Sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften*.
- Arbetsmiljöverket. (2018a). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2 – Arbetsmiljön 2017*.
- Arbetsmiljöverket. (2018b). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3 – Arbetsorsakade besvär 2018*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Berthelsen, H., Hakanen, J. J., & Westerlund, H. (2018). Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A validation study using the Job Demand-Resources model. *PloS one*, 13(4), doi:10.1371/journal.pone.0196450
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Søndergård Kristensen, T. (2014). *COPSOQ II: en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. Stressforskningsinstitutet: Stockholms universitet.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber.
- Cho, S-H., Park, M., Jeon, S-H., Chang, H-E., & Hong, H-J. (2014). Average hospital length of stay, nurses' work demands, and their health and job outcomes. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(3), 199-206. doi:10.1111/jnu.12066
- Chou-Kang, C., Chi-Sheng, C., Chieh-Peng, L., & Chin, Y. H. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. *The Journal of Management Development*, 24(10), 837-855. doi:10.1108/02621710510627019
- Cohen, A. (1998). An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14(1/2), 1-17. doi:10.1016/S0956-5221(97)00033-X



- Corin, L., & Björk, L. (2016). Job Demands and Job Resources in Human Service Managerial Work An External Assessment Through Work Content Analysis. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(4), 3-28. doi:10.19154/njwls.v6i4.5610
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE Publications.
- Freimann, T., & Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in estonia: A cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(5), 447-452. doi:10.1177/1403494815579477
- Hamama, L. (2012). Burnout in social workers treating children as related to demographic characteristics, work environment, and social support. *Social Work Research*, 36(2), 113-125. doi:10.1093/swr/svs003
- Hang-yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133-2146. doi:10.1080/09585190500315141
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78. doi:10.1016/0749-5978(85)90020-2
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kattenbach, R., & Fietze, S. (2018). Entrepreneurial orientation and the job demands-resources model. *Personnel Review*, 47(3), 745-764. doi:10.1108/PR-08-2016-0194
- Macdonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38, 102-117. doi:10.1080/00050060310001707107
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among children welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661. doi:10.1086/323166
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 325-348. doi:10.1007/s11162-017-9467-x
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(Suppl 3), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Randall, K. J. (2004). Burnout as a predictor of leaving anglican parish ministry. *Review of Religious Research* 46(1), 20-26. doi:10.2307/3512250
- Rosendahl, D., & Rosendahl, S. (2020). Role Stress – Experiences of Swedish Non-Lutheran Clergy. *European Journal of Social Sciences*, 3(1), 108-118. doi:10.26417/ejss.v3i1.p108-118

Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86. doi:10.2307/1251744

Unionen. (2018). *Arbetsmiljöbarometern*.

Unionen. (2019). *Stressundersökningen*.

## Bilaga 1

Följande frågor i webbenkäten var direkt kopplade till paragraf 10 i AFS 2015:4.

I vilken utsträckning känner du till:

	I mycket låg grad	I låg grad	Delvis	I hög grad	I mycket hög grad
1. Vilka arbetsuppgifter du ska utföra under din arbetstid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Vilket resultat som ska uppnås med ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. På vilket sätt du ska utföra ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Vilka arbetsuppgifter du ska prioritera när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Vem du kan vända dig till för att få hjälp och stöd för att utföra ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Vilka befogenheter du har att fatta beslut gällande ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har din arbetsgivare/chef under de senaste 12 månaderna gått igenom med dig:

	Nej	Delvis	Ja
1. Vilka arbetsuppgifter du ska utföra?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Vilka resultat som ska uppnås med ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. På vilket sätt du ska utföra ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Vilka arbetsuppgifter du ska prioritera när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Vem du kan vända dig till för att få hjälp och stöd för att utföra ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Vilka befogenheter du har att fatta beslut gällande ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>