



**SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA
FAKULTETEN**

Hälsa, arbetsprestation och arbetsrelaterad känsla av sammanhang

En studie av hemtjänst i offentlig sektor

Samuel Hedin & Anna Renvall

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Wajda Wikhamn
Examinator:	Petra Adolfsson

Sammanfattning

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Personalvetarprogrammet
Nivå: Grundnivå
År: 2015
Handledare: Wajda Wikhamn
Examinator: Petra Adolfsson
Nyckelord: hälsa, sjukfrånvaro, psykiskt välbefinnande, arbetsprestation, arbetsrelaterad känsla av sammanhang

Syfte: Att undersöka relationen mellan hemtjänstanställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang och hälsa respektive arbetsprestation.

Teori: Studiens teoretiska referensram utgår från arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Antonovsky menar att motståndskraften till ohälsa beror på individens känsla av sammanhang och då i vilken utsträckning denne upplever tillvaron som begriplig, hanterbar och meningsfull. Utöver hälsoaspekten hävdar Antonovsky att känsla av sammanhang dessutom är en bidragande faktor till arbetsprestation.

Metod: En kvantitativ metod användes när en västsvensk offentlig verksamhet som utför hemtjänst undersöktes. Data gällande psykiskt välbefinnande samt arbetsrelaterad känsla av sammanhang samlades in genom att anställda fyllde i enkäter. Dessutom besvarades enkäter av de anställdas chefer rörande varje anställds arbetsprestation. Dessa data kompletterades med sjukfrånvarostatistik från organisationen.

Resultat: Multipla regressionsanalyser genomfördes. Dessa visade på att arbetsrelaterad känsla av sammanhang var signifikant predicerande för både psykiskt välbefinnande och arbetsprestation. Dock var resultatet för arbetsrelaterad känsla av sammanhang och sjukfrånvaro icke-signifikant.

Förord

Vi vill tacka organisationen, vår kontaktperson och samtliga medverkande i studien. Vi önskar också rikta ett särskilt tack till enhetscheferna som har välkomnat oss, varit behjälpliga och avsatt tid för studien. Vi vill även uppmärksamma vår handledare Wajda Wikhamn som med sin kunskap och sitt genuina intresse för forskningen väglett oss under hela arbetsprocessen. Avslutningsvis riktar vi också ett tack till kurskamrater och anhöriga som med sitt engagemang har gett oss goda råd och stöttning på vägen.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte, frågeställningar och avgränsningar.....	3
1.1.1 Syfte	3
1.1.2 Frågeställningar.....	3
1.1.3 Avgränsningar	3
1.2 Bakgrund.....	3
2. Teori och tidigare forskning.....	4
2.1 Känsla av sammanhang.....	4
2.2 Känsla av sammanhang och hälsa.....	7
2.3 Känsla av sammanhang och arbetsprestation.....	8
3. Metod	9
3.1 Metodval	9
3.2 Tillträde.....	9
3.3 Sekundärdata.....	9
3.4 Urval.....	10
3.5 Tillvägagångsätt.....	10
3.6 Mätinstrument	11
3.7 Analysmetod	12
3.8 Etiska reflektioner	13
4. Resultat och analys.....	14
5. Diskussion och slutsatser	18
5.1 Vidare forskning	20
5.2 Studiens styrkor och begränsningar	20
5.3 Praktiska implikationer	20
Referenslista.....	22
Bilagor.....	26

1. Inledning

Sjukfrånvaro är något som arbetsgivare alltid har brottats med och sedan reglerna förändrades 1992 (Försäkringskassan, 2014) gällande kostnader för sjukfrånvaro är det än mer aktuellt för arbetsgivare att systematiskt arbeta för att hålla nere sjukfrånvaron. De förändrade reglerna innebar ett införande av en sjuklöneperiod vilken motsvarar de första 14 dagarna en anställd är sjukskriven och för vilka arbetsgivaren står för ersättning för minst dag 2-14. År 2014 var sjukfrånvaron 5,55 sjuklönedagar per anställd på den svenska arbetsmarknaden (SCB, 2015). Varje år mellan 2011 och 2013 ökade sjukfrånvaron under sjuklöneperioden på den svenska arbetsmarknaden (Försäkringskassan, 2014). En kartläggning av sjukfrånvaron inom Sveriges hundra största företag visade under samma period på en kostnadsökning för ohälsa motsvarande drygt 8 miljarder kronor (Euro accident, 2014). De direkta sjuklönekostnaderna för arbetsgivare är således omfattande och beräknades 2011 kosta Sveriges arbetsgivare 20 miljarder kronor (Previa, 2012). Summan blir betydligt högre då även indirekta kostnader räknas in såsom anställning och inskolning av vikarie samt minskad produktivitet och kvalitet (Catasús, Högberg & Johrén, 2012). Dessa kostnader gäller även för längre sjukfrånvaro än 14 dagar. Ett ökande problem i Sverige som bidrar till sjukfrånvaron är den psykiska ohälsan vilken enligt en rapport från OECD kostar 70 miljarder kronor om året (OECD, 2013). I en nationell folkhälsoenkät 2013 uppgav 21 % av kvinnorna och 15 % av männen nedsatt psykiskt välbefinnande (Vingård, 2015).

En annan verklighet som företag står inför är den ökade globaliseringen som har inneburit att de är utsatta för mer konkurrens (Scholte, 2005). Då företag i Sverige har svårt att matcha de lönenivåer som finns i exempelvis Asien har det för svensk del blivit viktigare att konkurrera med kompetens (Ambjörn, 2014) vilket medför att kvalitet och arbetsprestation blir centrala. Den hårdnande konkurrensen gäller även offentlig verksamhet då Lagen om valfrihet (2008) infördes. Denna lag ger möjligheter för privata aktörer att etablera sig på marknader som tidigare endast varit öppna för offentlig verksamhet. Således finns även här ökade krav på kvalitet och prestation då det exempelvis inom omsorgen uppstår konkurrens om vårdtagare.

Hälsa och arbetsprestation är centrala begrepp i arbetslivsforskning. Hälsa har studerats utifrån känsla av sammanhang (KASAM) med fokus på sjukfrånvaro (Kivimäki, Feldt, Vahtera & Nurmi, 2000; Engström & Janson, 2009), utbrändhet (Baker, North & Smith, 1997; Gilbar, 1998) och psykiskt välbefinnande (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000; Nilsson, Leppert, Simonsson & Starrin, 2010). Ledarskapets funktion har belysts i arbetslivet när det gäller självskattad hälsa, sjukfrånvaro och upplevd stress (Westerlund, Nyberg, Bernin, Hyde, Oxenstierna, Jäppinen, Väänänen & Theorell, 2010). Sjukfrånvaro har också studerats med perspektiv utifrån *Krav-kontroll-stödmodellen* samt *Ansträngning-belöningsmodellen* (Harter Griep, Rotenberg, Chor, Toivanen & Landsbergis, 2010; Jourdain & Vézina, 2014). Avseende psykiskt välbefinnande, självrapporterad sjukfrånvaro och utbrändhet finns det studier som gjorts inom *psychological empowerment* (Hochwälder & Bergsten Brucefors, 2005). Gällande begreppet arbetsprestation har det studerats utifrån bland annat motivation (Kuvaas & Dysvik, 2011), arbetsengagemang (Christian, Garza & Slaughter, 2011), arbetstillfredsställelse (Wong & Laschinger, 2013) samt även *psychological empowerment* (Chiang och Hsieh, 2012).

Det finns flera intressenter för vilka hälsa och arbetsprestationer är viktigt. Utifrån den enskilde arbetsgivaren är det nödvändigt att de anställda är vid god hälsa och presterar i arbetet. Hög sjukfrånvaro och dåliga arbetsprestationer kan innebära att verksamheten tappar kunder, säger upp personal och som yttersta konsekvens går i konkurs eller läggs ner. Men

konsekvensen kan också bli att arbetsgivaren får ett rykte om sig att ha hög sjukfrånvaro vilket skulle kunna påverka möjligheten att attrahera kompetent personal. I föreliggande studie undersöks en offentlig verksamhet som utför hemtjänst. År 2011 var 110 000 sysselsatta inom hemtjänst i offentlig sektor (Arbetsmiljöverket, 2013) och är således en signifikant grupp på den svenska arbetsmarknaden. Då det är samhället i form av skattebetalarna som finansierar verksamheten är det ur deras perspektiv givetvis av vikt att kostnader såsom sjuklöner hålls nere. Att arbeta inom hemtjänst är fysiskt och psykiskt ansträngande. Fysiskt ansträngande då arbetet innehåller tunga lyft vilket kan leda till förslitningsskador. Men de arbetsskador som ökar mest är sjukdomar relaterat till arbetsmiljöns psykosociala karaktär (Arbetsmiljöverket, 2015). Det är alltså ett utsatt arbete där kunskap om sjukfrånvaro blir en viktig aspekt. Men även kunskap om arbetsprestation är centralt eftersom arbetet inom hemtjänst på senare tid har inneburit ett ökat krav på att kunna utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter (Arbetsmiljöverket, 2015). Ur ett vårdtagarperspektiv är det en självklarhet att hemtjänstpersonalen presterar väl men det är även viktigt att det finns kontinuitet hos personalen för att underlätta dialogen mellan vårdtagare och hemtjänst. Därav blir det centralt att ha en låg sjukfrånvaro eftersom det bidrar till en ökad kontinuitet.

HR-avdelningen har en viktig uppgift i organisationer att bidra till att skapa förutsättningar för hälsa och anställda att prestera. Ulrich och Brockbank (2007) menar att HR-området är i förändring och de argumenterar för att HR ska bidra med värde till kunder, chefer och medarbetare. Vi menar att sänka sjukfrånvaro och förbättra arbetsprestationer definitivt är två områden där HR kan göra just detta. Ulrich och Brockbank (2007) menar också att det är viktigt att visa på ett samband mellan HR-arbetet och dess värde. Men vilka faktorer relaterar till de anställdas sjukfrånvaro, psykiska välbefinnande samt deras arbetsprestation? Utifrån ett personalvetenskapligt perspektiv bidrar studien till att undersöka om arbetsrelaterad KASAM kan vara en möjlig väg för att uppnå hälsa och goda arbetsprestationer. Studien bidrar med att ge ytterligare belegg för KASAM:s samband med sjukfrånvaro, psykiskt välbefinnande samt arbetsprestation och då specifikt i yrkesgruppen hemtjänstpersonal. Studien bidrar således även till akademien genom att öka kunskapen kring hälsa och arbetsprestationer inom en signifikant grupp på arbetsmarknaden. En grupp som är utsatt för ett fysiskt och psykiskt krävande arbete och där sjukfrånvaro är ett vanligt förekommande problem. Kunskap kring hälsa och arbetsprestationer är en god sak i sig men kan även bidra till förståelsen för hur resurser bör nyttjas.

1.1 Syfte, frågeställningar och avgränsningar

1.1.1 Syfte

Syftet med föreliggande studie är att undersöka relationen mellan hemtjänstanställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang och hälsa respektive arbetsprestation.

1.1.2 Frågeställningar

- Hur ser relationen ut mellan sjukfrånvaro och anställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang?
- Hur ser relationen ut mellan psykiskt välbefinnande och anställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang?
- Hur ser relationen ut mellan arbetsprestation och av anställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang?

1.1.3 Avgränsningar

En avgränsning är att vi har valt att undersöka anställda som arbetar i hemtjänst i en och samma organisation. Dock motsvarar organisationen vad som kan anses vara en typisk hemtjänstorganisation och studien blir således relevant även för andra liknande verksamheter.

1.2 Bakgrund

I den aktuella kommunen har Lagen om valfrihet (2008) införts vilket innebär att det är upp till varje vårdtagare att välja leverantör för utförande av hemtjänst. Valet kan stå mellan något av de privata alternativen eller det offentliga alternativet. Verksamheten är således konkurrensutsatt. Dessutom är sjukfrånvaron i den aktuella förvaltningen i snitt högre än vad den är i organisationen som helhet. Att arbeta inom hemtjänst är som tidigare nämnt fysiskt och psykiskt krävande och innebär att man hjälper vårdtagare i deras hem utifrån gällande lagstiftning. Vårdtagarna är företrädesvis över 65 år och hjälpen innefattar serviceinsatser såsom inköp, städ, tvätt och omvårdnadsinsatser som påklädning, duschning och toalettbesök samt hälso- och sjukvårdsinsatser som exempelvis medicinhantering, såromläggning och sondmatning.

2. Teori och tidigare forskning

Studiens teoretiska referensram består av tre avsnitt där tidigare forskning och hypoteser integreras löpande i texten. Det första avsnittet beskriver teorin känsla av sammanhang med fokus på arbetssituationen samt relaterat till liknande teoretiska begrepp. Därefter behandlas känsla av sammanhang i förhållande till hälsa. Studien utgår från hälsa dels i form av sjukfrånvaro i linje med Kivimäki et al. (2000), dels i form av psykiskt välbefinnande. Slutligen beskrivs känsla av sammanhang i relation till arbetsprestation.

2.1 Känsla av sammanhang

Aaron Antonovsky sökte förklaringar på vad det är som gör att en del individer klarar av tillvarons påfrestningar, vidareutvecklas och förblir friska medan andra individer som ställs inför samma situationer påverkas mer och blir sjuka. Han argumenterar för att motståndskraften till ohälsa beror på i vilken utsträckning individen upplever tillvaron som *begriplig, hanterbar* och *meningsfull*. Baserat på detta utvecklade Antonovsky (2005) begreppet känsla av sammanhang (KASAM). Antonovsky ser på hälsa och ohälsa som två poler på ett kontinuum och studerade människors aktiva anpassning till sin omgivning. Känsla av sammanhang är svaret på och kan förklara varför individer förblir friska trots tillvarons påfrestningar.

KASAM anses vara en generell hållning och en varaktig känsla som är stabil över tid (Antonovsky, 2005). Författaren har utformat ett instrument för att mäta begreppet som skall fungera i olika grupper och över kulturella gränser. Antonovsky skriver att värdet på KASAM rör sig kring ett medelvärde och kan tillfälligt bli svagare eller starkare beroende på mönstret av livserfarenheter. Det finns studier som visar att känsla av sammanhang är relativt stabilt över tid, dock inte lika stabilt som Antonovsky ansåg. Eriksson och Lindström (2005) konstaterar i en litteraturgenomgång att KASAM är föränderligt och ökar med ålder. Ju högre medelålder en undersökningsgrupp har desto högre värde erhålls. Författarna tror att detta beror på att människor utvecklar sin KASAM med ökad ålder även om det skulle kunna finnas andra förklaringar. Det finns dock varierade resultat då bland annat Kivimäki et al. (2000) konstaterade i en longitudinell studie att värdet var stabilt över tid. Enligt Antonovsky (2005) beror en individs KASAM på individens generella motståndsresurser som kan innefatta individens historiska sammanhang, kultur, grupptillhörighet, personlighet, interpersonella relationer i form av socialt stöd samt sociala roller som klass, kön och etnicitet. Den individ som har mycket motståndsresurser utvecklar sannolikt en stark KASAM och kan bättre bekämpa stressorer. Stressorer kan definieras som "krav för vilka det inte finns några omedelbart tillgängliga eller automatiska adaptiva responser" (Antonovsky 2005:175).

KASAM består som sagt av de tre komponenter vilka är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Dessa har hög interkorrelation, ett dynamiskt samband samt är oupplösligt sammanflätade (Antonovsky, 2005). Författaren definierar begreppet som:

“... en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man ska skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.” (Antonovsky, 2005:46)

Begreppet begriplighet innebär enligt definitionen i vilken utsträckning individen upplever inre och yttre stimuli som sammanhängande och strukturerade (Antonovsky, 2005). Individer med hög känsla av begriplighet förväntar sig att framtida stimuli är förutsägbara samt går att reda ut och förklara. För att kunna känna begriplighet i arbetet menar författaren att det är centralt att ha vetskap om hur ens arbetsinsats bidrar till verksamhetens helhet, vad som är verksamhetens syfte samt att yrkesrollen är tydligt definierad i relation till omgivande kollegors roller. Det kan handla om att känna till vad ens kollegors arbete innebär och vilken yrkeskunskap de har för att i det dagliga arbetet tillsammans kunna hitta alternativa lösningar på problem som uppstår. Antonovsky (2005) menar dessutom att det är viktigt för begripligheten att individen känner sig trygg och att arbetsmiljön präglas av goda sociala relationer. Tryggheten påverkas av om den anställde känner sig säker på sin anställning, vet att lagar och regler följs på arbetsplatsen samt att i tider av nedskärning kommer den anställde att erbjudas alternativ såsom omplacering eller hjälp att hitta ett nytt jobb. I en finsk studie kunde det bekräftas att anställda som upplevde ett gott organisationsklimat och låg otrygghet på jobbet hade starkare KASAM (Feldt et al., 2000).

Den andra komponenten hanterbarhet handlar om i vilken utsträckning individen upplever att det finns resurser till förfogande för att möta och hantera krav. Detta innefattar både de resurser individen själv kontrollerar och de resurser som kontrolleras av andra, vilka individen känner tillit inför såsom anhöriga eller kollegor. Antonovsky (2005) skriver att det finns en risk för överbelastning exempelvis om en arbetsgivare definierar problem för de anställda som de saknar resurser för att kunna utföra. Om anställda själva har möjlighet att definiera problemet utifrån de resurser som finns till förfogande kommer sannolikt problemet lösas och en känsla av hanterbarhet att infinns. Resurser kan handla om kunskap, färdigheter, material och utrustning. Men det kan även handla om den sociala struktur som arbetet ingår i och som erbjuder en miljö och verktyg för att klara av arbetet. Om den anställde upplever att arbetet är anpassat efter förmåga, att lämpliga resurser finns till förfogande samt att en belastningsbalans finns, där över- och underbelastning undviks, kommer sannolikt en känsla av hanterbarhet att infinna sig (Antonovsky, 2005). Antonovskys syn på hanterbarhet påminner om Karasek och Theorells modell Krav-kontroll-stöd. Modellen beskriver hur effekterna av psykiska *arbetskrav* har samband med mängden *kontroll*, det vill säga besluts- och handlingsutrymme i arbetet (Chungkham, Ingre, Karasek, Westerlund & Töres, 2013; Karasek, 1979). Effekterna av de psykiska kraven har även att göra med i vilken grad organisationen ger de anställda *socialt stöd*. Modellen används ofta i stressforskning och har visat sig framgångsrik för att förutsäga vissa hälsorelaterade sjukdomstillstånd som hjärt- och kärlsjukdom (Karasek, 1979). Vidare finns belägg för att komponenten socialt stöd har en dämpande effekt för risken att drabbas av stressrelaterade sjukdomssymptom (Chungkham et al., 2013).

Den tredje komponenten är meningsfullhet vilken betraktas som KASAM-begreppets motivationskomponent. Meningsfullhet syftar på i vilken utsträckning individen känner att livet har en innebörd och är värt att engagera sig i. En individs känsla av meningsfullhet i arbetet påverkas av hur arbetet värderas av samhället i form av makt, belöningar och prestige (Antonovsky, 2005). Författaren menar att anställda sannolikt kommer uppleva arbetet mer meningsfullt om de har möjlighet till medbestämmande och kan påverka arbetets innehåll samt utförande i fråga om arbetsuppgifter, arbetsordning och arbetstakt. Om medarbetaren har inflytande över sitt arbete kommer lättare viljan fram till att investera energi i jobbet. Det går att dra paralleller mellan komponenten meningsfullhet och Spreitzers (1995) teori om psychological empowerment. Begreppet definieras som ett motivationskoncept bestående av

fyra kognitionskomponenter vilka är *mening, kompetens, självbestämmande* och *påverkan*. Dessa skapar individens förhållningssätt till sin yrkesroll. De fyra komponenterna samverkar för att ge ett visst värde på psychological empowerment. Om värdet på någon av de fyra sjunker kommer således värdet på psychological empowerment att sjunka. Förhållningsättet anses vara en aktiv inställning till att känna sig kapabel att forma sin yrkesroll och påverka sin arbetssituation (Spreitzer, 1995). Spreitzer, Kizilos och Nason (1997) visade i en senare studie att samtliga kognitionskomponenter behövs för att anställda skall uppleva höga värden på psychological empowerment.

Allt i livet behöver inte vara begripligt, hanterbart och meningsfullt. Antonovsky (2005) delar in livet i olika livssektorer och menar att alla individer sätter gränser för vad som är viktigt i livet. Det är endast de delar som anses viktiga som behöver vara begripliga, hanterbara och meningsfulla och påverkar individens KASAM. Författaren menar dock att det finns vissa livssektorer som vi inte kan välja bort varav en är sysselsättningen såsom förvärvsarbetet. På senare år har även ett kontextspecifikt begrepp, *arbetsrelaterad KASAM*, utvecklats för att undersöka anställdas begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetssituationen (Vogt, Jenny & Bauer, 2013; Carlsson, Gullsten & Lindahl, 2003). Detta med anledning av att det i tidigare studier (Feldt et al., 2000) bevisats att arbetsvillkor påverkar anställdas känsla av sammanhang vilket även går i linje med Antonovskys syn på arbete.

Antonovsky menar att en planmässig och varaktig förändring av KASAM är möjlig (2005) genom en grundlig förändring av arbetssituationen. Begripligheten kan stärkas genom att arbetsgivare klarlägger den anställdes arbetsinsats i förhållande till helheten och verksamhetens syfte samt till de anställdas yrkesroller. Hanterbarheten gynnas av att låta arbetstagare definiera sina egna problem i arbetet och säkerställa att de har rätt resurser för att klara av jobbet. Arbetet kan också utformas på ett sådant sätt som gör att den anställde känner medbestämmande och kan påverka arbetets innehåll och utförande vilket främjar individens känsla av meningsfullhet. Engström och Janson (2009) konstaterar i sin studie kring känsla av sammanhang och sjukfrånvaro att arbetsgivare bör fokusera på de tre komponenterna när de försöker utforma arbetsplatser med en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Ett kostnadseffektivt sätt för organisationer att arbeta preventivt mot ohälsa är att stärka KASAM i arbetsgrupper och därmed minska risken för symptom på utbrändhet (Kähönen, Näätänen, Tolvanen & Salmela-Aro, 2012). Författarna undersökte möjligheten till att lindra symptomen hos grupper av anställda som led av utbrändhet i offentlig sektor. De menar att det är möjligt att förhindra utbrändhet genom att förstärka KASAM. Antonovskys resonemang kring arbetets utformning påminner om Hackman och Oldhams teori (1976) *Job Characteristic Model* (JCM). Modellen förklarar hur arbetets utformning påverkar anställdas motivation till att effektivt utföra sina arbetsuppgifter. JCM utgår från att individens inre motivation beror på samspelet mellan tre klasser av variabler. Den första variabeln handlar om *arbetets karaktär* och innefattar relationen mellan arbetet och individen. Detta i form av i vilken utsträckning individen använder olika färdigheter, utför arbetsuppgifter från början till slut, fattar egna beslut om hur arbetet skall utföras, får återkoppling på sitt arbete samt arbetets inverkan på livet i övrigt. Arbetets karaktär skapar sedan ett *psykologiskt tillstånd* hos individen vilket kan handla om känsla av meningsfullhet och ansvarstagande samt kunskap om det slutgiltiga resultatet. Detta i sin tur kopplas till den tredje variabeln som handlar om *individuella förutsättningar och egenskaper* för hur personen kommer svara på ett komplext och utmanande jobb i form av inre motivation, kvalitet på arbetsprestation samt tillfredsställelse vilket påverkar sjukfrånvaro och personalomsättning (Hackman & Oldham, 1976).

2.2 Känsla av sammanhang och hälsa

Antonovsky (2005) menar att en stark KASAM leder till en god problemhanteringsförmåga och att problem ses som utmaningar istället för hinder. Författaren argumenterar för att ett direkt samband mellan KASAM och hälsa. Detta eftersom en god problemhanteringsförmåga gynnar hälsa. Att utsättas för krav kan leda till stress men en god problemhanteringsförmåga minskar risken för stresspåslag och håller därmed individen friskare (Antonovsky, 2005). Eriksson och Lindström (2006) skriver i likhet med Antonovsky i en review-artikel att hög känsla av sammanhang inte nödvändigtvis är likställt med god hälsa. Dock är begreppet starkt relaterat till och kan delvis förklara hälsa och då i synnerhet mental sådan. En kritik som finns mot teorin är att det finns mycket starka korrelationer mellan KASAM och avgörande faktorer för mental hälsa och att det därför endast är ett parallellt begrepp (Eriksson & Lindström, 2006). Huruvida det är känsla av sammanhang som ger god hälsa eller tvärtom är något som har diskuterats i tidigare forskning där Kivimäki et al. (2000) drar slutsatsen att det är KASAM som predicerar hälsa. Feldt et al. (2000) visade i sin studie att känsla av sammanhang har en stark medierande roll i relationen till välbefinnande. Individer uppvisade vid hög KASAM färre psykosomatiska symptom samt lägre nivå av emotionell utmattning på jobbet.

I en svensk studie som utgår från ett urval bestående av 11 900 invånare från Värmland konstaterades att en stark känsla av sammanhang motverkade både kort- och långtidssjukfrånvaro (Engström & Janson, 2009). När analysen delades upp mellan könen gällde sambandet endast för gruppen kvinnor. I gruppen kvinnor fanns även ett samband mellan att ha en låg KASAM och en ökad risk för långtidssjukfrånvaro. I en longitudinell studie av finska kommunanställda, där majoriteten var tjänstemän, påvisades det att endast för gruppen kvinnor var KASAM signifikant prediktiv för sjukfrånvaro (Kivimäki et al., 2000). I motsats till teorin menar författarna att det finns en skillnad mellan könen och hävdar att KASAM spelar en större roll för kvinnors hälsa än för mäns. De tillägger dock att det är vanligt förekommande med könsskillnader när det kommer till psykosociala faktorer som leder till ohälsa. Antonovsky menar att stark känsla av sammanhang leder till hälsa och sjukfrånvarons omfattning är till stor utsträckning orsakad av anställdas hälsa (Kivimäki et al., 2000). Därav har följande första hypotes formulerats:

H1: Anställda med starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang har lägre sjukfrånvaro.

Dessutom menar Antonovsky (2005) att det finns positiva samband mellan känsla av sammanhang och välbefinnande vilket även har bekräftats av Feldt et al. (2000) samt Eriksson och Lindström (2006). Antonovsky (2005) anser att psykiskt välbefinnande är starkt relaterat till hälsa. Då KASAM påverkar hälsa finns även en indirekt påverkan på psykiskt välbefinnande. Utöver detta argumenterar författaren för att de generella motståndresurser som skapar en stark känsla av sammanhang även skapar goda förutsättningar för psykiskt välbefinnande. Dessutom finns ett samband av mer direkt karaktär mellan KASAM och välbefinnande då en stark känsla av sammanhang leder till en god problemhanteringsförmåga vilket främjar välbefinnandet (Antonovsky, 2005). Psykiskt välbefinnande är svårdefinierat men kan exempelvis innebära att individen kan koncentrera sig, att individen ej har sömnsvårigheter, känner sig kapabel att fatta beslut samt känner sig lycklig (Goldberg, Gater, Sartorius, Ustun, Piccinelli, Gureje & Rutter, 1997; Sconfienza, 1998). I en svensk studie där Antonovskys 13-frågeformulär och *General Health Questionnaire* (GHQ-12) användes fanns ett samband mellan KASAM och psykiskt välbefinnande. Studien visade på att psykologiskt

välbefinnande hade samband med KASAM (Nilsson et al., 2010). Följande andra hypotes har därför formulerats:

H2: Anställda med starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang har högre grad av psykiskt välbefinnande.

2.3 Känsla av sammanhang och arbetsprestation

Antonovsky (2005) tar upp andra aspekter som kan påverkas positivt av KASAM och nämner då exempelvis prestation. Prestation beror dels på individens erfarenhet av samt kunskap om och kompetens för den givna uppgiften och dels på om uppgiften är mångsidig och komplex. Känsla av sammanhang är en bidragande faktor till arbetsprestation. Detta då uppgiften ses som en utmaning och individen tror på sin egen förmåga att leverera ett acceptabelt resultat (Antonovsky, 2005). Arbetsprestation är ett brett begrepp där flertalet underbegrepp ingår och vi valt att utgå från *in-role behavior*. Detta innefattar hur anställda uppfyller arbetets formella krav och utför tilldelade arbetsuppgifter (Williams & Anderson, 1991). Arbetsprestation är en viktig aspekt då det bidrar till organisationens effektivitet och produktivitet (Johanson & Johrén, 2011) och det finns studier som visar på att KASAM påverkar arbetsprestation. Flertalet studier av olika yrkesgrupper har genomförts där relationen mellan KASAM och utbrändhet har undersökts med instrumentet *Maslach Burnout Inventory*. En komponent i detta instrument är personlig prestation då individens uppfattning om dess prestation antas vara lägre vid utbrändhet (Love, Goh, Hogg, Robson, & Irani, 2011). Detta har medfört att det rapporterats signifikanta resultat kring positiva korrelationer mellan känsla av sammanhang och personlig prestation även om detta inte varit huvudfokus för studierna. Andra resultat visar att mäklares uppfattning om personliga prestation hade samband med KASAM (Love et al., 2011). Liknande resultat har rapporterats även i yrkesgrupperna sjuksköterskor (Tselebis, Moulou & Ilias, 2001) och socialarbetare (Baker et al., 1997; Eriksson, 2007; Gassne, 2008) som båda hade positiva korrelationer mellan känsla av sammanhang och personlig prestation.

Med grund i Antonovskys argumentation om sambandet mellan känsla av sammanhang och arbetsprestation vill vi studera denna relation och därför har följande hypotes formulerats:

H3: Anställda med starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang presterar bättre i arbetet.

3. Metod

Nedan följer en presentation av studiens metod. Först redogörs för val av metod, access till organisationen, sekundärdata, urvalskriterier samt empiriskt material. Därefter följer en beskrivning av studiens tillvägagångssätt och de mätinstrument samt analysmetoder som har använts. Avslutningsvis lyfts de etiska reflektioner som tagits i beaktning under arbetets gång.

3.1 Metodval

För att testa våra hypoteser har en kvantitativ studie genomförts i en västsvensk offentlig verksamhet som utför hemtjänst. I verksamheten är ungefär 240 anställda. Då relationer mellan olika begrepp valdes att studeras var det lämpligast att använda en kvantitativ metod (Bryman, 2011) och data samlades in med hjälp av enkäter. Dessa delades ut till anställda som besvarade bakgrundsfrågor samt påstående kring arbetsrelaterad KASAM och psykiskt välbefinnande (se Bilaga 1). Utöver detta besvarade cheferna enkäter som berörde varje anställds arbetsprestation (se Bilaga 2). Dessa data kompletterades med sjukfrånvarostatistik från organisationen. För att öka den vetenskapliga kvalitén sattes kravet på de forskningsartiklar som användes i studien att de skulle vara citerade samt granskade (Vetenskapsrådet, 2011).

3.2 Tillträde

Kontakt togs med organisationen genom en bekant som i sin tur gav oss kontakt med verksamhetschefen. En av oss arbetar i organisationen men i en annan förvaltning och vi är medvetna om att detta skulle kunna påverka studiens design och analys. Via personliga möten, telefonsamtal samt e-mail förhandlades och diskuterades möjliga upplägg, tillgång till sekundärdata samt kontakt med chefer och anställda. Dessa förhandlingar kan relateras till de tre problem som Saunders, Lewis och Thornhill (2009) skriver om gällande access till organisationer för forskningsändamål. Det första problemet var den tid och resurser som organisationen skulle behöva ta i anspråk för att uppfylla vårt behov av hjälp. Det gjordes därför tydligt att vi skulle bidra i så hög utsträckning som möjligt för att på så sätt minimera organisationens egen arbetsinsats. Det andra problemet gällde ämnets känslighet där risken finns att organisationen kan framställas i dålig dager. Detta motverkades genom att poängtera de vinster organisationen kunde få genom att delta i studien. Det avslutande problemet rörde organisationens och respondenternas anonymitet. Detta ledde till att alla respondenter kodades och fick en försäkran gavs om att organisationens identitet skulle hållas anonym.

3.3 Sekundärdata

Sekundärdata i studien bestod av sjukfrånvarostatistik där både korttids- och långtidsjukfrånvaro ingår från den undersökta organisationen. Sjukfrånvarostatistiken gällde för kalenderåret 1 januari 2014 - 31 december 2014 och angavs i procent av ackumulerad arbetstid för varje anställd. Då det i studien valdes att utgå från sjukfrånvaron under ett års tid innebär detta att det blir färre respondenter som deltar eftersom de som anställdes efter 1 januari 2014 är exkluderade. Det är givetvis önskvärt att undersöka så många anställda som möjligt men då sjukfrånvaro är en relativt ovanlig händelse behöver perioden för mätning vara under en längre tid (Kivimäki et al., 2000). Författarna poängterar att det finns olika sätt att beräkna sjukfrånvaro. Dels är det möjligt att utgå från antal sjukfrånvarotillfällen, dels är det möjligt att utgå från antal sjukfrånvarodagar. Sjukfrånvarotillfällen kan inkludera flera sjukdagar och författarna menar att det därför är mer fördelaktigt att utgå från

sjukfrånvarodagar. Detta eftersom dagar varierar mer över tid jämfört med tillfällena vilket medför en mer normaldistributionerad data som hindrar uppkomst av skevhet i data. I den undersökta organisationen mäts sjukfrånvarostatistiken i procent istället för sjukfrånvarodagar. Att sjukfrånvaron mäts i procent istället för dagar ser vi inget hinder med utan snarare att procentmättet har samma fördelar som de Kivimäki et al. (2000) menar att sjukfrånvarodagar har.

Fördelen med att använda sekundärdata är flera. För det första är det mindre påträngande än att samla in självrapporterad sjukfrånvaro vilket medför att omständigheterna vid mättillfället i mindre omfattning påverkar respondenternas svar. För det andra är det även tidsbesparande. Dessutom är sjukfrånvarostatistik mer korrekt än självrapporterad sjukfrånvaro som förlitar sig på respondenters minne (Saunders et al., 2009; Kivimäki et al., 2000). Statistiken från organisationen inkluderar som sagt både lång- och korttidssjukfrånvaro men exkluderar vård av sjukt barn. Ett problem med dessa data är att den ackumulerade arbetstiden inte minskar då anställda är föräldra- eller tjänstlediga. Således påverkas tillförlitligheten eftersom det är en inkorrekt beskrivning av sjukfrånvaron. Anställda som var föräldra- eller tjänstlediga under kalenderåret 2014 kan därför framstå som mindre frånvarande på grund av sjukdom under samma period. Därav ställdes en kontrollfråga i enkäten där de anställda fick uppge hur många dagar de varit föräldra- eller tjänstlediga under 2014. Ytterligare en aspekt som skulle kunna påverka sjukfrånvarostatistikens tillförlitlighet kan härledas till det svenska sjukfrånvarosystemet. Då anställda inte erhåller ersättning för karensdagen skulle det kunna bli ett incitament för anställda som också är föräldrar att istället rapportera in vård av sjukt barn och då erhålla ersättning. Så även om sjukfrånvarostatistik är ett reliabelt mått på hälsa (Kivimäki et al., 2000) är statistiken i viss mån bristfällig. För att motverka dessa negativa aspekter har även självskattat psykiskt välbefinnande samlats in.

3.4 Urval

Vi hade vissa krav på den organisation som skulle ingå i studien. Det skulle vara en verksamhet som kännetecknas av arbete innehållande komplexa arbetsuppgifter samt hög sjukfrånvaro. Således var respondenterna i vald organisation relevanta för de forskningsfrågor och hypoteser som hade formulerats, vilket också är viktigt för att bedriva kvantitativ forskning (Bryman, 2011). Två urvalskriterier sattes upp för respondenterna vilka var: (1) att ha varit anställda sen 1 januari 2014 samt (2) att ha varit placerad på samma enhet sen 1 januari 2014. Första kriteriet motiveras med att respondenternas sjukfrånvaro skall mätas under samma period. Det andra kriteriet var på grund av organisationens personalsystem. Detta innebar ett urval på 173 respondenter varav 106 svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 61,27 %. Av de anställda som svarade på enkäten var ca 96 % kvinnor och ca 4 % män.

3.5 Tillvägagångsätt

De personer som ingick i urvalet kodades av organisationen för att möjliggöra en matchning mellan enkät och sjukfrånvaro, utan att avslöja de anställdas identitet. Kodningen innebar att varken enkätsvar eller sjukfrånvaro kunde kopplas till namn. Då vi själva samlade in enkätsvaren kunde organisationen inte heller koppla respondenternas enkätsvar till namn. Inför insamlingstillfället testades både chefernas och de anställdas enkäter av tio personer och vår handledare läste och kommenterade enkäterna. Detta för att få respons på skalornas och instruktionernas tydlighet, att språket var lättförståeligt samt att översättningen var korrekt (Saunders et al., 2009). Enkäten till de anställda tog ungefär tio minuter att besvara och

enkäten till cheferna tog ungefär en minut per anställd att besvara. Under en period på tre veckor i april 2015 delades enkäter ut till anställda som fyllde i dessa på totalt tio arbetsplatsträffar (APT). Vid dessa träffar introducerade vi oss själva och uppmanade respondenterna att i den mån det var möjligt att sätta sig avskilt i möteslokalen samt att de inte skulle diskutera frågor med varandra utan istället fråga oss om det uppstod oklarheter. Vi försökte i möjligaste mån att närvara i par vid APT för att kunna besvara frågor som uppstod eller språkförbistringar bland respondenterna. Detta var dock inte alltid möjligt då vissa APT inträffade samtidigt. Till de anställda, som på förhand hade annonserat att de inte skulle kunna närvara vid APT, lämnades enkäter samt frankerade kuvert till respektive chef som i sin tur vidarebefordrade kuverten till de frånvarande på mötet. Det finns alltså en skillnad i hur enkäterna har delats ut vilket skulle kunna påverka resultaten (Saunders et al., 2009). Därutöver kan förutsättningarna i form av att anställda fyllde i enkäterna på arbetstid samt att de satt på APT i samma rum eventuellt påverka deras svar. Likväl kan det inte uteslutas att de anställda fyllde i svar som de trodde förväntades av dem, vilket benämns som social önskvärdhet (Bryman, 2011). Parallellt med arbetsplatsträffarna delades chefsenkäterna ut vid personliga möten och samlades in efter en veckas tid. Även cheferna uppmanades att kontakta oss vid oklarheter eller frågor. Pappersenkäter valdes före elektroniska enkäter med anledning av att de anställda ej har tillgång till personliga arbetsdatorer vilket skulle kunna påverka svarsfrekvensen negativt. Pappersenkäter valdes även till cheferna för att i möjligaste mån underlätta och minimera risken för administrativa problem.

3.6 Mätinstrument

Arbetsrelaterad KASAM. För att mäta de anställdas arbetsrelaterade KASAM användes en arbetsanpassad version av Antonovskys 13-frågeformulär kallad *Work-related Sense of Coherence* (WSOC) (Carlsson et al., 2003). Instrumentet består av 13 påståenden där en femgradig Likertskala används. Respondenterna skattade upplevelsen av påståendena från "stämmer inte alls" till "stämmer verkligen mycket" vilket sedan transformerades till siffrorna 0 - 4 och ett medelvärde beräknades. Ett högt värde innebär en stark känsla av sammanhang i arbetet och vice versa. Påstående 2, 6, 8, 9 samt 11 mäter komponenten begriplighet och exempel på påstående är "jag upplever att jag behärskar min arbetssituation och vet vad jag skall göra". Påstående 3, 5, 10 samt 13 mäter komponenten hanterbarhet genom exempelvis "jag har förmåga att hantera situationer som jag upplever som motgångar". Påstående 1, 4, 7 samt 12 mäter meningsfullhet vilket undersöktes med exempelvis "hittills har min arbetssituation genomgående haft mål och mening" (se även Bilaga 1). Påstående 2, 3 och 8 är omvända och dessa svar omvandlades för att ge poäng i omvänd riktning. WSOC är som ovan nämnt en modifierad version av Antonovskys 13-frågeformulär. Därav menar vi att de valideringsstudier som undersökt Antonovskys mätinstrument även kan användas för detta mätinstrument. Validiteten och reliabiliteten har testats och bekräftats bland annat i en litteraturgenomgång av 127 studier där Cronbachs alpha hade ett värde mellan 0,70 - 0,92 (Eriksson & Lindström, 2005). Författarna (2005) konstaterade att mätinstrumentet har hög reliabilitet och validitet samt är användbart över kulturella gränser och därmed även i en svensk kontext.

Psyiskt välbefinnande. En svensk översättning av General Health Questionnaire (GHQ-12) med frågor är omgjorda till påståenden användes för att mäta psykiskt välbefinnande (Sconfienza, 1998). Instrumentet består av tolv påståenden varav hälften är positiva och hälften är negativa. Ett exempel på påstående är "jag kan koncentrera mig på vad jag gör" (se även Bilaga 1). Respondenterna skattar påståendena utifrån upplevelsen under de senaste

veckorna på en fyrgradig Likertskala från “stämmer helt” till “stämmer inte alls”. Dessa svar transformerades till siffrorna 0 - 3 och medelvärde beräknades. Ett lågt värde innebär högt psykiskt välbefinnande och ett högt värde innebär lågt psykiskt välbefinnande. Instrumentets interna reliabilitet är hög med rapporterat Cronbachs alpha på 0,80 - 0,84 (Sconfienza, 1998) och validitet för GHQ-12 har konstaterats också vara hög (Goldberg et al., 1997).

Arbetsprestation. Cheferna i den aktuella organisationen är inte närvarande när personalen utför sina arbetsuppgifter hemma hos vårdtagare. Dock kan cheferna ändå anses kunna göra en god bedömning av de anställdas arbetsprestation. Detta då cheferna löpande får klagomål och beröm från vårdtagare, anhöriga samt övrig personal angående hur anställda utför sina arbetsuppgifter. För att mäta chefernas uppfattning om de anställdas arbetsprestation användes sex påståenden från en skala utvecklad av Williams och Anderson (1991). Av de påståendena som mäter in-role behavior valdes de sex påståenden som hade högst värde i faktoranalys vilka översattes till svenska. Arbetsprestation mättes med exempelvis “den anställda utför sina tilldelade arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt”. I instrumentet används en sjugradig Likertskala från “instämmer inte alls” till “instämmer helt”. Dessa svar transformerades till siffrorna 1 - 7 och medelvärde beräknades. Påstående 5 och 6 är omvända och svaren på dessa frågor poängsattes i omvänd riktning. Instrumentets reliabilitet har tidigare konstaterats vara hög och Cronbachs alpha ligger på 0,91 (Williams & Anderson, 1991).

Kontrollvariabler. Enkäterna innehöll även kontrollvariabler i form av ålder, kön, utbildningsnivå, anställningsår, anställningsform samt tjänstgöringsgrad (se även Bilaga 1). Tidigare har det påvisats positiva samband mellan ålder och KASAM (Eriksson & Lindström, 2005) samt att det har konstaterats att KASAM är relaterat till skillnader i kön (Kivimäki et al., 2000; Engström & Janson, 2009). Vidare kan anställningsår, anställningsform samt tjänstgöringsgrad kopplas till behovet av trygghet i arbetet som tidigare argumenterats för (Antonovsky, 2005; Feldt et al., 2000). Ålder, kön, utbildningsnivå, anställningsform samt tjänstgöringsgrad har tidigare även påvisats ha samband med sjukfrånvaro (Engström & Janson, 2009) samt psykiskt välbefinnande har tidigare visats ha relation till kön och ålder (Nilsson et al., 2010). Avslutningsvis har arbetsprestation påvisats ha samband med ålder (Waldman & Avolio, 1986) samt Antonovsky (2005) menar att erfarenhet, kunskap och kompetens har betydelse för arbetsprestationen och därför har anställningsår samt utbildning har använts som kontrollvariabler.

3.7 Analysmetod

För att analysera data användes SPSS där signifikansnivån för samtliga analyser var 5 %. Cronbachs alpha samt medelvärde för respektive skala och respondent räknades ut. Sjukfrånvarostatistiken var kraftigt snedfördelad och för att få en mer normalfördelad data gjordes den därför om till en ordinalskala uppdelad på sju klasser (0 %, 0,01 - 1,99 %, 2 - 4,99 %, 5 - 9,99 %, 10 - 19,99 %, 20 - 39,99 % och 40 - 100 %). Gällande arbetsprestation var även den något snedfördelad men detta ansågs ej problematiskt eftersom studien inkluderar fler än hundra respondenter vilket gör att analysen ej påverkas nämnvärt (Levin & Fox, 2006) De statistiska analyser som genomfördes var att beräkna medelvärde, standardavvikelser, fördelning, Pearsons korrelation samt multipel regressionsanalys.

3.8 Etiska reflektioner

I studien förhöll vi oss till de forskningsetiska riktlinjer som skall genomsyra samhällsvetenskaplig forskning. Dessa består av informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 1990; Bryman, 2011). Gällande informationskravet upplystes respondenterna om undersökningens syfte i både muntlig och skriftlig form. Dock gjordes en avvägning gällande att redogöra för de anställda om samtliga moment i undersökning där valet föll på att ej informera om att vi även tog del av deras sjukfrånvarostatistik eller att respektive chef skulle göra en bedömning av deras arbetsprestation. Detta val motiveras med önskan om att ej påverka respondenternas svar gällande känsla av sammanhang och psykiskt välbefinnande, vilket hade kunnat ske om dessa moment hade redovisats öppet. För att uppfylla samtyckeskravet informerades respondenterna både muntligt och skriftligt om att deltagandet var helt frivilligt och att de kunde avbryta sin medverkan när de så önskade. Angående konfidentialitetskravet valdes dels att inte namnge organisationen, dels att koda alla respondenter för att kunna garantera anonymitet vilket då även gällde gentemot oss. Detta ansågs vara mycket viktigt i föreliggande studie eftersom det inte hade informerats om undersökningens samtliga moment samt att undersökningen rör känsliga uppgifter såsom sjukfrånvaro och psykiskt välbefinnande. Kodningen hindrade att respondenter i efterhand skulle kunna uppleva situationen som integritetskränkande. Slutligen förhöll vi oss till nyttjandekravet genom att aldrig delge organisationen uppgiften att själv samla in enkätsvar. Vi deltog vid varje insamlingstillfälle alternativt lämnade frankerade kuvert. Detta för att respondenterna skulle kunna skicka enkätsvaren till oss på egen hand istället för att de skulle gå genom organisationen. Insamlad data användes endast för forskningsändamålet och kommer inte någon annan till hands. Avslutningsvis finns risken att det kunde uppstå dubbla lojaliteter eftersom studien genomfördes i en organisation. Lojalitetskonflikten gällde dels organisationens förväntningar på vårt arbete, dels universitets forskningskrav på uppsatsen. Vi har varit vaksamma på detta under hela arbetsprocessen med organisationen och har genomgripande intagit ett vetenskapligt förhållningssätt.

4. Resultat och analys

Nedan redovisas först för respondentgruppens demografi. Sedan presenteras resultaten som erhöles vid beräkning av medelvärde, standardavvikelse, Cronbachs alpha, Pearsons korrelationsanalys och multipel regressionsanalys.

Respondenterna var i åldern 20 - 66 år, medianåldern var 45 år och genomsnittlig anställningstid var 14,5 år. Gällande utbildningsnivå hade 11,3 % av respondenterna grundskolekompetens som högsta utbildningsnivå, 64,2 % hade en gymnasial utbildning, 20,8 % hade eftergymnasial kompetens samt 3,8 % hade högskolekompetens. 96,2 % var tillsvidareanställda samt 3,8 % hade en allmän visstidsanställning eller vikariat. Avslutningsvis var medelvärdet för tjänstgöringsgraden 87,6 %.

I Tabell I visas medelvärden och standardavvikelse som räknades ut för arbetsrelaterad känsla av sammanhang, psykiskt välbefinnande samt arbetsprestation. Tabellen visar även Cronbachs alpha för respektive skala samt korrelationskoefficienter för ovan nämnda variabler. Cronbachs alpha för samtliga skalor uppfyllde kriteriet på 0,7 (Bryman, 2011) vilket innebär att den interna reliabiliteten var hög. I följande korrelationsanalyser används Cohens riktlinjer där $r = 0,10$ ett svagt samband, $r = 0,30$ motsvarar ett medelstarkt samband samt $r = 0,50$ är ett starkt samband (Borg & Westerlund, 2012).

För att undersöka H1 gjordes först en Pearsons korrelationsanalys vilken visade på ett svagt negativt och signifikant samband mellan arbetsrelaterad KASAM och sjukfrånvaro. Detta innebär att de anställda som hade en stark arbetsrelaterad känsla av sammanhang i viss utsträckning också hade lägre sjukfrånvaro. Då sjukfrånvarostatistiken även inkluderade föräldraledighet och tjänstledighet exkluderades de respondenter (fyra till antal) som varit föräldralediga eller tjänstlediga mer än 180 dagar av arbetstiden under kalenderåret 2014.

Tabell I - Medelvärden, standardavvikelse, Cronbachs alpha och Pearsons korrelationskoefficient.

Variabel	M	SD	1.	2.	3.	4.
1. Arbetsrelaterad KASAM	3,02	0,42	0,75	-0,20*	-0,61**	0,30**
2. Sjukfrånvaro	3,01	1,56	-0,20*	-	0,17	-0,08
3. Psykiskt välbefinnande	0,50	0,39	-0,61**	0,17	0,80	-0,36**
4. Arbetsprestation	6,20	1,12	0,30**	-0,08	-0,36**	0,96

Not: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (two-tailed). Reliabilitetskoefficienten alpha är på diagonalen. $n = 106$. För sjukfrånvaro var $n = 102$.

Då korrelationsanalysen gav signifikanta resultat gjordes även multipel regressionsanalys för att ytterligare testa hypotesen. Denna analys gav inga signifikanta resultat när sjukfrånvaro var beroende variabel och arbetsrelaterad KASAM var oberoende variabel samt med kontrollvariablerna ålder, kön, utbildningsnivå, anställningsform och tjänstgöringsgrad. Därmed fann vi inte stöd för H1 och att anställda med starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang skulle ha lägre sjukfrånvaro. Studien kan således inte bekräfta Antonovskys

(2005) resonemang om att stark känsla av sammanhang leder till bättre problemhanteringsförmåga, minskad upplevd stress och därmed bättre hälsa. Vi finner endast ett svagt negativt samband mellan arbetsrelaterad KASAM och sjukfrånvaro. Detta samband blir dock irrelevant då regressionsanalysen visar på ett icke-signifikant samband. Kivimäki et al. (2000) samt Engström och Jansons (2009) resultat om att känsla av sammanhang predicerar kvinnors hälsa i form av sjukfrånvaro kunde alltså inte påvisas i denna studie, trots att respondenterna näst intill uteslutande bestod av kvinnor.

I analysen testades även det omvända förhållandet, arbetsrelaterad KASAM som beroende variabel och sjukfrånvaro som oberoende variabel, inklusive kontrollvariablerna ålder, kön, anställningsform, tjänstgöringsgrad samt anställningsår. Dock kunde inga signifikanta samband påvisas i detta omvända förhållande heller vilket betyder att det saknades stöd för att anställda med lägre sjukfrånvaro har en starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Den diskussion och de slutsatser som Kivimäki et al. (2000) för angående relationen mellan känsla av sammanhang och hälsa kan denna studie ej dementera på grund av icke-signifikanta resultat, men inte heller bekräfta av rena metodologiska skäl. Analysen kunde inte påvisa att anställda med en viss sjukfrånvaro under kalenderåret 2014 skulle ha en viss arbetsrelaterad känsla av sammanhang vid mättillfället i april 2015.

Tabell II - Resultat från multipel regressionsanalys med psykiskt välbefinnande som beroende variabel.

Variabel	β
Kön	-0,08
Ålder	0,03
Arbetsrelaterad KASAM	-0,60**
F	20,51**
df	3, 102
R ²	0,38
Adjusted R ²	0,36**

Not: ** $p < 0,01$ (two-tailed). $n = 106$.

Pearsons korrelationsanalys gjordes även för att undersöka H2 och ett starkt negativt och signifikant samband fanns mellan arbetsrelaterad KASAM och psykiskt välbefinnande (se Tabell I). Det skall dock påpekas att låga värden på GHQ-12-skalan som mäter psykiskt välbefinnande innebär god psykisk hälsa. Multipel regressionsanalys användes för att ytterligare undersöka H2 vilken det fanns starkt stöd för då arbetsrelaterad KASAM var signifikant predicerande för psykiskt välbefinnande (se Tabell II). I analysen testades kontrollvariablerna kön och ålder men inga signifikanta samband fanns. Dessa analyser visade på att det fanns stöd för H2 och det kan därför förväntas att anställda med starkare arbetsrelaterad känsla av sammanhang har bättre psykiskt välbefinnande. I linje med Antonovskys (2005) resonemang och tidigare forskning (Feldt et al., 2000; Eriksson & Lindström, 2006; Nilsson et al., 2010) kan resultaten styrka kopplingen mellan känsla av

sammanhang och psykiskt välbefinnande. Anställda med stark arbetsrelaterad KASAM känner att deras arbete är begripligt vilket innebär att de upplever stimuli som sammanhängande och strukturerade. De känner en högre grad av hanterbarhet som innebär att resurserna som finns motsvarar kraven i arbetet. Slutligen upplever de troligen arbetet som meningsfullt samt att arbetet har en innebörd och är värt att engagera sig i. Detta menar Antonovsky (2005) leder till en god problemhanteringsförmåga och därmed psykiskt välbefinnande. Vidare kan även dessa resultat grundas i de anställdas generella motståndsresurser som enligt Antonovsky (2005) bör bidra till både känslan av sammanhang och det psykiska välbefinnandet. Dock kan denna studie ej uttala sig om sambandets riktning då arbetsrelaterad KASAM och psykiskt välbefinnande mäts vid samma tillfälle.

Tabell III - Resultat från multipel regressionsanalys med arbetsprestation som beroende variabel.

Variabel	β
Ålder	-0,12
Utbildning	0,13
Anställningsår	0,19
Arbetsrelaterad KASAM	0,32**
F	3,88**
df	4, 101
R ²	0,13
Adjusted R ²	0,10**

Not: ** $p < 0,01$ (two-tailed). $n = 106$.

Vidare testades H3 även den med en Pearsons korrelationsanalys och ett medelstarkt positivt och signifikant samband uppmättes mellan arbetsrelaterad KASAM och arbetsprestation (se Tabell I). Även här gjordes en multipel regressionsanalys för att ytterligare testa H3 vilken visade att arbetsrelaterad känsla av sammanhang var signifikant predicerande för arbetsprestation och då även när kontrollvariablerna ålder, utbildning och anställningsår inkluderades (se Tabell III). Detta innebar att det fanns stöd för H3 och att de anställda med högre arbetsrelaterad känsla av sammanhang tenderar att prestera bättre i arbetet. Dessa resultat överensstämmer med Antonovskys (2005) syn på relationen mellan arbetsprestation och känsla av sammanhang. De anställda som har stark arbetsrelaterad KASAM ser förmodligen arbetsuppgifterna som utmaningar som kan hanteras samt bidrar i högre utsträckningen till organisationens effektivitet och produktivitet (Johanson & Johrén, 2011). Detta till skillnad från de anställda med låg arbetsrelaterad KASAM som troligen i högre utsträckning ser arbetsuppgifterna som svårhanterliga problem vilket leder till oro och upplevd stress och får därmed svårare att prestera. Studiens resultat har även samstämmighet med tidigare forskning kring känsla av sammanhang och prestation (Love et al., 2011; Tselebis et al., 2001; Baker et al., 1997; Eriksson, 2007; Gassne, 2008).

Då vi även fann ett medelstarkt och signifikant samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsprestation (se Tabell I) blev vi nyfikna och ville undersöka detta vidare trots att vi saknade hypotes för sambandet. Vi undersökte relationen mellan arbetsrelaterad KASAM och arbetsprestation och inkluderade psykiskt välbefinnande. Samma kontrollvariabler som användes för att undersöka H3 användes också här med tillägget psykiskt välbefinnande som oberoende variabel. Den multipla regressionsanalysen visade då på att betakoefficienten för arbetsrelaterad KASAM näst intill halverades och slutade att vara signifikant medan psykiskt välbefinnande var signifikant predicerande för arbetsprestation (se Tabell IV). Detta visar på att variabeln psykiskt välbefinnande hade en mediterande roll för relationen mellan arbetsrelaterad känsla av sammanhang och arbetsprestation. Detta betyder alltså att anställda med högre arbetsrelaterad känsla av sammanhang tenderar att prestera bättre i arbetet genom en högre grad av psykiskt välbefinnande.

Tabell IV - Resultat från multipel regressionsanalys med arbetsprestation som beroende variabel.

Variabel	β
Ålder	-0,08
Utbildning	0,13
Anställningsår	0,15
Psykiskt välbefinnande	-0,26*
Arbetsrelaterad KASAM	0,17
F	4,18**
df	5, 100
R ²	0,17
Adjusted R ²	0,13**

Not: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ (two-tailed). $n = 106$.

5. Diskussion och slutsatser

Avslutningsvis diskuteras i följande avsnitt de resultat som framkommit i studien med utgångspunkt i frågeställningarna som berör relationen mellan hemtjänstanställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang och sjukfrånvaro, psykiska välbefinnande respektive arbetsprestation. I samband med detta redovisas de slutsatser som kan dras av denna studie. Till sist redogörs för studiens forskningsbidrag, styrkor och begränsningar, möjlig vidare forskning inom ämnet samt praktiska implikationer.

Syftet med denna studie var att undersöka relationen mellan hemtjänstanställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang och hälsa respektive arbetsprestation. Resultaten visade att anställda med stark arbetsrelaterade känsla av sammanhang också hade bättre psykiskt välbefinnande samt presterade bättre i arbetet jämfört med de anställda som hade svag arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Dock kunde studien ej visa på samband mellan anställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang och sjukfrånvaro.

Till skillnad från tidigare forskning som undersökt relationen mellan känsla av sammanhang och sjukfrånvaro (Kivimäki et al., 2000; Engström & Janson, 2009) kunde denna studie inte visa att arbetsrelaterad KASAM samvarierar med sjukfrånvaro. Skillnaden skulle kunna bero på att dessa tidigare studier har utgått från urvalsgrupper som skiljer sig från vår. Dock behöver det ej nödvändigtvis betyda att det finns en avsaknad av samband i gruppen hemtjänstanställda, utan kan förmodligen delvis förklaras av tillförlitligheten i sjukfrånvarostatistiken samt av bortfallet i studien. Gällande sjukfrånvarostatistiken som organisationen erhöll var denna problematisk av tre skäl. För det första inkluderade dessa data även föräldra- och tjänstledighet vilket eventuellt gjorde att anställda, som varit föräldra- eller tjänstlediga under kalenderåret 2014, framstod som friskare. Detta kontrollerades för vid mättilfället via en kontrollfråga och de anställda med över 180 dagars ledighet exkluderades i analysen. Dock förlitar sig denna kontrollfråga på respondenternas minnesbild vilket är en osäkerhetsfaktor. För det andra kan statistiken även vara missvisande då risken finns att de anställda som är föräldrar vid sjukdom rapporterar vård av sjukt barn istället för att rapportera sjukfrånvaro. Detta för att på så sätt kringgå karensdagen och få en högre ersättning. För det tredje inbegriper sjukfrånvarostatistiken även sjukfrånvaro orsakat av exempelvis olyckor vilket är en form av ohälsa där känsla av sammanhang får anses vara irrelevant. Det hade varit önskvärt att ha med en kontrollfråga som tagit hänsyn till olycksfall under år 2014 och på så sätt kunna korrigeras för detta i analysen. Gällande bortfallet så var flertalet av de som inte besvarade enkäten långtidssjukskrivna och alltså inte närvarande vid insamlingstillfället. Dessa anställda hade varit högst intressanta att ha med i studien eftersom de enligt teorin sannolikt har en svagare känsla av sammanhang och därmed skulle kunna ha bidragit med en större variation i empirin.

Antonovskys (2005) teoretiska resonemang och tidigare forskning kan styrkas av resultaten gällande relationen mellan arbetsrelaterad KASAM och psykiskt välbefinnande (Feldt et al., 2000; Eriksson & Lindström, 2006; Nilsson et al., 2010) respektive arbetsprestation (Love et al., 2011; Tselebis et al., 2001; Baker et al., 1997; Eriksson, 2007; Gassne, 2008). Då den undersökta organisationen kan anses vara en typisk hemtjänstorganisation menar vi att dessa resultat kan användas av andra liknande organisationer inom hemtjänst, och då både av offentliga och privata sådana. Hemtjänstanställda med en stark känsla av sammanhang har en högre grad av psykiskt välbefinnande vilket även bidrar till att de presterar bättre i arbetet. Detta kan förklaras av att de upplever arbetets tillvaro som begriplig, hanterlig och

meningsfull. Sannolikt innebär det också att de i högre utsträckning upplever att yrkesrollerna är tydliga, att de känner till verksamhetens syfte och att de har goda sociala relationer på arbetsplatsen samt känner trygghet i sin organisation. Dessutom erfar de förmodligen en form av belastningsbalans samt att det finns lämpliga resurser till förfogande för att utföra det dagliga arbetet. Det är även troligt att dessa personer i högre utsträckning ser möjligheten att påverka arbetets innehåll och utformning samt att arbetet är värt att investera energi i.

Angående den kritik som finns riktad mot att Antonovskys teori som handlar om att känsla av sammanhang överlappar mental hälsa kan det sägas att detta möjligen är en av anledningarna till att vi ser ett starkt samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterad KASAM. Dock kan här påpekas att organisationer som systematiskt arbetar med att stärka de anställdas känsla av sammanhang, enligt tidigare forskning (Eriksson, 2007) samt denna studies resultat, sannolikt kommer att få en arbetsgrupp bestående av mer psykiskt välmående individer. Detta leder även till att organisationers kostnader för sjuklöner minskar och i förlängningen hämmas det nationellt växande problemet med psykisk ohälsa och därmed även samhällets omfattande kostnader för sjukfrånvaro orsakad av psykisk ohälsa (OECD, 2013). Detta gäller inte minst bland kvinnor vilka är klart överrepresenterade inom hemtjänsten (Vingård, 2015).

I och med införandet av Lagen om valfrihet blir det centralt för verksamheter inom hemtjänst i såväl offentlig som privat sektor att arbeta för ökad kvalitet i arbetets utförande och på så sätt få fler och nöjdare vårdtagare. För att öka kvalitén är det centralt att ha anställda som presterar väl och bidrar till verksamhetens produktivitet och effektivitet. Studiens resultat visar på att organisationer inom hemtjänst kan erhålla bättre arbetsprestationer genom att arbeta för starkt arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Detta leder också till att organisationer där anställda presterar bra har en större chans att konkurrera om vårdtagare och fortsätta att bedriva sin verksamhet.

Det ligger alltså i den enskilde arbetsgivarens intresse att ha psykiskt välmående och väl presterade personal. Detta är viktigt för att undvika höga kostnader för sjukfrånvaro och låg effektivitet samt för att behålla ett gott rykte som en ansvarstagande organisation och därmed även locka kompetent personal. Enligt Arbetsmiljöverket (2015) är det fysiskt och psykiskt krävande att arbeta i hemtjänst och kraven ökar på att kunna utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter. Arbetsrelaterad känsla av sammanhang är en möjlig väg för organisationer att hantera dessa utmaningar inom hemtjänsten då det har samband med psykiskt välbefinnande och arbetsprestation. Om personalen är välmående och presterar bra innebär det även vinster för vårdtagaren i form av en högre grad av kontinuitet i vardagen samt en bättre utförd vård. Dock kan det inte hävdas att arbetsrelaterad KASAM är den enda teori som kan förklara situationen. Det finns många faktorer som denna studie ej har mätt och som relaterar till både anställdas hälsa och arbetsprestation. Den förklaring som presenteras här är därför endast en av flera möjliga.

Ur ett personalvetenskapligt perspektiv bidrar föreliggande studie till att ge HR-förutsättningar att tydligt kunna bidra med värde till organisationen vilket Ulrich och Brockbank (2007) poängterar är viktigt. På så sätt kan HR vara med och utveckla organisationer och skapa legitimitet för det personalvetenskapliga arbetet. Det akademiska bidraget som denna studie kan ge är att bidra med kunskap om hälsa och arbetsprestation i utsatta yrkesgrupper på den svenska arbetsmarknaden. Studien kan även bidra till att ytterligare styrka bilden av relationen mellan arbetsrelaterad känsla av sammanhang och psykiskt välbefinnande. Det gäller även för relationen mellan arbetsrelaterad känsla av

sammanhang och arbetsprestation. Det finns dock en betydelsefull skillnad från tidigare studier då denna undersökning inte utgår från den anställdes egen uppfattning om sin prestation lik tidigare studier utan istället baseras denna studie på chefernas bedömning av arbetsprestationen. Detta kan anses vara en styrka då prestationsbedömningen är mindre subjektiv och därmed mer tillförlitlig (Organ & Ryan, 1995).

5.1 Vidare forskning

I denna studie har vi fokuserat på att studera sambandet mellan arbetsrelaterad känsla av sammanhang, sjukfrånvaro, psykiskt välbefinnande samt arbetsprestationer. För vidare forskning uppmanas att ytterligare studera sambandet mellan arbetsrelaterad KASAM och arbetsprestation. Detta kan med fördel göras genom att använda en annan källa för bedömning av personalens prestationer och då förslagsvis vårdtagar- eller kundbedömning. Ett annat sätt för att ytterligare studera sambandet kan vara att mäta relationen mellan arbetsrelaterad känsla av sammanhang och arbetsprestation i andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Detta skulle vara intressant i sig men skulle även kunna öppna upp för möjligheten att använda sig av objektiva data för bedömning av arbetsprestation.

Studien utgår från in-role behavior för att undersöka arbetsprestation vilket endast är ett av flera möjliga och användbara begrepp. I kommande studier kan det vara fördelaktigt att nyttja andra begrepp för arbetsprestation såsom extra-role behavior, vilket innefattar anställdas benägenhet att utföra arbetsuppgifter som ligger utanför den formella arbetsbeskrivningen (Williams & Anderson, 1991).

Den genomförda undersökningen kunde som sagt inte visa på ett signifikant samband mellan sjukfrånvaro och arbetsrelaterad känsla av sammanhang, men sambandet existerar enligt i tidigare forskning. Detta gör det intressant att undersöka sambandet med andra liknade teoretiska utgångspunkter. Förslag på möjliga teorier är psychological empowerment (Spreitzer, 1995) som kanske kan förklara hälsa i form av sjukfrånvaro.

5.2 Studiens styrkor och begränsningar

Som ovan nämnt har vi använt oss av chefers bedömning för att mäta anställdas arbetsprestation vilket får ses som en styrka och bidrar till ökad tillförlitlighet i förhållande till självrapporterad arbetsprestation. Önskvärt vore givetvis att använda sig av objektiva data för att mäta arbetsprestationen men detta var ej möjligt i det aktuella fallet.

En begränsning är att sjukfrånvaron gäller för kalenderåret 2014 och arbetsrelaterad känsla av sammanhang uppmättes i april 2015 vilket ger ett glapp på tre månader. Men denna aspekt förmildras då tidigare studier visar på att känsla av sammanhang är relativt stabilt över tid och på kortare sikt så förändras ej känslan i allt för stor omfattning. Ytterligare en begränsning som kan urskiljas rör den aktuella sjukfrånvarostatistiken och om denna är ett bra mått på hälsa och då i synnerhet den hälsa som är relevant för begreppet KASAM. Detta med anledning av att det dels finns incitament för anställda som är föräldrar att rapportera vård av sjukt barn istället för sjukfrånvaro, dels att statistiken även innefattar exempelvis olyckor.

5.3 Praktiska implikationer

Organisationer som vill öka det psykiska välbefinnandet och förbättra arbetsprestationer hos sin personal kan göra detta genom att skapa förutsättningar för de anställda att känna en arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Det kan göras genom att öka graden av begriplighet,

hanterbarhet och meningsfullhet i arbetet vilket också är i linje med Kähönen et al. (2012) samt Engström och Jansons (2009) argumentation om arbetets utformning för en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

För ökad begriplighet kan organisationer förtydliga verksamhetens syfte, definiera och tydliggöra de anställdas roller i förhållande till varandra, öka tryggheten genom att konsekvent följa lagar och regler som gäller på arbetsplatsen samt att jobba för en social och trivsam arbetsplats. Om man låter arbetstagaren vara med och definiera problem med tillhörande möjliga lösningar kommer en högre grad av hanterbarhet att erhållas. Detta eftersom risken för överbelastning minskar i och med att anställda mer sannolikt anpassar problem och lösningar utefter de resurser som finns till förfogande. Slutligen kan verksamheter främja anställdas känsla av meningsfullhet i arbetet genom att ge personalen utrymme att kunna påverka sin arbetssituation i form av arbetsuppgifter, arbetsordning och arbetstakt. I förlängningen leder detta till en mer motiverad personal som är villig att investera sin energi i arbetet. I arbetet med att skapa förutsättningar som kan leda till en stärkt arbetsrelaterad känsla av sammanhang har personalvetare en viktig roll eftersom de har positionen att kunna inta både organisationens och de anställdas perspektiv.

Referenslista

- Ambjörn, U. (2014). Stora utmaningar för framtidens HR-arbete. *Personal & Ledarskap, mars*. Hämtad 2015-05-04, från <http://www.personalledarskap.se/nyheter/stora-utmaningar-for-framtidens-hrarbete/33491.pl>
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. (2. uppl.) Stockholm: Natur och kultur.
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Kvinnors och mäns arbetsmiljö inom kommunal hemtjänst och teknisk förvaltning*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2015-04-15, från http://www.av.se/dokument/statistik/sf/Af_2013_02.pdf
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Omsorg och sociala tjänster*. Hämtad 2015-05-05, från <http://www.av.se/teman/omsorg/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Baker, M., North, D., & Smith, D. F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology, A Journal of Human Behavior*, 34(1), 22-26.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok*. (3. uppl.) Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.) Malmö: Liber.
- Carlsson I., Gullsten V., & Lindahl C. (2003). *Vad ger mening och sammanhang i arbetet med människor? Klimat, ledarstil och relationer på rehabiliteringssektioner på Försäkringskassan i Skåne*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Catasús, B., Högberg, O., & Johrén, A. (2012). *Boken om personalekonomi*. Malmö: Liber.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.04.011
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of it's relationship with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Chungkham, H., S., Ingre, M., Karasek, R., Westerlund, H., & Töres, T. (2013). Factor structure and longitudinal measurement invariance of the demand control support model: an evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *PloS one*, 8(8), e70541. doi: 10.1371/journal.pone.0070541
- Engström, L. G., & Janson, S. (2009). Predictors of work presence – sickness absence in a salutogenic perspective. *Work: A journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 33(3), 287–295. doi: 10.3233/WOR-2009-0876
- Eriksson, M. (2007). *Unravelling the mystery of salutogenesis* (Doktorsavhandling). (2nd ed.) Turku [i.e. Helsinki] : Folkhälsan research centre, health promotion research programme.
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), 460–466. doi: 10.1136/jech.2003.018085

- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(11), 938–944. doi:10.1136/jech.2006.056028
- Euro accident. (2014). *Healthy business report 2014*. Hämtad 2015-04-09, från <http://www.euroaccident.se/wps/wcm/connect/be7802a6-4a53-48e5-a0c9-c6a3cd1459d3/Healthy+Business+Report+juli+2014.pdf?MOD=AJPERES>
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<461::AID-JOB11>3.0.CO;2-T
- Försäkringskassan. (2014). *Socialförsäkringsrapport 2014:15. Nya siffror om inflödet till sjukpenning - Sjukfrånvaron under sjuklöneperioden*. ISSN 1654-8574. Hämtad 2015-04-01, från <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c2918160-aaa2-4974-9597-177f7e73caa1/socialforsakringsrapport-2014-15.pdf?MOD=AJPERES>
- Gassne, J. (2008). *Salutogenes, kasam och socionomer* (Doktorsavhandling, Lund dissertations in social work, 30). Lund: Lunds universitet. Tillgänglig: <http://lup.lub.lu.se/record/1025835>
- Gilbar, O. (1998). Relationship between burnout and sense of coherence in health social workers. *Social Work in Health Care*, 26(3), 39-49. doi: 10.1300/J010v26n03_03
- Goldberg, D. P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccirelli, M., Gureje, O., & Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27(1), 191-197. doi: 10.1017/S0033291796004242
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Harter Griep, R., Rotenberg, L., Chor, D., Toivanen, S., & Landsbergis, P. (2010). Beyond simple approaches to studying the association between work characteristics and absenteeism: combining the DCS and ERI models. *Work & Stress* 24(2), 179-195. doi: 10.1080/02678373.2010.493083
- Hochwälder, J., & Bergsten Brucefors, A. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and Individual Differences*, 39(7), 1237–1248. doi: 10.1016/j.paid.2005.04.010
- Johanson, U., & Johrén, A. (2011). *Personalekonomi idag*. (2. uppl.) Malmö: Liber.
- Jourdain, G., & Vézina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the Demand–Control–Support model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 483-496. doi: 10.1080/1359432X.2012.754573
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

- Kivimäki, M., Feldt, T., Vahtera, J., & Nurmi, J. E. (2000). Sense of coherence and health: evidence from two cross-lagged longitudinal samples. *Social Science & Medicine*, 50(4), 583-597. doi:10.1016/S0277-9536(99)00326-3
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387. doi: 10.1080/13594321003590630
- Kähönen, K., Näätänen, P., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2012). Development of sense of coherence during two group interventions. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(6), 523-527. doi: 10.1111/sjop.12020
- Levin, J., & Fox, J., A. (2006). *Elementary statistics in social research: the essentials* (2nd ed.) Boston: Pearson.
- Love, P. E. D., Goh, Y. M., Hogg, K., Robson, S., & Irani, Z. (2011). Burnout and sense of coherence among residential real estate brokers. *Safety Science*, 49(10), 1297-1308. doi: 10.1016/j.ssci.2011.04.009
- Nilsson, K. W., Leppert, J., Simonsson B., Starrin, B. (2010). Sense of coherence and psychological well-being: improvement with age. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(4), 347 - 352. doi: 10.1136/jech.2008.081174
- OECD. (2013). *Mental health and work: Sweden*. OECD Publishing. Hämtad 2015-05-20, från http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/mental-health-and-work-sweden_9789264188730-en
- Organ, D., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802. doi: 10.1037/1072-5245.14.3.249
- Previa. (2012). *Sjukfrånvaron kostade Sveriges arbetsgivare 20 miljarder*. Hämtad 2015-04-09, från <http://www.previa.se/previa/templates/News.aspx?id=4393>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. (5th ed.) Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- SCB. (2015). *Antal sjukdagar och sjukfall per anställd efter kön och sektor. Kvartal 2006K1 - 2014K4*. Hämtad 2015-04-01, från http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0209/Sjuklo neperiodSekt/table/tableViewLayout1/?rxid=6135a23e-216a-4907-a906-171f34482a90
- Scholte, J. A. (2005). *Globalization: a critical introduction*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sconfienza, C. (1998). *Mätning av psykiskt välbefinnande bland ungdomar i Sverige: användning av GHQ-12*. (Arbete och hälsa, 1998:22). Solna: Arbetslivsinstitutet. Hämtad, 2015-04-09 från https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4181/1/ah1998_22.pdf
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and

- strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704. doi: 10.1016/S0149-2063(97)90021-0
- Tselebis, A., Moulou, A., & Ilias, I. (2001). Burnout versus depression and sense of coherence: study of Greek nursing staff. *Nursing and Health Sciences*, 3(2), 69–71. doi: 10.1046/j.1442-2018.2001.00074.x
- Ulrich D., & Brokbank, W. (2007). *Värdeskapande HR*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2015-04-22, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Vetenskapsrådet. (2011). *Vad innebär peer review?* Hämtad 2015-05-21, från <http://www.vr.se/forskningsfinansiering/beredning/beredningsprocessen/forskaregranskarforskare/faqpeerreview/vadinnebarpeerreview.5.5fa10c312ed4d5b90680001670.html>
- Vingård, E. (2015). *Arbete, psykisk ohälsa och sjukskrivning - en kunskapsöversikt*. Forte. Hämtad 2015-05-04, från <http://www.forte.se/pagefiles/7356/Kunskaps%C3%B6versikt%20%E2%80%93%C2%A0rapport%2004.pdf>
- Vogt, K., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2013). Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: construct validity of a scale measuring workrelated sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1 - 8. doi: 10.4102/sajip.v39i1.1111
- Waldman, D. A., & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal or Applied Psychology*, 71(1), 33-38.
- Westerlund, H., Nyberg, A., Bernin, P., Hyde, M., Oxenstierna, G., Jäppinen, P., Väänänen, A., & Theorell, T. (2010). Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-support model. *Work*, 37(1), 71-79. doi: 10.3233/WOR20101058
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601 - 617. doi: 10.1177/014920639101700305
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x

Bilagor

Bilaga 1, Enkät till anställda

Hej!

Vi heter Anna och Samuel och är studenter från Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet. Vi skulle vara mycket tacksamma om du skulle vilja fylla i denna enkät. Vi genomför en studie där vi undersöker anställdas arbetssituation och hälsa.

Vi vill tydligt poängtera att det är helt frivilligt att delta och deltagandet är anonymt. Dessutom kommer enkäterna endast vara tillgängliga för oss två samt vår handledare, i övrigt kommer ingen, inklusive er arbetsgivare, att få tillgång till era svar. Det som kommer redovisas är era svar på gruppnivå vilket innebär att en enskild individ inte kan bli identifierad.

Enkäten består av tre delar. Den första delen är bakgrundsinformation, den andra delen rör din arbetssituation och den tredje delen rör din hälsa. Läs instruktionerna för respektive del noggrant. Tänk på att inte diskutera frågorna med dem runt omkring dig, vi vill ha *dina* svar. Om något är otydligt i enkäten eller om det är något du inte förstår får du gärna fråga oss.

Tack på förhand!
Anna och Samuel

Nedan följer nio bakgrundsfrågor. Frågor med alternativ sätter du ett kryss i rutan, endast ett svar för varje fråga.

1. Kod: _____

2. Blev du anställd efter 1 januari 2014? Ja Nej

*Om du svarat **ja** på ovanstående fråga behöver du **inte** fylla i resten av enkäten.*

4. Ålder: _____ år

5. Kön: Kvinna Man Annat

6. Högsta utbildningsnivå: Grundskola Gymnasium
Eftergymnasial Högskola

7. Hur länge har du varit anställd hos din nuvarande arbetsgivare? _____ år

8. Anställningsform: Tillsvidareanställning Allmän visstidsanställning
Vikariat

9. Tjänstgöringsgrad: _____ %

10. Hur många dagar var du föräldraledig eller tjänstledig under 2014? _____ dagar

Nedan följer 13 påståenden rörande din arbetssituation. För varje påstående, sätt kryss i den ruta som känns mest lämplig för dig. Gör endast **ett** kryss för varje påstående.

	Stämmer inte alls	Stämmer en aning	Stämmer till viss del	Stämmer ganska mycket	Stämmer verkligen mycket
1. Jag bryr mig om vad som händer i min arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det har hänt att jag i min arbetssituation blivit överraskad av beteendet hos personer som jag trodde jag kände väl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Det har hänt att personer som jag litade på i min arbetssituation har gjort mig besviken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hittills har min arbetssituation genomgående haft mål och mening.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag känner mig rättvist behandlad i min arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag upplever att jag behärskar min arbetssituation och vet vad jag skall göra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Min dagliga arbetssituation ger mig arbetstillfredsställelse och arbetsglädje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag har motsägelsefulla känslor och tankar om min arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jag upplever behagliga känslor i min arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag har förmåga att hantera situationer som jag upplever som motgångar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. När något har hänt i min arbetssituation har jag vanligtvis funnit att jag sett saken i dess rätta proportion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jag upplever att det finns en mening med de saker jag gör i min dagliga arbetssituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jag kan kontrollera känslor som jag upplever i min arbetssituation (kring arbetsuppgifter, organisationen, relationer till andra medarbetare eller klienter el. dylikt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nedan följer tolv påståenden rörande din upplevda hälsa **under de senaste veckorna**. För varje påstående, sätt kryss i den ruta som bäst överensstämmer med din uppfattning. Gör endast **ett** kryss för varje påstående.

	Stämmer helt	Stämmer bra	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
1. Jag kan koncentrera mig på vad jag gör.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag har svårt att sova p.g.a. problem och svårigheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jag känner mig kapabel att fatta beslut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag känner mig väldigt pressad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jag kan inte klara av de dagliga problemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag kan ta itu med svårigheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jag känner mig olycklig och nedstämd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 2, Enkät till chefer

Hej!

Vi heter Anna och Samuel och är studenter från Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet. Vi skulle vara mycket tacksamma om du skulle vilja fylla i denna enkät/dessa enkäter. Vi genomför en studie där vi undersöker anställdas arbetsituation, hälsa och arbetsprestation.

Vi vill tydligt poängtera att det är helt frivilligt att delta och er identitet kommer vara anonym. Dessutom kommer enkäterna endast vara tillgängliga för oss två samt vår handledare, i övrigt kommer ingen att få tillgång till era svar. Det som kommer redovisas är era svar på gruppnivå vilket innebär att en enskild individ inte kan bli identifierad.

Läs instruktionerna noggrant. Tänk på att inte diskutera frågorna med dem runt omkring dig, vi vill ha *dina* svar. Om något är otydligt i enkäten eller om det är något du inte förstår får du gärna fråga oss.

För att veta vilken medarbetare du bedömer jämför koden på respektive enkät med den lista du fått av din chef. Vänligen **skriv ”struken”** på de enkäter där medarbetaren:

- 1) Inte är anställd hos dig längre.
- 2) Blivit anställd efter 1 januari 2014.
- 3) Bytt enhet efter 1 januari 2014.

För dessa medarbetare behövs inte enkäten fyllas i då de ej ingår i urvalet.

Tack på förhand!

Anna och Samuel

Kod: _____

Nedan följer sex påståenden rörande den anställdes arbetsprestation. För varje påstående, ringa in den siffra som bäst överensstämmer med din uppfattning om den anställda **under perioden 1 januari 2015 till dagens datum**. Ringa endast in **en** siffra för varje påstående. 1=Instämmer inte alls, 7=Instämmer helt.

Den anställda...

1. Utför sina tilldelade arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt

2. Uppfyller de ansvarsområden som anges i hans/hennes arbetsbeskrivning.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt

3. Utför de uppgifter som förväntas av honom/henne.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt

4. Uppfyller arbetets formella prestationskrav.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt

5. Åsidosätter delar av arbetet han/hon är skyldig att utföra.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt

6. Misslyckas med att utföra viktiga arbetsuppgifter.

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls

Instämmer helt