



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Arbetsplatsens betydelse för välbefinnandet

- En kvalitativ studie med fokus på upplevd kontroll

Företagsekonomiska institutionen
Management & Organisation
VT 2020
Kandidatuppsats
Branka Jankovic 1986-06-13
Karin Linse 1994-07-04
Handledare: Petra Adolfsson

Sammanfattning

Det socialt hållbara samhället beskrivs av Folkhälsomyndigheten (2018) som ett jämställt och jämlikt samhälle, där människor lever ett gott liv med god hälsa. Ett av FN:s globala delmål för hållbar utveckling handlar om att minska antalet människor som dör av icke smittsamma sjukdomar samt främja psykisk hälsa och välbefinnande. Med det som bakgrund har syftet med denna studie varit att ur ett individperspektiv undersöka hur den psykosociala arbetsmiljön, med fokus på kontroll, påverkar medarbetares välbefinnande. Med studien vill vi bidra till en ökad förståelse för de viktiga arbetsrelaterade aspekterna som påverkar människors välbefinnande och i slutändan det socialt hållbara samhället.

Studien är av kvalitativ sort, där fokus har legat på individers upplevelser. Semistrukturerade intervjuer har genomförts med 13 individer med olika befattningar, inom olika branscher. Intervjuerna har huvudsakligen genomförts via Skype på grund av rådande smittorisk i samhället. Resultatet från studien pekar på att samtliga respondenter påverkas av krav, kontroll och stöd på sina arbetsplatser, men på olika sätt. Vi har inte kunnat dra någon slutsats om huruvida kontroll väger tyngre än någon av de andra två aspekterna, snarare att det är individens preferenser som avgör hur balansen mellan dessa tre bör se ut.

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund och relevans	4
1.2 Problemdiskussion	5
1.3 Begreppsdefinition	6
1.3.1 Kontroll	6
1.3.2 Välbefinnande	6
1.4 Forskningsfrågor och syfte	6
1.5 Avgränsningar	7
2. Tidigare forskning och teoretisk referensram	7
2.1 Tidigare forskning	7
2.1.1 Psykosocial arbetsmiljö	7
2.1.2 Relationsrelaterat ledarskap och medarbetarskap	9
2.1.3 KART-studien	10
2.2 Analysmodell	10
3. Metodologi och datainsamling	12
3.1 Val av metod	12
3.2 Genomförande	13
3.3 Urval	14
3.3.1 Information om respondenterna	15
3.4 Etiska aspekter	15
3.5 Analysmetod	16
4. Resultat och analys	16
4.1 Delaktighet	17
4.2 Beslutsfattande	19
4.3 Krav	21
4.4 Stöd	23
4.5 Samarbete	26
4.6 Välbefinnande	27
5. Diskussion och slutsatser	31
6. Avslutning	32
Referenser	34
Bilaga 1 - intervjuguide	37

1. Inledning

1.1 Bakgrund och relevans

Vid en sökning på ordet *hållbarhet* får man upp närmare 12 miljoner resultat på Google. Vad menas då med detta begrepp? I Brundtlandskommissionens rapport "Vår gemensamma framtid" som presenterades 1987, lyftes tre dimensioner av hållbarhet fram; social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet, där alla dimensioner är lika viktiga och ömsesidigt beroende av varandra. Hållbar utveckling definieras i rapporten som en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov (FN, 1987). FN antog i september 2015 en agenda med 17 globala mål för hållbar utveckling. De 17 målen består i sin tur av 169 delmål. Ett av dem, 3.4, lyder; "*Till 2030 genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande*" (Regeringskansliet, 2017). Psykisk hälsa används som ett paraplybegrepp både för positiv psykisk hälsa och psykisk ohälsa. Eftersom den psykiska hälsan ligger till grund för vårt välbefinnande (Folkhälsomyndigheten, 2019), är det viktigt att ta den i beaktning när man pratar om social hållbarhet i samhället.

Som nämnt ovan är social hållbarhet en av de tre dimensionerna i arbetet för hållbar utveckling. Folkhälsomyndigheten (2018) beskriver ett socialt hållbart samhälle som ett jämställt och jämlikt samhälle, där människor lever ett gott liv med god hälsa. Ett socialt hållbart samhälle kräver även att människor känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen. Biterman (2015) uttryckte det som att människor ska ha tillräcklig kontroll över sina liv för att kunna påverka samhällsutvecklingen i önskvärd riktning. Biterman (2015) poängterar även att det nuvarande välbefinnandet och social hållbarhet är två komplementära begrepp.

Även fackföreningen Unionen (u.å.) skriver om psykosociala arbetsmiljöproblem och psykisk ohälsa på sin hemsida. De skriver att det krävs ett systematiskt arbete med arbetsmiljön för att kunna utvärdera och förbättra den. De menar också att det är medarbetarnas skyldighet att lyfta problem och risker med arbetsmiljön, men att det är arbetsgivaren som är ytterst ansvarig. Fackföreningen Unionen hänvisar till Arbetsmiljöverkets föreskrifter (Arbetsmiljöverket, 2020) för ytterligare läsning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö ges föreskrifter och allmänna råd i syftet att främja en god arbetsmiljö samt förebygga risk för ohälsa. Det finns en tradition inom många yrken att medarbetarna agerar självständigt på sin arbetsplats. Medarbetarnas arbete ställer krav att de som individer har förmåga att ta initiativ och fatta egna beslut. Även om de har stort ansvarstagande finns det behov av chefer som kan bidra till ett positivt arbetsklimat (Tengblad, 2010).

Under perioden 2004-2010 genomfördes en studie inom Västra Götalandsregionens sjukvårdsverksamheter, där bland annat obalans på och utanför arbetet och dess påverkan på det psykiska välbefinnandet undersöktes. En del av studien undersökte hur stor andel av

deltagarna som hade ork kvar efter arbetsdagen för hemarbete och fritidsaktiviteter. Färre än hälften av de som besvarade enkäten uppgav att de ofta eller alltid hade ork kvar efter de kom hem från arbetet, ett tecken på att arbetet är krävande och att de anställda har ett stort behov av återhämtning. Om man har både sömnproblem och för lite energi för att utföra fritidsaktiviteter under en längre period, ökar risken för utmattning (Ahlborg m.fl., 2016).

Det är tydligt att arbetsmiljöns påverkan på individerna i organisationerna är en del av samhällsdebatten. Myndigheter såväl som fackföreningar lyfter ämnet och alla verkar vara överens om att det är ett problem som måste tas på allvar. Även på EU-nivå diskuteras arbetsmiljöfrågor och Europeiska arbetsmiljöbyrån (u.å.) menar att arbetsrelaterad stress och psykosociala risker är några av de största problemen inom området. Precis som Unionen (u.å.) skriver Europeiska arbetsmiljöbyrån (u.å.) om vikten av att arbetstagarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet, eftersom det är de och deras företrädare som har störst kännedom om de problem som kan uppstå på arbetsplatsen. Enligt undersökningar som gjorts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (u.å.) upplever runt hälften av Europas arbetstagare att stress är ett stort problem på arbetsplatsen. Byrån menar att för att bryta stigmatiseringen kring frågor gällande psykisk ohälsa bör stress på arbetsplatsen ses som ett organisatoriskt problem istället för en individfråga. Tanken är att göra psykosociala risker och stress på arbetsplatsen till hanterbara frågor, precis som andra arbetsmiljörisker (Europeiska arbetsmiljöbyrån, u.å.). Vi är övertygade om att organisationer som klarar av att hantera dessa frågor, som grundas i en förståelse för hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar individen, är ett steg i rätt riktning, mot ett mer socialt hållbart samhälle.

1.2 Problemdiskussion

Ett arbete med intressant innehåll och möjlighet att utvecklas i en god arbetsgemenskap är någonting som allt fler människor strävar efter. En god psykosocial arbetsmiljö påverkar människors livsglädje och ger människor möjligheter att utvecklas. Den stimulerar personlig utveckling och leder till psykiskt och fysiskt välbefinnande (Lenner-Axelsson & Thylefors, 2018). De sista 40-talisterna som nu lämnar arbetsmarknaden vittnar om en arbetsmiljö där förändringar sker i en allt snabbare takt. Förändringar som omorganisation, teknikskifte och byte av arbetsmetoder upplevs som en självklarhet och en naturlig utveckling. Den dynamiska arbetsmiljön har trots detta resulterat i ökat antal sjukskrivningar och personer med sömnbesvär, depression, ångest och utmattningssyndrom har under senare år ökat i alla åldrar (Lenner-Axelsson & Thylefors, 2018).

Den psykosociala arbetsmiljön är svårare att undersöka än den fysiska eftersom det handlar om människors känslor kring sin arbetsplats. Dock betyder inte det att vi ska undvika diskussionen kring psykosocial arbetsmiljö. Om vi lyckas med att konkretisera problemen och bryta stigma, precis som Europeiska arbetsmiljöbyrån (u.å.) önskar, kan svaret för det hållbara samhället ligga hos varje enskild individ. Fyller vi samhället med väl fungerande, hållbara arbetsplatser där medarbetarna inte påverkas negativt, utan istället är delaktiga och mår bra, torde det bidra till det Folkhälsomyndigheten (2018) beskriver det socialt hållbara

samhället. Människor spenderar trots allt ungefär en tredjedel av vårt vuxna liv på arbetsplatsen.

Vi har i denna studie valt att fokusera på hur ett urval av individer inom olika organisationer upplever sin psykosociala arbetsmiljö och kontroll på arbetsplatsen och vilken roll det spelar för deras välbefinnande. Vi ville undersöka hur individerna upplever kontroll, men även krav och stöd på sin arbetsplats, samt få en förståelse för vilken betydelse arbetsplatsen har för deras välbefinnande, även utanför arbetet. Eftersom människor önskar sig ett arbete som fungerar med, samt kompletterar deras privatliv (Berglund, 2015), tror vi att personer som mår bra på sitt arbete mår bra när de kommer hem och är motiverade till att engagera sig i samhällets övriga dimensioner. Förhoppningsvis ska resultaten från den här studien ge oss en ökad förståelse för hur pass viktig den upplevda kontrollen inom arbetet är för människors välbefinnande, samt vilken roll arbetsplatsen spelar i det socialt hållbara samhället.

1.3 Begreppsdefinition

1.3.1 Kontroll

Med kontroll åsyftas en arbetstagares möjlighet att i sitt dagliga arbete använda sina kunskaper och erfarenheter, påverka organisationen, samt välja hur och när det egna arbetet ska utföras. Exempel på det är att man kan ge förslag på förändringar, ha inflytande över sina arbetstider och att man kan påverka i vilken ordning det egna arbetet ska utföras. Det är viktigt med kontroll för att få en känsla av att man arbetar i en bra arbetsmiljö. Risken att sjukskrivas på grund av psykisk ohälsa minskar vid god kontroll i arbetet. Brist på kontroll är tydligt kopplat till en rad hälsobesvär, bland annat utbrändhet och sjukfrånvaro (Institutet för stressmedicin ISM, 2019).

1.3.2 Välbefinnande

Välbefinnande ses ofta som den viktigaste delen inom hälsobegreppet och kan vara av olika typer, såsom kognitivt och känslomässigt välbefinnande eller att känna lycka. Begreppet definieras även som en strävan mot att uppnå sin maximala potential, vilket är förknippat med meningsfullhet och självförverkligande. Hälsa innebär att må bra genom att ha tillräckliga resurser för att uppfylla dagliga krav, samt att kunna förverkliga sina personliga och professionella mål (Institutet för stressmedicin ISM, 2019).

1.4 Forskningsfrågor och syfte

Syftet med vår studie är att beskriva och analysera hur medarbetare i organisationer upplever den psykosociala arbetsmiljön, där bland annat upplevd kontroll av det egna arbetet ingår, för att empiriskt undersöka vilken betydelse kontroll har för individernas välbefinnande. Genom att undersöka individers upplevda välbefinnande kopplat till kontroll över det egna arbetet är förhoppningen att studien ska kunna utveckla förståelsen för arbetsplatsens roll i det socialt hållbara samhället.

1. *Hur uppfattar medarbetarna kontroll över sitt arbete?*
2. *Vilken roll spelar kontroll för välbefinnandet utifrån medarbetarnas perspektiv?*

1.5 Avgränsningar

För att uppnå syftet och besvara frågeställningarna har vi valt att genomföra en kvalitativ studie ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv med fokus på individers upplevelser. Med socialkonstruktivism åsyftas teorin om att samhället är konstruerat av människor i samspel med varandra och därför beroende av den tid och kultur som råder (Nationalencyklopedin, u.å.). Genom att undersöka hur individer i olika branscher på olika arbetsplatser runt om i Sverige upplever och påverkas av kontroll och andra psykosociala faktorer på arbetsplatsen, både inom privat och offentlig verksamhet, är vår förhoppning att studien ska resultera i en ökad förståelse för arbetsplatsens roll i arbetet för det socialt hållbara samhället. Vi önskar också att studiens resultat ska ge arbetsgivare idéer för hur de bättre kan ta hand om sina medarbetare och tydliggöra vilka effekter det kan ha på samhället i stort.

2. Tidigare forskning och teoretisk referensram

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning inom området i form av psykosocial arbetsmiljö och relationsrelaterat ledarskap och medarbetarskap. Relationsrelaterat ledarskap fokuserar på individens relationer, psykosociala behov och den subjektiva upplevelsen, vilket är aktuellt för vår studie. Därefter presenteras KART-studien som genomfördes under 2004-2010, vars syfte bland annat var att analysera samband mellan olika faktorer i arbetet, stress och välbefinnande. Resultaten från studien redovisas kort. KART-studien är trots sin kvantitativa natur relevant för vår kvalitativa studie, då vi rör oss inom samma kunskapsområde samt använder oss av en gemensam modell. Den tidigare forskningen ger dessutom en grundförståelse för området vår studie berör. Därefter redovisas Foucaults syn på självdisciplinering för att ge en förklaring till varför individer agerar som de gör och kapitlet avslutas med en presentation av krav-kontroll-stödmodellen, vars tre dimensioner i kombination med varandra kan innebära en risk för ohälsa och lågt välbefinnande, alternativt verka hälsofrämjande. Modellen har använts av ett flertal forskare som gjort tidigare studier inom området. Tillsammans med tidigare forskning lägger den teoretiska referensramen grunden för analysen av vårt resultat.

2.1 Tidigare forskning

2.1.1 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetslivet har inte bara en positiv sida, den har även en negativ sida. Det är känt sedan länge att arbetsmiljön kan påverka människans hälsa och välbefinnande. Under industrialiseringens genombrott började man reglera arbetslivet genom att införa lagar som skyddade arbetarnas

liv och hälsa. Den första lagen i Sverige kom år 1889 och skyddade arbetare mot yrkesfara. Lagen ersattes år 1978 av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagens syfte var att skapa ett skydd för arbetarna mot ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2018).

Enligt Abrahamsson och Johansson (2013) är arbetsmiljön sammanflätad av den fysiska arbetsmiljön, det vill säga faktorerna som kontor, tekniken och kroppen, samt den psykiska arbetsmiljön bestående av samtal, relationer och individer. Författarna använder begreppet psykosocial arbetsmiljö för att beskriva människans samspel med omgivningen, samt hur människan påverkas och kan påverka arbetsmiljön, dock poängterar de att en viss arbetsmiljö inte påverkar alla människor på samma sätt. Liksom Abrahamsson och Johansson (2013) anser vi att den psykosociala arbetsmiljön har en stor inverkan på medarbetarnas psykiska hälsa och välbefinnande, och det intresset ligger till grund för studiens inriktning. Enligt Lenneer-Axelsson och Thylefors (2018) kännetecknas en bra psykosocial arbetsmiljö av att medarbetarna känner sig delaktiga, att de har möjlighet att påverka, samt har kontroll över sina arbetssituationer. Arbetsuppgifterna ska vara stimulerande, meningsfulla och möjliga att utföra i en stödjande atmosfär. Även Abrahamsson och Johansson (2013) framhåller att i en god arbetsmiljö ska arbetsuppgifterna vara stimulerande och omväxlande och arbetsbelastningen ska ligga på en lagom nivå med möjlighet till en personlig och yrkesmässig utveckling. De menar även att i en god arbetsmiljö är anställda delaktiga i beslutsfattandet, har inflytande och möjlighet att påverka arbetsfördelningen, arbetssättet och arbetstakten.

Många forskare har intresserat sig för vad människor vill få ut av ett arbete. Professor Tomas Berglund (2015) vid Göteborgs Universitet kom i sitt arbete fram till att allt fler människor i Sverige vill ha ett arbete med intressanta arbetsuppgifter i en välfungerande arbetsmiljö, samtidigt som arbetet ska fungera med och komplettera deras privatliv. Enligt Kaufmann och Kaufmann (2016) kan en gynnsam psykosocial arbetsmiljö i företag och organisationer bidra till ökad effektivitet samt ökad trivsel och därmed välbefinnandet bland medarbetarna. Ökad arbetstillfredsställelse skapar engagemang och leder till bättre utförda arbetsuppgifter och därmed ökad produktivitet.

Arbetsvetenskapliga forskningsrön har visat att följande faktorer påverkar den psykosociala arbetsmiljön i störst utsträckning (Rubenowitz, 1999):

- Egenkontroll i arbetet – Man ska ha möjlighet att i viss mån själv styra arbetstakten och på vilket sätt det egna arbetet utförs.
- Positivt arbetsledningsklimat – Bra samarbetsklimat mellan över- och underordnade.
- Stimulans från själva arbetet – Arbetarna ska ha möjligheten att nyttja sina kunskaper och förutsättningar.
- God arbetsgemenskap – På arbetsplatsen bör det finnas förutsättningar för bra trivsel och kontakt med arbetskamraterna.

- Optimal arbetsbelastning – Optimal arbetsbelastning ur såväl psykiskt och fysiskt avseende.

Rubenowitz (1999) hävdar att ju mer dessa fem faktorer är uppfyllda, desto mer skapar det personlig tillfredsställelse och arbetsengagemang hos medarbetarna och det leder till mindre stress och frånvaro på arbetsplatsen.

Lenneer-Axelsson och Thylefors (2018) hävdar att organisationers och företags primära mål är att producera varor, tjänster och service, inte att främja arbetarnas hälsa. Ett minimalt krav som ställs på företag och organisationer och som är reglerat i arbetsmiljölagen är att arbetet inte får bryta ner eller skada människor (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2018). Flera studier och undersökningar har visat på kopplingen mellan en ogynnsam psykosocial arbetsmiljö, som resulterat i stress och ohälsa hos medarbetare, med hög frånvaro som i sin tur kan påverka företagets ekonomiska resultat negativt. Hög frånvaro kan vara en indikation på att psykosociala faktorer, såsom trivsel och välbefinnande, inte är på en acceptabel nivå. Långvarig stress kan försvaga immunsystemet och riskerna för sjukdomar, såsom hjärtsvikt och stroke ökar. De vanligaste symptomen är emotionell utmattning och en upplevelse av meningslöshet, vilket kan resultera i att en person inte längre klarar av att utföra sina arbetsuppgifter (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Även Lenneer-Axelsson och Thylefors (2018) konstaterar att det finns ett samband mellan en ogynnsam psykosocial arbetsmiljö och ett ökat antal sjukskrivningar.

2.1.2 Relationsrelaterat ledarskap och medarbetarskap

Kaufmann & Kaufmann (2016) skriver om att human relations-teorin utgår från ett relationsrelaterat ledarskap där stor vikt läggs vid arbetsplatsrelaterade sociala relationer och individens psykosociala behov. Man undersökte interaktioner mellan chefer och arbetare och hur det påverkade produktiviteten och trivseln. En naturlig följd blev att studierna gled in mer på utvecklingen av det som kallades humanistisk psykologi. Fokus ligger på behovet hos medarbetarna av uppskattning, sociala relationer, personlig utveckling och möjlighet till självförverkligande (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Tengblad (2010) beskriver medarbetarskap som en skandinavisk organiseringsfilosofi som utgår från en aktiv och ansvarstagande medarbetare. För att kunna utöva ledarskap i samklang med ett gott medarbetarskap kräver det att man etablerat en relation byggd på förtroende och ömsesidig respekt. Medarbetarskap handlar även om relationen till arbetskamrater, arbetet i stort samt övriga man kommer i kontakt med i sin arbetsroll (Tengblad, 2010).

Sandkull & Johansson (2000) menar att medarbetarnas sociala värld ska ses som central inom arbetet och deras åsikter gentemot arbetet och effektiviteten inom detta betingas av sociala krav som ställs på medarbetarna både inom och utanför arbetet. Det är inte de materiella förhållandena på arbetsplatsen som är viktigast för arbetsmoralen och produktiviteten, utan behovet av trygghet och erkännande, samt känslan av att tillhöra en grupp som upplevs som viktigast för moralen och därmed produktiviteten (Sandkull & Johansson, 2000).

2.1.3 KART-studien

KART-studien genomfördes under åren 2004-2010 och undersökte bland annat relationen mellan upplevd stress och den upplevda psykosociala arbetsmiljön inom Västra Götalandsregionens sjukvårdsverksamheter. Studien kom fram till att höga krav, låg belöning och låg påverkansmöjlighet har ett samband med stressrelaterat tillstånd och utbrändhet. Däremot har låga krav med hög kontroll i arbetet och hög belöning visats vara friskfaktorer och lett till välbefinnande bland arbetare. En balans mellan arbete, hemliv och sömn samt utövande av fysisk aktivitet främjar hälsan och bidrar till välmående. Även faktorer som socialt stöd, förändring på arbetsplatsen och gott kommunikationsklimat har lyfts fram i KART-studien som viktiga sociala och organisatoriska egenskaper (Ahlborg m.fl., 2016).

I studien kom man även fram till att stressrelaterade tillstånd förekom i betydligt lägre grad bland arbetare som hade socialt stöd jämfört med de som inte hade det. Det styrker teorin om att de sociala relationerna på arbetet är väsentliga för välmåendet. Ett bra socialt stöd fungerar inte bara som en buffert mot ogynnsamma stressreaktioner, det är även viktigt för en fungerande kommunikation och därmed bidrar det till verksamhetsutveckling och motverkar konflikter på arbetsplatsen. Särskilt stor vikt ska läggas vid stöd från närmsta chef, något som upplevdes väldigt viktigt av arbetare och har en direkt inverkan på arbetsmiljön (Ahlborg m.fl., 2016).

KART-studien är en relevant och motiverande studie som har influerat vår studie på så vis att vi berör liknande teman och använder oss av samma krav-kontroll-stödmodell. Vi kommer däremot inte fokusera på en enskild organisation, utan vi kommer istället undersöka hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar individer i olika organisationer och arbetsmiljöer, där huvudfokus ligger på individernas kontroll kopplad till deras välbefinnande.

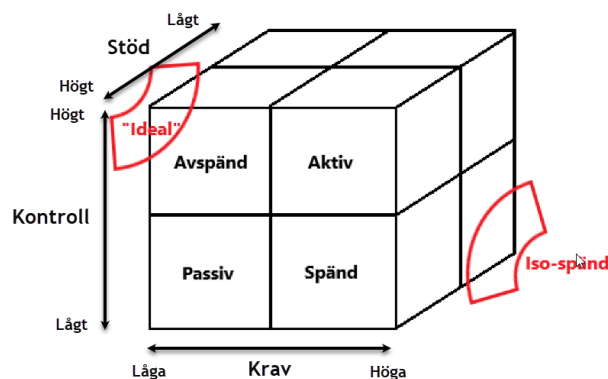
2.2 Analysmodell

För att uppnå syftet med vår studie samt besvara frågeställningarna har vi kombinerat Foucaults syn på självdisciplinering med krav-kontroll-stödmodellen. Foucault (1975/2003) hjälper oss förstå hur kopplingen ser ut mellan individen, organisationen och samhället i stort, medan krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) hjälper oss förstå hur de olika begreppen hänger samman och påverkar individen på och utanför arbetsplatsen. Vi valde att kombinera Foucaults teori med krav-kontroll-stödmodellen för att få två olika infallsvinklar i analysen; en som utgår från human relations-teorin och en som utgår från ett maktperspektiv. Tillsammans med tidigare forskning har analysmodellen legat till grund för tolkning, förklaring och kontrastering av insamlade data.

Foucaults (1975/2003) teori om självdisciplinering beskriver att varje människa har friheten att göra egna val. Eftersom det ligger i människans natur att vilja vara en del av den större gruppen kan det leda till manipulativ styrning där tvång och hårt reglerad makt inte är nödvändig. Enligt Foucault (1975/2003) kan den mänskliga anpassningen till normerna i samhället utnyttjas av makter som ett maktredskap och är det viktigaste redskapet i utövande av makt i dagens samhälle.

Enligt Foucault (1975/2003) styrs människan genom upplevelsen av konstant övervakning och känslan av att vara subjekt för ett ständigt maktutövande. Det leder till att människan anpassar sig till samhällets uppsatta normer och det leder till en form av självdisciplinering. Den självdisciplinerad styrningen förekommer även vid effektivisering av arbetet där människor som arbetat i grupp både presterar och samarbetar bättre. Foucault (1975/2003) hävdar att implementering av självdisciplinerad styrning på arbetsplatser kommer att minska tidsfördriv och förseningar i arbetet, eftersom de anställda själva ser till att arbetet utförs på det mest effektiva sättet. Foucault (1975/2003) menar alltså att människan är fri, men samtidigt inte. Samhällets normer är vad som styr hur människan agerar, och kontrollerar därmed individen både inom och utanför organisationen. Även olika organisationer skapar och upprätthåller normer som individen förhåller och anpassar sig till, exempelvis genom förväntningar på övertidsarbete eller att man ska vara tillgänglig stora delar av dygnet via mail och telefon. En djupare diskussion kring den fria viljan är ett ämne utanför ramarna av den här studien och vi ska istället gå vidare med en annan betydelse av kontroll utifrån individens perspektiv.

Enligt Lenneer-Axelson och Thylefors (2018) bestod krav-kontroll-stödmodellen från början av två dimensioner; individens krav i arbetet och individens kontrollmöjligheter. Den kompletterades senare med en ytterligare dimension som beskriver tillgången till socialt stöd.



Figur 1. Efter Karasek & Theorells krav-kontroll-stödmodell (1990, s. 32).

Krav i arbetet står för hur hårt individen arbetar, med avseende på mängd och svårighetsgrad. Även faktorer som motstridiga krav, rollkonflikter och emotionell belastning har lagts till i begreppet krav på senare tid. Individens kontrollmöjligheter beskriver individens handlingsutrymme, exempelvis möjlighet att fatta egna beslut och möjlighet till lärande, utveckling och kreativitet. Den tredje och sista dimensionen socialt stöd står för den praktiska, känslomässiga och kunskapsmässiga hjälpen individen får från sina kollegor och chefer (Karasek & Theorell, 1990).

Med hjälp av modellen har man kommit fram till två hypoteser; belastnings- och bufferhypotesen. Belastningshypotesen beskriver det område där risken är hög för ohälsa och ett lågt välbefinnande. Den är störst om individen befinner sig i området med höga krav,

begränsat handlingsutrymme och ett lågt socialt stöd från omgivningen. Bufferthypotesen beskriver den motsatta arbetssituationen, där individen befinner sig i området med höga krav, högt handlingsutrymme och ett högt socialt stöd. Det har visat sig att kontroll och socialt stöd fungerar som en stöddämpare till de höga kraven som ställs på individen (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2018). Bufferthypotesen beskrivs som utvecklande och hälsofrämjande, vilket i sin tur kan bidra till uppfyllandet av FN:s delmål 3.4 samt det socialt hållbara samhället.

3. Metodologi och datainsamling

I följande kapitel presenteras metodvalet, hur studien har genomförts och vilket urval som har gjorts. Därefter diskuteras de etiska aspekterna som vi har tagit ställning till i samband med studien. Kapitlet avslutas med en redogörelse av studiens analysmetod.

Oavsett om en studie är av kvantitativ eller kvalitativ karaktär behöver underlaget vara tillförlitligt och trovärdigt. Hur man diskuterar dessa två begrepp skiljer sig dock beroende på vilken sorts studie som görs. Eftersom vi valt en kvalitativ metod har vi fått fundera kring begreppen autenticitet, pålitlighet och träffsäkerhet (Lind, 2019). För att uppnå en hög nivå av trovärdighet och tillförlitlighet har vi varit noga med att beskriva hur genomförandet gick till vid insamlandet av materialet, vilket beskrivs i avsnitt 3.2. Vi funderade också på hur vi skulle presentera materialet på ett tydligt och korrekt sätt, och förde en diskussion mellan oss och vår handledare innan vi landade i slutresultatet som presenteras i kapitel 4.

3.1 Val av metod

Hartman (2004) menar att när vi vill försöka förstå livsvärlden hos en individ eller en grupp individer, är en kvalitativ forskningsmetod att föredra. Med livsvärld avser han det som ger människan och företeelserna i hennes omgivning mening. Syftet med vår studie är att beskriva och analysera upplevelser hos individer. Undersökningen bygger därför på en tolkande kunskapssyn, något som är avgörande för den kvalitativa forskningsansatsen (Lind, 2019). I början av studien funderade vi kring vilka aktuella teorier som finns kring psykosocial arbetsmiljö och medarbetares kontroll över sina arbetsuppgifter. Efter insamlingen av empirin sökte vi en utvecklad förståelse för de befintliga teorierna, men vi ville även undersöka om vårt material kunde säga något mer om den specifika kopplingen mellan kontroll i arbetet och välbefinnande. Detta arbetssätt beskriver Patel & Davidson (2011) som ett abduktivt arbetssätt och innebär en kombination av induktion och deduktion. Risken med detta arbetssätt är man som forskare omedvetet väljer studieobjekt utifrån tidigare erfarenhet, som i sin tur resulterar i uteslutning av andra möjliga tolkningar. Det har tagits i beaktning under arbetets gång och vi förde en diskussion kring hur insamlandet av empirin skulle ske på bästa sätt för att undvika att blanda våra egna åsikter med datan och orsaka felaktigheter.

Eftersom det inte är möjligt att isolera en specifik orsak som skulle kunna ligga till grund för en människas välbefinnande, behöver flera aspekter diskuteras i sitt sammanhang. Enligt Patel & Davidson (2011) kan ett fall både vara undersökning av en grupp individer, precis som fallet kan vara en enskild individ. I den här studien har vi utgått från ett flertal individers

upplevelse av sitt arbete, hälsa och välbefinnande. För datainsamlingen kring dessa fenomen, alltså psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande, intervjuades den första respondenten på sin arbetsplats. Förutom bekvämligheten detta medförde för respondenten, var förhoppningen om att detta skulle underlätta för individen att relatera sina upplevelser till de abstrakta fenomenen. Tanken var att fortsätta på samma sätt med resterande intervjuer, men vi blev tvungna att fråga den planen när samhället ställde om sig till följd av vårens smittspridning.

3.2 Genomförande

Då syftet med studien var att beskriva och analysera hur individer uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö och kontroll i arbetet, valde vi att genomföra intervjuer. Vi ville genom samtal, öga mot öga, prata med och förstå hur medarbetare upplever fenomenen i sin egen arbetssituation, samt koppla fenomenen till varandra och till medarbetarnas eget välbefinnande. Eftersom studien undersöker fenomen som är abstrakta och komplexa, ville vi få en djupare förståelse för individernas upplevelser och känslor. För att lyckas med det valde vi att genomföra den första pilotintervjun som ett fysiskt möte, eftersom vi då kunde uppfatta respondentens ansiktsuttryck, gestikulation och tonfall under samtalet. Det bidrog till en mer nyanserad beskrivning av individens upplevelse. Vi hade planerat att genomföra samtliga intervjuer på samma sätt. Med tanke på hur situationen ser ut idag med smittspridning av coronaviruset i Sverige blev vi tvungna att fråga vår ursprungliga plan för datainsamlingen. Efter den första pilotintervjun påbörjades en stor omställning i vår omgivning, då coronaviruset påverkar såväl individer som organisationer och samhällen. Vi kunde inte längre komma i kontakt med de tilltänkta personerna i organisationen där den första intervjun genomfördes, eftersom de anställda hade blivit permitterade. Vi fattade då beslutet att intervju personer i vår närhet som var tillgängliga, mestadels vänner och släktingar. Fysiska möten ersattes med videosamtal där samtalen spelades in direkt i programmet. En fördel med videomöten är att de är mindre resurs- och tidskrävande än fysiska möten, då vi inte behövde åka ut till de intervjuade. Vi intervjuade personer från olika organisationer och yrkesgrupper i en större utsträckning än vi hade tänkt från början.

Psykosocial arbetsmiljö, kontroll och välmående är som tidigare nämnts komplexa och abstrakta begrepp, som kräver att de undersöks i sin kontext, det vill säga helst inom organisationen där medarbetaren är anställd. Fokus för den här studien ligger på hur medarbetaren upplever dessa aspekter och dess konsekvenser. Den första intervjun gjordes som en ostrukturerad intervju. Denna intervjuform valdes då svårigheterna med att separera fenomenen från varandra och sin kontext motiverade att vi informerade respondenten om de övergripande teman som låg till grund för undersökningen, samt ställde frågor kring vad individen tänkte kring dessa och hur personen uppfattar och upplever fenomenen. Respondenten styrde därmed större delen av samtalet. Det är vanligt att ostrukturerade intervjuer används i kvalitativa undersökningar (Hartman, 2004). En förklaring till detta kan vara det som Bell & Waters (2016) talar om, att en ostrukturerad intervjuform används när man vill få en respondent att prata om det som just de anser vara viktigt, och för att få dem att prata från sitt eget perspektiv.

Vi märkte under pilotintervjun att det fanns svårigheter att styra respondentens svar mot de fenomen vi avsåg att undersöka i vår studie. Intervjuerna som gjordes efter pilotintervjun genomfördes därför som semi-strukturerade intervjuer. Frågorna specificerades runt de fenomen som är kopplade till den psykosociala arbetsmiljön, för att den data som samlades in genom intervjuerna skulle vara relevanta för just vår uppsats. Efter samtal med handledare och ytterligare en intervju justerades intervjufrågorna ytterligare för att fånga de fenomen vår uppsats avser att studera, se även *Bilaga 1*.

3.3 Urval

När vi valde intervjuobjekt utgick vi från relevans, tillgänglighet och etik. Relevans innebär huruvida de intervjuade kan ge den information som är meningsfull för att svara på undersökningens frågeställningar (Hartman, 2004), vilket för denna studie handlar om psykosocial arbetsmiljö och dess inverkan på välbefinnandet. För att kunna ge kvalitativa svar på frågorna gällande den psykosociala arbetsmiljön fick respondenterna svara utifrån den senaste arbetsplats de jobbat minst ett år på.

Vi gjorde först en pilotintervju och personen som intervjuades arbetar som projektledare i en stor organisation med många medarbetare, där arbetet utförs med många involverade individer med olika profiler och bakgrunder. Vår förhoppning var att informationen från en medarbetare i denna roll skulle ge relevant underlag till vår studie. Avseende tillgängligheten var den första intervjuade personen anträffbar på sin arbetsplats i Göteborg och hade möjlighet att avsätta tid för intervjun. Enligt Hartman (2004) är tillgängligheten den andra aspekten man behöver tänka på vid urval av källor. Vi var tillgängliga för intervju under ett antal veckor och den intervjuade personen fick välja vilken tid och dag den ville bli intervjuad.

För att kunna fortsätta samla in data till vår studie under den pågående coronakrisen valde vi att utgå från ett bekvämlighetsurval. Det innebär att vi använde våra respektive kontaktnät och frågade om det fanns ett intresse av att medverka. Vi frågade även de som valde att medverka om de kunde hänvisa oss till någon de trodde skulle vara intresserade och vi använde oss då även av snöbollsurval, då en kontakt ledde till en annan. För att undvika smittspridning genomfördes intervjuerna digitalt via Skype. Eftersom vi varit intresserade av tonfall, ansiktsuttryck och gestikulation såg vi videomöten som det bästa alternativet till fysiska möten. Vi anser att videomöten har fungerat bra för att ge respondenternas svar den nyansering vi hoppats på och skillnaderna mot om intervjuerna hade genomförts fysiskt ser vi som försumbara. Med nyanseringar i svaren menar vi här tonfall, ansiktsuttryck eller annat som hjälpt oss ställa passande följdfrågor för att fånga upp respondenternas svar på bästa sätt.

Vi är medvetna om de problem som kan uppstå vid bekvämlighetsurval. Då en av oss har en viss koppling till respondenterna började vi med att genomföra intervjuerna tillsammans. När vi sedan beslutade oss för att intervju på tu man hand, för att få in så stor mängd data som möjligt, fördelade vi det så att den författaren som inte hade någon koppling till respondenten genomförde intervjun. Förhoppningen var att det skulle hjälpa oss att förhålla oss

vetenskapligt och neutralt till respondenterna, som i sin tur skulle känna att de kunde prata fritt. I rollen som intervjuare har vi upplevt att samtliga respondenter svarat öppet på frågorna och ingen av respondenterna har uttryckt något som besvärande eller valt att avbryta sin medverkan. Vi har arbetat aktivt med hela studien och haft tät kontakt under arbetsprocessen, samt granskat vår insamlade data gemensamt för att i så stor utsträckning som möjligt undvika att färgas av våra personliga anknytningar till de olika respondenterna.

3.3.1 Information om respondenterna

För att bekvämlighetsurvalet skulle ge oss intervjudata med god kvalitet valde vi att intervjua personer med olika yrken, i olika åldrar samt både män och kvinnor. För att kunna ge kvalitativa och rättvisande svar av sina upplevelser har respondenterna fått svara på frågorna utifrån den senaste arbetsplatsen de arbetat på i minst ett år. Respondenterna är i åldrarna 24-65 och kommer från olika branscher runt om i Sverige.

<i>Respondent 1</i>	Projektledare
<i>Respondent 2</i>	Undersköterska inom äldreomsorgen
<i>Respondent 3</i>	Kock
<i>Respondent 4</i>	Kvalitetsingenjör
<i>Respondent 5</i>	Medverkande arkitekt
<i>Respondent 6</i>	Teamledare och operatör
<i>Respondent 7</i>	Undersköterska inom äldreomsorgen
<i>Respondent 8</i>	Förste bibliotekarie och filialföreståndare
<i>Respondent 9</i>	Redovisningsekonom
<i>Respondent 10</i>	Kvalitetsingenjör
<i>Respondent 11</i>	Mjukvaruingenjör
<i>Respondent 12</i>	Front desk manager
<i>Respondent 13</i>	Organisationskonsult och agil coach

3.4 Etiska aspekter

De forskningsetiska principerna grundas i att individer som medverkar i undersökningar aldrig får drabbas negativt av vetenskapens och samhällets kunskapsintresse. För att säkerställa de principerna finns det lagar och överenskommelser inom forskarsamhället som reglerar hur forskare ska agera och förhålla sig till andra forskare och individer som berörs av

forskningen som bedrivs. De etiska frågorna som är särskilt viktiga inom samhällsvetenskapliga studier är frivillighet, anonymitet, integritet och konfidentialitet (Lind, 2019).

De etiska problem som eventuellt kan komma att uppstå i den här studien har hanterats genom att intervjupersonerna i förväg informerats om undersökningens syfte via mail. I mailet efterfrågades även samtycke för inspelning av intervjun och respondenterna informerades om vad materialet kommer användas till och hur det kommer hanteras. Samtycke samlades in både för medverkan och inspelning av intervjuer och personerna informerades om att de var fria att avbryta intervjuerna och sin medverkan när som helst. Personuppgifter har behandlats respektfullt och individernas namn är anonymiserade i undersökningen. Det empiriska materialet förvaras på ett sådant sätt att obehöriga ej har tillgång till det. Efter godkänd och avslutad kurs kommer alla inspelningar och dokument från intervjuerna raderas.

3.5 Analysmetod

Intervjuerna har spelats in i audioformat och lyssnats igenom innan de transkriberades ordagrant av oss. För att bekanta sig med texterna lästes de igenom flera gånger. De transkriberade texterna analyserades sedan genom två separata moment; kodning och tolkning. Kodning, det första momentet i analysmomentet, innebär att den stora mängden insamlade data reduceras, organiseras och kategoriseras (Hartman, 2004). Kodningen delas upp i två steg. Det första steget är att hitta meningar och fraser som innehåller intressant information och som kan relateras till psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande. När de intressanta begreppen hittats delades de upp i olika kategorier där begrepp som handlade om liknande saker fördes ihop till en gemensam kategori. Några exempel på kategorier är delaktighet, krav och stöd. Efter kategoriseringen genomförs det andra momentet av analysen, tolkningen av själva begreppen. De kategoriserade begreppen kopplades ihop med befintliga teorier och tidigare studier om vilken roll psykosocial arbetsmiljö, med fokus på kontroll, har i medarbetarnas välbefinnande.

4. Resultat och analys

I följande kapitel redovisas det empiriska materialet som samlats in under intervjuerna tillsammans med analysen. Materialet är uppdelat i sex kategorier, vilka är kopplade till våra frågeställningar och det valda ämnet välbefinnande. I den första kategorin redogörs respondenternas upplevda delaktighet i arbetet, i den andra kategorin respondenternas upplevelse av beslutsfattande. De två första kategorierna har tillsammans fångat olika aspekter av begreppet kontroll. Under den tredje kategorin presenteras respondenternas upplevelse av krav i arbetet och påverkan det har på deras mående. I de tre sista kategorierna presenteras respondenternas upplevelser av stöd, samarbete respektive välbefinnande.

4.1 Delaktighet

För att ta reda på hur respondenterna uppfattar kontroll över sitt arbete tillfrågades de hur de upplever delaktighet på jobbet i diskussioner med kollegor och chefer, samt möjligheten att fatta egna beslut. Frågor ställdes också om hur delaktiga respondenterna var i andra sammanhang, exempelvis privat och i samhället, för att ta reda på om det hänger ihop med delaktigheten respondenterna upplever på arbetsplatsen.

De flesta respondenterna svarade att de var väldigt delaktiga i diskussioner med sina kollegor och att de arbetade i öppna grupper där de kunde dela sina tankar. En respondent berättade att delaktigheten var god och att kollegorna var lyhörda och hjälpsamma och en annan respondent betonade att gott samarbete i gruppen var en essentiell faktor eftersom arbetet oftast utförs tillsammans med kollegor.

” [...] jag är van att jobba i en både mindre och större grupp, så man är delaktig på alla möjliga sätt. Jag är ju delaktig i min vardag på jobbet.” - Respondent 2

”Jag skulle säga att jag är en framåt person så jag känner mig väldigt delaktig i de flesta diskussioner med våra kollegor [...].” - Respondent 3

”Jag arbetar i en grupp, det är viktigt att vi samarbetar och tar upp det som är viktigt inom mitt yrke.” - Respondent 7

”I min roll deltar jag i många diskussioner, både med designers, chefer och andra produktägare. Jag upplever att mina åsikter efterfrågas och uppskattas.” - Respondent 11

Några av respondenterna svarade att de upplevde en god delaktighet när det gällde diskussioner med chefer och att de hade möjlighet att fatta egna beslut i stor utsträckning. En av respondenterna ville veta hur vi definierar begreppet delaktighet innan hen svarade. Vi lät då respondenten själv bestämma sin definition och svara utifrån det. Samma respondent berättade att hen upplever en större delaktighet när diskussionerna sker fysiskt än i mail, eftersom innehållet då lättare misstolkas. Eftersom en stor del av samhället gått över till distansarbete under våren på grund av coronasituationen, är det värt att uppmärksamma de respondenter som upplevde en lägre delaktighet i nuläget.

”Delaktighet, ja... Det tycker jag att... att jag får utrymme att prata och att det... att man tar hänsyn till det jag säger. Tar det på allvar. [...] Jag uppfattar att det är en större delaktighet när jag träffar folk och chefer personligen, det är svårare i mail, det är mycket som kan misstolkas. Det kanske står mellan raderna.” - Respondent 8

”Jag anser kunna nå ut med mina tankar och synpunkter till min chef på min arbetsplats.” - Respondent 10

” Det är samma sak med chefen också. Han är öppen för förslag. Vi diskuterar alla våra ärenden öppet även med chefen. Det är en väldigt öppen grupp.” - Respondent 4

En liten andel av respondenterna upplevde delaktigheten i diskussioner med chefer som låg, samt att de väldigt sällan hade möjlighet att fatta egna beslut. En av respondenterna kände osäkerhet i diskussioner med chefer. Båda respondenterna som arbetar inom vården uppgav att delaktigheten med kollegor upplevdes som större än delaktigheten i diskussioner med chefer, vilket kan ha att göra med deras arbetssituation, särskilt nu när vården är extra hårt pressad. Respondenten som upplevde osäkerhet i diskussion med chefen förklarade det med att chefen var relativt ny i sin arbetsroll och det var inte ett problem som lyftes av någon annan respondent.

”Det är väldigt sällan att vi fattar egna beslut. Det handlar om människor om deras hälsa [...] vi diskuterar i arbetsgruppen först [...].” - Respondent 7

”Den nya chefen måste ibland gå och fråga andra kollegor innan han kan återkomma med svar. Och det får ju mig att känna mig otrygg ibland, att jag inte alltid kan lita på vad han säger för han utstrålar viss osäkerhet. Så jag föredrar en chef som är bekväm i sin roll, som är tydlig.” - Respondent 5

Några av respondenterna föredrog en chef som befann sig mer i bakgrunden, som ett stöd vid behov, och upplevde också att det var ett sätt som chefen visade förtroende på. Andra respondenter ville istället ha en närvarande chef, vilket bidrog till trygghet för dem.

“[...] sen är det ju tryggt att ha en chef också som visar förtroende för en.” - Respondent 8

“[...] jag inte tycker att det finns ett tak på en chefs närvaro. [...] Jag anser att man bör vara delaktig och involverad och därför så tycker jag att man ska vara nära hela tiden. Aktiva rollen liksom. Lite mer hands on approach fast i tysthet kan man kanske kalla det för.” - Respondent 6

“En chef som är engagerad och visar närvaro ger mer trygghet på arbetet.” - Respondent 10

De flesta svarade att de är engagerade och har en god delaktighet i de sociala sammanhangen på arbetsplatsen, som exempelvis gruppaktiviteter, teambuilding eller after work. Enbart positiva upplevelser av sociala sammanhang togs upp av respondenterna.

“Jag är med och arrangerar det som direkt inte är arbetsrelaterade, såsom ansvara för gruppaktiviteter och team buildningar på jobbet.” - Respondent 10

“Arbetsplatsen har varit extremt bra på att bjuda in till aktiviteter, umgänge och festligheter vilket gör att man får umgås mycket med andra kollegor och ha roligt tillsammans oavsett vilken position eller avdelning man jobbar på.” - Respondent 12

Under intervjuerna upplevde vi att många av de respondenter som både upplevde och föredrog hög delaktighet på arbetet var utåtriktade och sociala individer. Vårt intryck bekräftades av några av respondenterna som pratade om hur deras personlighet var en drivande faktor bakom deras delaktighet på arbetet.

“Jag skulle säga att jag är en framåt person så jag känner mig väldigt delaktig i de flesta diskussioner med våra kollegor, eller mina kollegor då.” - Respondent 3

”Där upplever jag delaktigheten som hög [...] Oavsett om man är medverkande arkitekt eller ansvarig arkitekt så har man lika stor rätt att vara delaktig och påverka beslut som rör den sociala miljön.” - Respondent 5

Ett flertal respondenter svarade att de är delaktiga i de flesta diskussioner med kollegor och chefer, samt att de kan påverka och fatta egna beslut i det vardagliga arbetet. De arbetar i öppna grupper med lyhörda och hjälpsamma kollegor där samarbete är en viktig faktor. Det menar respondenterna är viktigt för att de ska känna sig engagerade, uppskattade och behövda. Detta stämmer överens med Lenneer-Axelson och Thylefors (2018) syn på vad som kännetecknar en bra psykosocial arbetsmiljö; att arbetarna ska känna sig delaktiga och ha möjlighet att påverka, samt ha kontroll över sin arbetsituation.

En mindre grupp av respondenterna upplever sin delaktighet i diskussioner med chefer som väldigt låg, något som talar emot en god arbetsmiljö utifrån Sandkull och Johanssons (2000) beskrivning av vad som är viktigt på arbetet. Även hur samhället ser ut idag, med coronavirusets spridning som lett till restriktioner kring hur och var arbetet ska utföras, har påverkat vissa respondenter negativt när det kommer till deras upplevelse av delaktighet i diskussion med både kollegor och chefer. Sandkull och Johansson (2000) framhäver att känslan av gemenskap och trygghet på arbetsplatsen är viktigt för ett fungerande medarbetarskap på arbetsplatsen, något som vissa av respondenterna uttryckt att de saknar.

4.2 Beslutsfattande

Respondenterna tillfrågades i vilken utsträckning de kan fatta egna beslut och hur de upplever det. De ombads även beskriva situationer där de kände sig bekväma med att fatta egna beslut och även om de själva kunde planera sin tid och sina arbetsuppgifter.

De flesta av respondenterna svarade att de kunde fatta egna beslut i stor utsträckning och att de måste göra det i sitt vardagliga arbete, exempelvis gällande tekniska beslut för att komma vidare i arbetsprocessen. I princip alla arbeten kräver någon sorts beslutsfattande, av varierande grad.

” [...] vi har väldigt fria händer och vi fattar egna beslut, vi är en väldigt fri grupp. Vi jobbar och vi ansvarar och driver dessa ärenden själva. [...] När det gäller tekniska beslut så måste jag fatta egna beslut för att komma vidare, eftersom det är jag som driver de här ärendena och jag måste fatta egna beslut dagligen. Så det ingår i jobbet.” - Respondent 4

”Jag fattar många beslut på daglig basis, främst kring prioritering av uppgifter.” - Respondent 11

Flertalet av respondenterna svarade även att de kände sig bekväma med att fatta egna beslut, särskilt inom sitt specialismråde. Andra faktorer som bidrog till bekvämlighet att fatta egna beslut var trygghet i arbetsrollen samt arbetserfarenhet. För att känna sig bekväm med att fatta beslut gäller det också att man har en chef som litar på att man gör ett bra jobb, vilket några av respondenterna uttryckte.

“[...] att de litar på att jag kommer att lyfta fram den bästa lösningen och att folk litar på att jag kommer att tänka inte bara på mitt eget suboptimerade uppdrag som jag har, utan på XX i stora hela, vad som blir bäst för företaget.” - Respondent 1

“Mycket med bekvämlighet för mig är beroende av hur säker jag känner mig inom ämnet eller uppgifterna som beslutet rör.” - Respondent 9

”Inom mitt eget specialismråde känner jag mig som mest bekväm att ta besluten.” - Respondent 10

“Precis som jag sa innan så har det växt fram att jag känner mig bekväm med att fatta beslut kring om en gäst skulle vara missnöjd och vi behöver ta beslut om kompensation till gästen och vad detta ska vara.” - Respondent 12

Respondenterna uttryckte att det finns tillfällen när de inte känner sig bekväma med att fatta beslut. Det kan bero på osäkerhet om man har rätt befogenheter, att besluten man tar inte ska tas emot positivt, eller att besluten påverkar fler människor än en själv.

”Ja. Delvis. Alltid är det inte asroligt att fatta beslut” [...] När det önskas något av en kund, eller en gäst då, och man inte kan tillfredsställa det behovet [...].” - Respondent 3

“Ja, det är om det råder osäkerhet, om jag har mandat att bestämma eller inte.” - Respondent 8

Majoriteten av respondenterna uttryckte att de hade flexibla arbetstider och möjlighet att planera sin tid och sina arbetsuppgifter i hög utsträckning, exempelvis genom distansarbete, även innan coronapandemin. Trots det tillade ofta respondenterna att de hade bestämda kontorstider med schemalagda möten och de ändå var tvungna att befinna sig på arbetsplatsen, vilket illustrerar hur känslan av flexibilitet är subjektiv och varierar mellan individer.

”I hög utsträckning. Vi har flexibel arbetstid, dock är det mycket möten mellan 9 och 15 och då förväntas jag vara på jobbet.” - Respondent 11

”I rätt stor utsträckning kan jag fördela mina uppgifter, när och hur de ska bedrivas.” - Respondent 10

De respondenter som svarade att de inte kunde planera sina arbetsuppgifter och tid jobbar inom vård och service och uttryckte att deras arbetsuppgifter och tider till stor del var förbestämda. Det är tydligt att de respondenter som arbetar i direkt anslutning till andra människor har mindre flexibilitet och inflytande över sin arbetstid.

“Inte mycket [...]. Vi måste ställa upp för varandra [...] jag ställer upp och anpassar mig i gruppen.” - Respondent 7

“Ingen alls skulle jag säga nästan. Den är mer eller mindre huggen i sten. Och mina arbetsuppgifter är ju vad dem är [...]. Men sen skulle man ju självklart vilja kunna planera in lite andra roligare saker så än jobb och det får ju inte alltid.” - Respondent 3

De flesta respondenterna svarade att de i stor utsträckning kan fatta egna beslut på sina arbetsplatser och att de också är tvungna att göra det i sitt dagliga arbete. Flertalet känner sig bekväma med att fatta egna beslut inom sina respektive specialistområden och underströk att bekvämligheten hänger samman med känslan av trygghet i den egna kompetensen. Enligt Abrahamsson och Johansson (2013) ska de anställda vara delaktiga i beslutsfattandet för att en god arbetsmiljö ska kunna uppstå, exempelvis gällande hur det egna arbetet ska utföras. De ska också ha inflytande samt möjlighet att påverka arbetsfördelning, arbetssätt och arbetstakt. Respondenternas svar på huruvida de kunde påverka sin arbetstid, sina arbetsuppgifter och hur de utförs varierade. Några uttryckte att de i hög utsträckning kan bestämma över sin arbetstid och situation och det stämmer överens med vad Lenneer-Axelsson och Thylefors (2018) menar kännetecknar en bra psykosocial arbetsmiljö. Däremot gav några av respondenterna svaren att de inte alls, eller i väldigt liten utsträckning, kunde styra över sitt eget arbete och i vilken takt det ska utföras, vilket orsakar stress och frustration hos dem, något som talar emot en god arbetsmiljö. Det är förståeligt att flexibilitet i arbetstider är vanligare för de yrkeskategorier som inte arbetar i direktkontakt med andra människor som påverkas av om man befinner sig fysiskt på arbetsplatsen, eller arbetar för- eller eftermiddag. Det är en aspekt man bör ta hänsyn till när man diskuterar god arbetsmiljö på olika arbetsplatser.

4.3 Krav

Respondenterna fick även svara på frågor om krav på jobbet, samt hur eventuellt höga krav påverkade deras välbefinnande. Svaren som gavs var att de ställs många krav, framförallt krav som kan anses vara grundläggande, såsom färdigställning av arbetsuppgifter inom en viss tid och att arbetet skulle vara utfört på ett tillfredsställande sätt.

“Det finns ju många olika typer av krav [...] Där det finns vissa satta krav på vilken kvalitet det ska vara på de produkter vi serverar [...]” - Respondent 3

“Självklart har vi krav på att stänga de här ärendena så fort som möjligt, tiden räknas [...]” - Respondent 4

De flesta svarade därefter att de upplevde att kraven var höga, men samtidigt rimliga i förhållande till deras uppgifter, kunskaper och förutsättningar. Hur man upplever krav kan variera från person till person, där vissa upplever det som motiverande, medan andra upplever det som en negativ stress. Även hur länge man upplever stress i arbetet kan få en positiv stress att övergå i en negativ, vilket en av respondenterna uttryckte.

“Absolut bidrar en viss stressnivå till ökad kapacitet för mig. [...] Men den stressen övergår när du har jobbat liksom två veckor i sträck mer eller mindre och det är högt tryck hela tiden. Då blir den stressen negativ och det blir dåliga vanor i slutändan.” - Respondent 3

“Jag tror de är rimliga i förhållande till arbetsuppgifterna. Och det finns stöd och hjälp att få också av medarbetare, inte bara av chefer.” - Respondent 5

“Jag upplever inte att kraven är för höga, de är så höga jag förväntade mig att de skulle vara. De krav som är höga är det för att arbetsuppgifterna kräver det, inte för att det kommer från min chef eller andra kollegor.” - Respondent 9

Respondenterna uttryckte att höga krav påverkar deras välbefinnande. Höga krav leder för många av respondenterna till stress när de inte känner att de kan leva upp till kraven. Två av respondenterna berättade om icke uttalade krav från medarbetare gällande prestation, men även om krav som kommer från individen själv.

[...] sen så finns det ju ett krav som kanske inte fastspikat och det är liksom, relationen mellan de man jobbar för och tillsammans med då, att det ska vara en hög nivå liksom, man ska prestera helt enkelt och leverera någonting som är över förväntan varje gång man kliver in och arbetar egentligen. - Respondent 3

“Jag upplever ganska mycket krav, men ibland är det svårt att skilja på kraven som jag ställer på mig själv och krav som kollegor ställer på mig. Och jag har väldigt höga krav på mig själv och kan känna mig stressad och må dåligt över att jag känner att jag inte lever upp till kraven, även om ingen har gett uttryck för att jag inte gör det. Så det är en känsla som kommer från mig själv, att jag inte lever upp till kraven trots att inte någon chef eller medarbetare har sagt något sånt.” - Respondent 5

Andra respondenter, framför allt de respondenter som jobbar inom vården, upplever att de blir trötta både psykisk och fysisk av höga arbetsrelaterade krav, såsom tillgänglighet och arbetsbelastning. En av respondenterna som arbetar inom vården berättade exempelvis om hur motstridiga krav från vårdtagare, anhöriga och chefer blir en emotionell belastning.

“Det beror på, jag tycker allmänt inom mitt yrke att det är väldigt höga krav. Krav både från hyresgäster, vårdtagare och deras anhöriga, chefer. [...] Man räcker helt enkelt inte till.” - Respondent 2

“Jag blir trött psykiskt och fysisk [...] när man jobbar kvällen så ska man jobba tidigt på morgonen man sover inte på natten och sådant [...]” - Respondent 7

”De påverkade mig nog indirekt väldigt mycket tror jag [...] man kunde känna sig stressad i att veta att man skulle börja vissa dagar när det var som mest att göra. [...] och då kunde det betyda att man sov sämre, eller att man mådde sämre hemma [...].”

- Respondent 6

Rubenowitz (1990) menar att optimal arbetsbelastning är en av fem faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön i störst utsträckning. De flesta respondenterna uttryckte att kraven är rimliga i förhållande till arbetsuppgifterna, även om de är höga. Höga krav kan i kombination med högt handlingsutrymme och stort socialt stöd bidra till en individs utveckling och verka hälsofrämjande (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2018) och kan förklara varför så få av respondenterna upplevde de höga kraven som ett problem.

De flesta respondenter uttryckte att krav på jobbet kommer från olika håll, däribland från chefer, kunder och medarbetare. Arbetsuppgifterna i sig ställer krav på individerna och vissa individer berättade även att de ställer höga krav på sig själva, något som kan vara väldigt svårt att leva upp till. Det finns ibland svårigheter med att tillfredsställa kundens behov menar en av respondenterna. Karasek & Theorell (1990) menar att motstridiga krav, rollkonflikter och emotionell belastning ingår i krav-begreppet. Även hur hårt individen arbetar med avseende på mängd och svårighetsgrad är ett sätt att förklara begreppet på.

De respondenter som upplever höga krav som en stor belastning på arbetsplatsen menar att det även påverkar hur de mår utanför arbete i form av stress och trötthet. Några av respondenterna berättade att de kände sig trötta både psykiskt och fysiskt efter en arbetsdag bestående av höga krav. Det stämmer överens med KART-studien, där färre än hälften av de som besvarade enkäten uppgav att de ofta eller alltid hade ork kvar efter de kom hem från arbetet, vilken är ett tecken på att arbetet är krävande och att de anställda har ett stort behov av återhämtning. I studien kom man även fram till att höga krav i kombination med låg belöning och låg påverkansmöjlighet har ett samband med stressrelaterat tillstånd och utbrändhet (Ahlborg m.fl., 2016). Få av våra respondenter pratade uttryckligen om utbrändhet, även om det nämndes i något enstaka fall, men stress var något samtliga respondenter lyfte fram och uttryckte att de upplevde, om än i olika utsträckning. Det vi kan se i respondenternas svar är att de individer som är äldre än 50 år upplever att de behöver mer tid för återhämtning, däremot kan vi inte dra några generella slutsatser av detta mönster, då studien är av en mindre omfattning.

4.4 Stöd

Respondenterna fick frågor om hur de upplever stöd från sina medarbetare och chefer. De fick även frågor om vilket sorts stöd och från vem de föredrar att få det ifrån, samt ge exempel på situationer där stöd funnits och där det saknats. Vissa respondenter föredrog stöttning från chefer, där kompetens var en viktig faktor, medan andra föredrog stöttning från kollegor eftersom de upplevde att de har en bättre förståelse för den arbetssituation respondenten befinner sig i. Vi såg att i de yrken där man arbetar tätt och intensivt med sina kollegor är de också ett viktigt stöd. Framförallt respondenterna som arbetar inom vården värderar sina

kollegors stöttning högt. Hos en respondent som inte spenderat särskilt lång tid på sin nuvarande arbetsplats var det viktigt med stöttning från den närmaste chefen. Fler respondenter tog upp stöttning i olika situationer och gav exempel på när chefens stöttning såväl som kollegors vägde tyngst. Det är en tydlig indikation på att både hur man fungerar som person och vilken situation man befinner sig i spelar roll för vilket stöd man önskar på sin arbetsplats.

“Jag uppskattar när folk pratar med mig. Och från vem spelar egentligen ingen roll, men skulle nog ändå säga att det just nu väger mer ifall det är min chef eller annan kollega från samma avdelning.” - Respondent 9

“Dagligt stöd av kollegor i teamet är av stor vikt. En chef som är engagerad och visar närvaro ger mer trygghet på arbetet.” - Respondent 10

“Jag uppskattar mest stöd i form av att bolla idéer och tankar kring en utmaning man har. Jag är inte supermycket för att behöva prata ut eller få peppning, mer att ibland få höra uppskattning men mer att man känner att man gör saker tillsammans och inte som olika individer.” - Respondent 12

Några av respondenterna svarade att stöd finns att få, men att det är de själva som måste be om det. Vissa respondenter uppskattade att det är så det ser ut på arbetsplatsen, medan andra framstod som mer neutrala till hur situationen ser ut.

“[...] vår ledning. De är lättillgängliga, man känner att man får ett stöd där, men det förväntas också att jag är den som ska driva om jag har någonting.” - Respondent 1

“Ber man om hjälp konkret, så finns det en viss form av stöd.” - Respondent 3

“[...] och behöver man stöd så får man en lyfta upp handen och be om hjälp och stöd från andra i gruppen.” - Respondent 4

Andra ansåg att deras chef varit sämre på att ge stöttning, bland annat under den pågående coronakrisen. Trots det uttryckte en respondent att det bidragit till att medarbetarna fått ta större ansvar och därmed utvecklats under våren. Några av respondenterna hade upplevt en stor brist av stöttning från cheferna, exempelvis genom dubbla budskap, eller en chef som helt enkelt inte var närvarande. Vissa av de respondenterna upplevde frustration när stöd saknades.

“Jag tycker att arbetsgivaren har varit lite väl osynlig i arbetet nu med hur vi ska hantera pandemin. [...] Där hade jag önskat mer proaktivitet från arbetsgivaren. Å andra sidan har vi fått tänka själva och vidtagit åtgärder och tagit vårt eget samhällsansvar.” - Respondent 8

“Vi får helt andra instruktioner på plats då när anhöriga kommer än det vi har kommit överens bakom stängda dörrar om.” - Respondent 2

” [...] men stress och stresshantering då till exempel, har det inte varit något som varken chefer eller kollegor pratat om eller lyft för att visa stöd eller att man har förståelse för det, på det sättet.” - Respondent 3

“Kan kännas frustrerande då arbetet känns lidande på grund av bristande närvaro av en chef, vars huvuduppgift är att just leda.” - Respondent 10

Fler av respondenterna, oavsett branschtillhörighet, föredrar stöd från sina medarbetare framför stöd från cheferna och anledningen till det är bland annat en större förståelse för varandras arbetssituation. En respondent talade om att tröskeln att ta upp saker med medarbetare istället för chefer är lägre, vilket kan vara ytterligare en anledning till varför stöd från kollegor föredras.

” [...] och det kan vara lättare att prata om vad man inte kan med en medarbetare på samma nivå än med en chef. Så jag tycker väldigt mycket om stöd från medarbetare där man resonerar med varandra och lär varandra och hjälps åt. Det är en lägre tröskel.” - Respondent 5

”Vi i gruppen är beroende av varandra, vi stöttar varandra, hjälper varandra och så.” - Respondent 7

” [...] jag brukar säga att man är varandras arbetsmiljö [...]” - Respondent 8

Båda respondenterna som arbetar som ingenjörer föredrog stöd från chefer och pratade om chefs roll som kompetent ledare och hur det bidrar till stöd i form av trygghet. Det ger en indikation om att tekniskt krävande yrkesroller föredrar yrkeskompetent stöd inom arbetet, vilket oftast återfinns hos chefer eller personer med längre erfarenhet.

“Jag har regelbundna uppföljningar med min chef där vi diskuterar min arbetssituation, om det fungerar bra och om jag behöver hjälp.” - Respondent 11

“En chef som är engagerad och visar närvaro ger mer trygghet på arbetet.” - Respondent 10

Samtliga respondenter uttryckte att det är viktigt med stöttning, men det skiljer sig åt hur respondenterna vill att stödet ska uttryckas. Vissa respondenter vill att cheferna är mer engagerade, hjälpsamma och gärna diskuterar deras arbetssituation. Stöd kan delas upp i praktisk, känslomässig och kunskapsmässig hjälp från kollegor och chefer (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2018). Vissa av respondenterna föredrar stöd i form av en närvarande, kompetent och tydlig chef, medan andra föredrar en chef som håller sig lite mer i bakgrunden. Andra föredrar stöd från kollegor genom praktisk hjälp i arbetet. Ytterligare andra respondenter uttryckte ett behov av känslomässig stöttning från både kollegor och chefer. Vårt insamlade underlag är inte av tillräcklig omfattning för att kunna utröna några mönster i de personliga preferenserna kring stöd.

I KART-studien (Ahlborg m.fl., 2016) har det framhävts att särskilt stor vikt ska läggas vid stödet från den närmaste chefen och en av respondenterna uttryckte explicit att chefens stöd väger tyngre än medarbetarnas. Från övriga respondenter har vi fått blandade svar kring socialt och yrkesmässigt stöd från både kollegor och chefer. Det sociala stödet har lyfts som en viktig organisatorisk egenskap och stressrelaterade tillstånd förekommer i lägre grad bland de medarbetare som får stöttning jämfört med de som saknar stöd (Ahlborg m.fl., 2016). De respondenter som uttryckte en avsaknad av stöd berättade om de negativa känslorna som följde, bland annat frustration och stress.

4.5 Samarbete

Respondenterna fick svara på hur samarbetet ser ut på arbetsplatsen och hur det skulle kunna förbättras. Respondenterna arbetar både enskilt och i grupp. De två respondenterna som jobbar inom vården hade olika upplevelser av samarbete i arbetsgruppen, då en arbetar inom en stabil arbetsgrupp, där alla är hjälpsamma och det fungerar bra, medan den andra oftare arbetar med vikarier, vilket försvårar samarbetet.

“Det är en inarbetad grupp och jag har inte haft stora förändringar i gruppen att personalen slutar och nya kommer mycket. Det fungerar bra.” - Respondent 7

“[...] om det är ordinarie personal som är på plats, då är man väldigt trygg [...] tyvärr inom vården händer det ofta att man jobbar underbemannat. Att man jobbar med fyra, fem olika vikarier som aldrig varit där innan och då är det lite svårare, men annars om det är så som det ska vara, om de ordinarie är på plats och kanske en eller två vikarier, då funkar det utmärkt. Men det händer inte ofta tyvärr.” - Respondent 2

Flera av respondenterna arbetar i grupp, där kollegor upplevs som hjälpsamma, där arbetet diskuteras och förbättringsförslag läggs fram. Det uppskattades av samtliga respondenter och det är tydligt att ett gott samarbete och en god gemenskap är något som alla respondenter upplever positivt.

“Vi arbetar hela tiden med våra arbets sätt, och undersöker hur vårt samarbete kan bli ännu bättre.” - Respondent 11

“Jag har egna arbetsuppgifter, men pratar och diskuterar flera gånger om dagen olika saker med mina kollegor.” - Respondent 9

”Man hade ju varje enskilt samtal, men behövde man hjälp så fanns det alltid någon hjälp att få, alltid.” - Respondent 6

Andra respondenter önskar bättre kommunikation och mer transparens från chefer för att exempelvis kunna planera sin övriga tid bättre. Några av respondenterna framhävde att saker kan falla mellan stolar ibland, när samarbetet eller kommunikationen inte varit tillfredsställande. Det har framförallt gällt arbetsplatser med ett stort antal avdelningar eller med många anställda.

”Vissa chefer är inte så bra på att berätta i förväg hur tidsplanen ser ut.” - Respondent 5

“[...] då vi arbetar i olika plattformar. Finns risk att information kan hamna mellan stolarna om dokumentationen inte gör likvärdigt hos alla.” - Respondent 10

“Jag skulle säga att samarbetet mellan de olika avdelningarna och cheferna skulle kunna bli bättre. Kommunikationen är inte superbra med tanke på hur stor anläggning det är så behöver det absolut bli bättre. Det kan annars lätt bli missuppfattningar vilket leder till irriterade medarbetare och gäster.” - Respondent 12

Sandkull och Johansson (2000) har skrivit om hur trygghet, erkännande och känslan av att tillhöra en grupp är viktigast för moralen hos arbetstagare och därmed organisationens produktivitet. Svaren från majoriteten av respondenterna bekräftar detta. Även Rubenowitz (1999) menar att en god arbetsgemenskap, med förutsättningar för bra trivsel och kontakt med arbetskamraterna, är en av förutsättningarna för en god psykosocial arbetsmiljö. Majoriteten av respondenterna svarade att deras kontakt med kollegor är bra, men i en mindre utsträckning gällande kontakten med chefer. En av respondenterna förklarade i frågan om stöd att kollegorna har större förståelse för det vardagliga arbetet, vilket skulle kunna vara fallet även gällande samarbetet och kommunikationen. En vardaglig kontakt med kollegor som är insatta i arbetet man själv utför underlättar säkerligen för kommunikationen och samarbetet.

Några av respondenterna uttryckte att samarbetet och kommunikationen mellan avdelningar och till chefer kunde bli bättre. Några få respondenter talade också om ett kontinuerligt förbättringsarbete, även om inga direkta problem upplevs i dagsläget. Respondenterna som uttryckte att de upplever bra samarbete inom sina grupper var mer positiva och nöjda med sina arbeten än de som uttryckte att kommunikationen och samarbetet i gruppen kunde bli bättre, vilket även ligger i linje med slutsatsen som man kom fram till i KART-studien (Ahlborg m.fl., 2016).

Ett flertal respondenter upplever att samarbetet och kommunikationen med kollegorna inom den egna arbetsgruppen är bra och att det förekommer regelbundna diskussioner i grupper, där man kan diskutera olika saker samt dela sina egna idéer. Det ligger i linje med resultaten av KART-studien (Ahlborg m.fl., 2016) som lyft gott kommunikationsklimat och socialt stöd som viktiga sociala och organisatoriska kvalitéer, som dessutom har en direkt inverkan på anställdas välbefinnande.

4.6 Välbefinnande

Respondenterna fick svara på hur arbetet påverkar deras mående och berätta om vad de ansåg vara viktigt på en arbetsplats kopplat till välbefinnande. Samtliga respondenter menade att arbetet påverkar deras mående, såväl positivt som negativt. Fler respondenter lyfte stress och trötthet.

“Självklart, är man stressad på jobbet så tar man stressen med sig hem.” -

Respondent 4

”Man blir påverkad, man behöver tid att vila sig men det är inte alltid att man får tillräckligt med tid att vila sig.” - Respondent 7

“Hur jag mår på jobbet kan absolut påverka resten av min dag när man kommer hem. Har det varit en dålig dag kan man få stress över att gå till jobbet dagen därpå och göra så man får en dålig kväll när man lämnat jobbet för dagen.” - Respondent 12

Några av respondenterna berättade att de upplevt utmattningssymptom på grund av sitt arbete. Respondent 1 berättade om ett projekt personen jobbat med och hur det saknat tillräckligt med personal, tid och ekonomiska medel, vilket gjorde att respondenten konstant tänkte på jobbet. Respondenten förklarade att hen stannade kvar sent på kvällen och även hemma tog arbetet större delen av respondentens fokus. Respondenten förklarade vidare att hen blivit bättre på att uppmärksamma kroppens signaler på när arbetet går ut över välbefinnandet och menar att när sömnen påverkas är det dags att bromsa.

”Jag har varit ganska nära att gå in i väggen en gång, när jag jobbade i ett projekt som var... Ja, det var mycket. Vi var för lite folk och vi hade för mycket att göra, det var för tajt tidsplan och vi hade inga pengar. Och då märkte jag att jag slutade aldrig tänka på jobbet. Och jag tvingade inte mig själv heller att göra något annat. Jag satt kvar för länge på jobbet, jag gick hem och tänkte bara på jobbet, försökte klura ut vad skulle göra dagen efteråt. [...] Men jag försöker känna efter, när blir det för mycket. Jag vet att när min sömn börjar påverkas då har det blivit för mycket. [...] Jag tror att ska vi bli bra på att både som företag ta hand om de som jobbar här och se till att vi inte producerar människor som är utbrända, människor som mår psykologiskt dåligt av andra anledningar och samtidigt ha en bra produkt som hjälper samhället i stort, så behöver XX jobba på sin kultur. Jag tror att många fler måste bli mer medveten om vad kulturen gör med medarbetare.” - Respondent 1

“Det kunde påverka mig, absolut, tröttheten märktes. Utmattning. [...] Jag tror aldrig jag vara nära att bli utbränd, men jag tror att jag vara nära att ta på mig för mycket.” - Respondent 6

Respondent 3 skiljde mellan den positiva och negativa stressen. Hen menade att när stressen varit konstant närvarande en längre tid övergår de positiva effekterna till att bli negativa. Respondenten lyfte svårigheten med att koppla bort arbetet när arbetsdagen var slut, något även respondent 1 och 4 berättade om.

“[...] som positiv stress. Men den stressen övergår när du har jobbat liksom två veckor i sträck mer eller mindre och det är högt tryck hela tiden. Då blir den stressen negativ och det blir dåliga vanor i slutändan. [...] Det bidrar ju till en stress efteråt också. Att man inte riktigt kan koppla av och ha en vardag på samma sätt.” - Respondent 3

“Man kan inte sluta tänka på det här problemet man jobbar med eller ärendet man jobbar med på jobbet” - Respondent 4

Även positiva aspekter av arbetet betonades, exempelvis att det sociala behovet tillfredsställs genom umgänget med kollegor. Några av respondenterna pratade om hur positiva dagar på arbetet ökade deras energi och följde med hem.

“Om det var en bra dag så kommer man hem med en sån där positiv inställning, då orkar man ännu mer, att göra i sitt privata liv, då ska man kanske städa, tvätta och göra allt på en gång. [...] Det ger mycket att ha bra grupp och bra dagar på jobbet. Man är ju där mer än hemma.” - Respondent 2

“[...] och då har man ju fått ett socialt behov tillfredsställt. Så jag skulle säga att vår arbetsplats, att den har en positiv inverkan på mitt mående oftast.” - Respondent 5

Fler av respondenterna var tydliga med att det var en kombination av positiva och negativa upplevelser som arbetet bidrog till. En av respondenterna som arbetar inom vården berättade om hur känslan av att hjälpa andra människor skapade en känsla av meningsfullhet, men att det administrativa kring bemanning och ekonomi var faktorer som påverkade arbetssituationen negativt.

“Positivt är allt detta, man får träffa olika människor, man får hjälpa dem i det sista i livet. [...] Det negativa i allt detta kring, det är ekonomi, det är underbemanning, det är ibland dåliga chefer, ibland är det dåliga medarbetare som är trötta på hela systemet [...]” - Respondent 2

“[...] det är en ganska jämn kurva, både med positiva och negativa inslag.” - Respondent 8

Det respondenterna ansåg vara viktigt för deras välbefinnande på en arbetsplats varierade, men det som ett flertal av dem tog upp var högt i tak, bra chefer och kollegor och möjlighet att använda sina kunskaper. Att svaren varierade är inte något märkligt då vi undersöker subjektiva upplevelser hos individerna, och precis som Abrahamsson och Johansson (2013) kommit fram till, påverkas inte människor på samma sätt av en specifik arbetsmiljö. Eftersom respondenterna arbetar på olika arbetsplatser, inom olika arbetsmiljöer, är en inbördes jämförelse inte givande. Vi kan däremot få svar på vad ett antal individer anser vara viktigt när de pratar om arbetsplatsens påverkan på deras välbefinnande.

“Det är viktigt att man gör något man tycker är kul. Men även en transparens mellan chefer och medarbetare.” - Respondent 3

“[...] att man har en bra chef som är insatt och delaktig i det dagliga arbetet. Det har jag insett att jag upplevt som väldigt positivt.” - Respondent 4

“[...] att man känner att man åstadkommer saker tror jag är viktigt.” - Respondent 6

“Arbetsmiljön är naturligtvis viktig, att jag känner att jag kommer till en arbetsplats där det är högt i tak, att det inte är gamla surdegar, att det är en bra chef, att det finns en tydlig förståelse för varför man jobbar där och vad man vill.” - Respondent 8

“Det allra viktigaste för mig är nog dock att jobbet inte är allt, det finns ett liv och en vardag utanför jobbet och att det är viktigare. T.ex. i situationer där anhöriga är sjuka eller liknande.” - Respondent 9

“Den gemensamma nämnaren mellan alla sammanhang är vikten av att allas röst görs hörd.” - Respondent 10

Samtliga respondenter medgav att deras mående påverkas av arbetsplatsen. Vissa respondenter lyfte fram de positiva aspekterna, andra de negativa och några en blandning. Eftersom respondenterna inte arbetar på en och samma arbetsplats talar de inte om samma arbetsmiljö, men även om så hade varit fallet påverkas individer inte på samma sätt av sin arbetsmiljö (Abrahamsson & Johansson, 2013). Det talar för den subjektiva upplevelsens betydelse när man talar om den psykosociala arbetsmiljön, där fokus ligger på bland annat personlig utveckling och självförverkligande (Kaufmann & Kaufmann, 2016). När respondenterna fick svara på vad de ansåg vara viktigt på arbetsplatsen lyftes framför allt trivsel och de sociala aspekterna, men även den personliga och yrkesmässiga utvecklingen var av betydelse. Ingen av respondenterna uttryckte kontroll som något explicit avgörande för deras mående, men däremot ville de ha möjlighet att styra sitt arbete i viss utsträckning. En respondent uttryckte att hen ansåg att ett liv och vardag utanför arbetet är viktigast, för att exempelvis kunna hjälpa sina anhöriga. Respondenten bekräftar därmed Berglunds (2015) tanke om att svenskar vill att deras arbete ska fungera ihop med deras privatliv.

De respondenter som lyfte det negativa kring arbetsplatsen kopplat till välbefinnande berättade om brist på vila och återhämtning, något som lyfts även i KART-studien (Ahlborg m.fl., 2016). Stress och trötthet har varit framträdande i respondenternas berättelser, vilket är tydliga tecken på att den psykosociala arbetsmiljön inte ligger på en gynnsam nivå. En gynnsam psykosocial arbetsmiljö har möjligheten att bidra till ökad trivsel och därmed välbefinnandet hos medarbetarna (Kaufmann & Kaufmann, 2016), något som inte alla respondenterna uppgett att de upplever. En bidragande faktor till varför respondenterna inte får tillräckligt med vila och återhämtning kan vara respondenternas förväntningar på krav och en strävan efter att hela tiden prestera, som respondent 3 och 5 berättade om. Foucaults (1975/2003) syn på självdisciplinering, att människan styrs av normer trots att hon är fri att göra egna val, kan vara en förklaring till respondenternas upplevelser. I många branscher och yrken idag förväntas det av arbetstagarna ska ge allt de har på arbetet, varje dag. Självdisciplinering menar Foucault (1975/2003) leder till minskat tidsfördriv och förseningar på arbetsplatsen eftersom det är arbetstagarna själva som övervakar att arbetet sköts, men vad gör detta med medarbetarnas mående? Utifrån respondenternas svar verkar det framkalla en stress som påverkar deras välbefinnande negativt, när tankar kring arbetet följer med hem och även påverkar sömnen.

Enligt Rubenowitz (1999) finns det som tidigare nämnt ett antal faktorer som spelar in när man talar om den psykosociala arbetsmiljön. Ju bättre faktorerna är uppfyllda, desto mer upplever medarbetarna personlig tillfredsställelse, vilket leder till mindre stress och frånvaro från arbetet. Utifrån Rubenowitz (1999) syn på arbetsmiljön kan vi se att vissa respondenter upplever brist på vissa faktorer, som exempelvis optimal arbetsbelastning och egenkontroll i arbetet. När respondenterna upplever att arbetsbelastningen, framförallt ur psykiskt avseende, blir för stor påverkas de negativt med stresspåslag och trötthet. När egenkontrollen brister, genom att arbetstakten exempelvis är bortom respondenternas kontroll, uppstår frustration och sömnproblem och därmed minskat välbefinnande, ett problem vi såg hos respondenterna inom vård- och serviceyrken.

De respondenter som lyft positiva aspekter kring arbetsplatsen har pratat om sociala kontakter och den trivsel de upplever under den del av dagen de befinner sig på arbetsplatsen. Det stämmer överens med det Berglund (2015) skriver om; att arbetet ska fungera med och komplettera respondenternas privatliv. Även respondenter som lyft fram att de inte påverkas negativt av arbetsmiljön, trots att det finns utrymme för förbättringar, vittnar och en psykosocial arbetsmiljö som ligger på en acceptabel nivå i nuläget.

5. Diskussion och slutsatser

Vi har kommit fram till att hur respondenterna har det på jobbet i relation till sina upplevelser av krav, kontroll och stöd påverkar hur de mår övrigt i stor utsträckning. Dock kan vi inte visa att kontroll är viktigare än någon av de andra aspekterna. Vi ser att respondenter som upplever delaktighet i arbetet, att de har kontroll över sina arbetsuppgifter och kan fatta vardagliga beslut i stor utsträckning känner sig engagerade i arbetet, är nöjda med arbetsklimatet och mår bra både på arbetsplatsen och utanför den. Respondenterna har också lyft stöd och samarbete mellan chefer och kollegor, samt bra kommunikation som väsentliga för sitt välbefinnande. Det är tecken på att respondenterna arbetar på arbetsplatser med goda psykosociala arbetsmiljöer. Den andel av respondenterna som upplever delaktigheten på jobbet som låg, att de inte kan styra över sina arbetsuppgifter och saknar trygghet, upplever stress och andra negativa känslor, vilka följer med dem hem och har en fortsatt påverkan på deras mående privat. Det kan ses som brister på arbetsplatserna, en negativ påverkan på välbefinnandet genom en bristande psykosocial arbetsmiljö. Vi kan inte med säkerhet säga att en ökad kontroll över arbetet har en direkt inverkan på det socialt hållbara samhället, däremot är resultatet av vår studie en tydlig indikation på att människor som mår bra när de kommer hem från jobbet har energi kvar till annat. Om det handlar om fritidsaktiviteter, samhällsengagemang eller sociala sammanhang är inget som vi har fokuserat på, då det handlar om människors olika intressen.

Syftet med studien var att beskriva och analysera respondenternas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön, samt undersöka vilken roll kontroll spelar för individernas välbefinnande. Genom de svar vi kommit fram till hoppas vi att läsaren har utvecklat sin förståelse för arbetsplatsens roll i det socialt hållbara samhället. Förhoppningsvis kan vår studie även bidra till en bättre förståelse för hur medarbetare i olika branscher upplever

kontroll i arbete och hur det påverkar deras välbefinnande, särskilt under en så unik situation som vi befinner oss i just nu med virusspridningen som pågår i samhället.

Att undersöka personliga upplevelser om hur kontroll i arbete spelar in i respondenternas välbefinnande var inte lätt. Respondenterna är olika individer som hanterar sina arbetsuppgifter, krav och kontroll i arbetet på olika sätt. Vissa av respondenterna var väldigt pratsamma och berättade gärna om sina upplevelser, medan andra hade svårare att prata om sina känslor kring arbetsplatsen. Vi ser även en svaghet med valet att använda oss av videointervjuer, då det inte nödvändigtvis gav respondenterna de bästa förutsättningar för att öppna upp sig. Under andra förutsättningar hade vi valt att genomföra fysiska intervjuer, men som läget sett ut har inte det varit möjligt under arbetets gång. Eftersom vår studie var beroende av respondenternas svar, försökte vi ändå få respondenterna att dela med sig av sina subjektiva upplevelser så ingående som möjligt.

Precis som Abrahamsson och Johansson (2013) poängterar, anser vi att en viss arbetsmiljö inte påverkar alla människor på samma sätt. Det är inte heller enbart organisatoriska faktorer som påverkar medarbetarnas välbefinnande, utan de är också beroende av hur de själva planerar och styr sina arbetsuppgifter. De teoretiska modeller vi har använt oss av gav oss en ingång till att förstå och analysera svaren vi fick från respondenterna, men då det är komplexa fenomen, samt subjektiva upplevelser, skulle det behövas ytterligare teorier som kompletterar de vi har valt i denna studie. På grund av den rådande coronapandemin och vår begränsning att genomföra fysiska besök på respondenternas arbetsplatser hade vi inte heller möjligheten att själva uppleva vilken arbetsmiljö respondenterna arbetade i. Det hade kunnat ge oss en ytterligare nyansering till respondenternas svar. Vi kan se våra resultat som indikationer, med tanke på att detta är liten undersökning där ett mindre antal respondenter deltagit. För att kunna dra generella slutsatser angående hur krav, kontroll och stöd i arbetet är väsentliga för medarbetarnas välbefinnande finns behovet av en större och djupare, kvantitativ undersökning inom ämnet.

Det skulle vara intressant att följa framtida diskussioner och studier inom ämnet social hållbarhet. En möjlig utveckling av vår undersökning skulle kunna vara en kvantitativ studie av en större grupp medarbetare från flera olika branscher. Som vi nämnde tidigare har vi använt oss av ett bekvämlighetsurval när vi valde respondenter, på grund av coronasituationen som råder. För att se om det finns några tydliga skillnader i upplevelsen hos medarbetare skulle det vara intressant om andra personer valde att undersöka psykosocial arbetsmiljö, kontroll och välbefinnande på arbetsplatser i tiden som kommer efter pandemin. Vi hoppas att vår studie kan bidra till en bättre förståelse för hur medarbetare, i olika branscher, upplever kontroll i arbete och hur det påverkar deras välbefinnande.

6. Avslutning

FN:s hållbarhetsmål handlar bland annat om ökat välbefinnande och främjandet av människors psykiska hälsa. I Sverige diskuteras individens delaktighet i samhället för att kartlägga hur vi ska uppnå social hållbarhet. Individerna på arbetsmarknaden i den här studien

vittnar om arbeten med höga krav där det förväntas att man arbetar självgående och att man presterar. Utöver det ska man kunna sköta sitt hemliv och sina fritidsintressen. Dessutom är det upp till individen att lyfta potentiella problem som kan uppstå på arbetsplatsen (Unionen, u.å.; Europeiska arbetsmiljöbyrån, u.å.).

Ekonomiska intressen med avseende på bland annat produktivitet och effektivitet kan verka svårförenliga med individens behov av kontroll, återhämtning och därmed välbefinnande. Vi vill med den här studien bidra med insikt och större förståelse samt möjliga vägar framåt för att uppnå ett mer socialt hållbart samhälle, med väl fungerande organisationer där individer får sina behov tillgodosedda. Vår förhoppning är att den här kvalitativa studien ska kunna illustrera helheten, från de globala målen, via teorier om arbetsplatsen och slutligen ner till individens personliga ansvar för sitt eget välbefinnande.

Tack till vår handledare Petra Adolfsson för allt stöd och nära kontakt under arbetets gång. Tack till alla respondenter som tagit sig tid att delta i vår studie. Tack till familj och vänner.

Referenser

Abrahamsson, L., Johansson, J. (2013). Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmiljö & Arbetsliv*. Vol.19 (2), pp. 9-26. Hämtad 2020-02-08 från <http://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:981625/FULLTEXT01.pdf>

AFS 2015:4. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. [Elektronisk] Stockholm: Arbetsmiljöverket. Tillgänglig:
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Ahlborg G. jr., Hultberg A., Hadžibajramović E., Pettersson S., Ottosson E., Björk L., Lindegård Andersson A., Jonsdóttir I. (2016). *KART-studien - Arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen. Sammanfattning av de viktigaste slutsatserna i KART-rapporterna 2004-2010, vetenskapliga publikationer samt vissa kompletterande analyser*. (ISM-rapport, 17). Hämtad från Institutet för Stressmedicin:
https://alfresco.vregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/e3676825-7ea8-4d07-919f-a9ec7e848add/2016_17_KART%20.pdf?a=false&guest=true

Arbetsmiljöverket. (2020). *Föreskrifter (AFS)*. Hämtad 2020-05-19 från
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/?hl=f%C3%B6reskrifter>

Bell, J., Waters, S. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur AB.

Berglund, T. (2015). *Attityder till arbete i Västsverige i Annika Bergström & Jonas Ohlsson (red). Alla dessa val*. Göteborgs universitet: SOM-institutet. Hämtad 2020-06-02 från
https://som.gu.se/digitalAssets/1554/1554370_attityder-till-arbete-i-v--stsverige-t.berglund.pdf

Biterman, D. (2015). *Att mäta välfärd, livskvalité och social hållbarhet* [PowerPoint-presentation]. Hämtad från
<http://www.motesplatsocialhallbarhet.se/globalassets/projektwebbar/msh/seminarier-konferenser/social-hallbarhet-2015/presentationer/c1/att-mata-valfard-livskvalite-och-social-hallbarhet.pdf>

Europeiska arbetsmiljöbyrån. (u.å.). *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. Hämtad 2020-05-20 från <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Foucault, M. (1975/2003). *Övervakning och straff: fängelsets födelse*. 4 uppl. Lund: Arkiv förlag.

FN. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. Hämtad från FN: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>

- Folkhälsomyndigheten. (2019). *Vad är psykisk hälsa?* Hämtad 2020-02-18 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/>
- Folkhälsomyndigheten. (2018). *Vad är social hållbarhet för oss?* Hämtad 2020-02-01 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/>
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. 2:10 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Institutet för stressmedicin ISM. (2019). *Definitioner och perspektiv*. Hämtad 2020-04-28 från <https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/halsoframjande-arbetsplats/definitioner-och-perspektiv/>
- Institutet för stressmedicin ISM. (2019). *Kontroll i arbetet*. Hämtad 2020-04-27 från https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/Kontroll_i_arbetet/.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G., Kaufmann, A. (2016) *Psykologi i organisation och ledning*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lenneer-Axelsson, B. och Thylefors, I. (2018) *Arbetsgruppens psykologi*. 5 uppl. Stockholm: Natur och kultur.
- Lind, R. (2019). *Vidga vetandet. Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Social konstruktivism*. Hämtad 2020-06-04 från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/social-konstruktivism>
- Patel, R., Davidson, B. (2011). *Forsknings-metodikens grunder*. 4:8 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Regeringskansliet. (2015). *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*. Hämtad 2020-02-01 från <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/anstandiga-arbetsvillkor-och-ekonomisk-tillvaxt/>
- Regeringskansliet. (2017). *Hälsa och välbefinnande*. Hämtad 2020-02-01 från <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/halsa-och-valbefinnande/>
- Tengblad, S. (2010). *Medarbetarskap på 60 minuter*. (Technical Report, 2010). Skövde: Högskolan i Skövde.
- Unionen. (u.å.). *Arbetsmiljö*. Hämtad 2020-05-19 från <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-arbetsmiljo>

Bilaga 1 - intervjuguide

Mail som skickas till respondenterna en tid innan intervjun för att ge dem möjlighet att läsa igenom och svara om de gav sitt samtycke;

Hej!

Vi vill börja med att tacka för din tid och möjligheten för oss att få utföra en intervju med dig via Skype. Vi läser just nu en kandidatuppsats i management och kommer att använda intervjusvaren till vår C-uppsats.

Syftet med vårt arbete är att undersöka hur medarbetare, i detta fall du, upplever den psykosociala arbetsmiljön. Vi är intresserade av hur du upplever kontroll över ditt arbete, och hur detta hänger samman med ditt välbefinnande. Vi tänker oss en intervju där du har stort utrymme att berätta om din upplevelse på din arbetsplats.

Det underlättar för oss om vi får spela in detta samtal, och för det behöver vi ditt samtycke. Vi vill även påminna om att detta är en frivillig intervju och din medverkan i studien kan när som helst kan avbrytas om du så önskar.

Vi kommer att behandla informationen konfidentiellt och inte nämna ditt namn i uppsatsen. Vid kursens slut kommer alla inspelningar, samt intervjumaterialet, raderas. Materialet kommer inte användas i något annat syfte än i vår uppsats. Den slutgiltiga uppsatsen kommer publiceras offentligt på Göteborgs universitets domän i elektronisk form. Eventuella intervjusvar vi får från dig kommer vara anonymiserade.

I och med att vi planerat en intervjutid på ca 45 minuter skickar vi vår frågeguide till dig så att du i lugn och ro kan titta igenom den och tänka efter om det är något annat som du känner är relevant att prata om gällande din upplevelse på din nuvarande eller tidigare arbetsplats.

Vänligen

Branka och Karin

Innan vi startade intervjuerna upprepade vi förfrågan om samtycke för att säkerställa att intervjupersonerna fortfarande var med på det.

I slutet av intervjun tackade vi de medverkande, och frågade om det var okej att vi kontakta dem om det dök upp några fler frågor.

Intervjufrågor:

Allmänt

1. Kan du börja med att presentera din arbetsroll lite kort?

Krav och kontroll

2. Hur upplever du din delaktighet på jobbet...
 - a. i diskussioner med kollegor?
 - b. i diskussioner med chefer?
 - c. när det gäller att fatta beslut?
 - d. i sociala sammanhang?
 - e. Ser du någon koppling mellan delaktighet på ditt arbete och din delaktighet i andra sammanhang? Privat, samhälle, etc.
3. I vilken utsträckning *kan* du fatta egna beslut?
 - a. Upplever du att du *måste* fatta egna beslut? Ge gärna exempel.
 - b. Ge exempel på en situation där du känner dig bekväm med att fatta beslut?
4. I vilken utsträckning kan du själv planera din tid och dina arbetsuppgifter?
5. Hur upplever du krav på jobbet?
 - a. Vad är det för typ av krav?
 - b. Är kraven för höga/låga? Ge gärna konkreta exempel!
 - c. Om kraven är för höga, hur påverkar detta dig?

Stöd

6. Kan du berätta hur du får stöd från dina medarbetare och chefer?
 - a. Vilken form av stöd tycker du bäst om, och från vem?
 - b. Har du varit med om en situation där du saknat stöd och kan du beskriva den situationen?
 - c. Hur kändes det efteråt?
 - d. Kan du ge exempel på någon situation där du fått stöd och hur upplevde du det?
 - e. Hur viktigt är det för dig att få stöd i ditt arbete?
7. Hur ser samarbetet ut på din arbetsplats?
 - a. Arbetar du oftast själv eller i grupp?
 - b. Hur skulle samarbetet kunna förbättras, enligt dig?
8. Upplever du att hur du mår på jobbet påverkar hur du mår i övrigt?
 - a. Stress, glädje, kreativitet etc.?
 - b. Om du skulle byta arbetsplats, vad skulle vara viktigt för dig på ditt nya arbete?
 - c. Hur tror du att din eventuellt nya arbetsplats skulle påverka ditt välbefinnande?

Övrigt

9. Är det något som vi inte har tagit upp som du tycker är viktigt för oss att ta med oss från intervjun med dig?
10. Är det okej att vi kontaktar dig om det dyker upp några fler frågor?