



Psykosocialt välbefinnande hos unga medarbetare inom social- och hälsovården i Finland

Jenny Tabermann

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildning:	Sociala området (Högre YH)
Identifikationsnummer:	19150
Författare:	Jenny Tabermann
Arbetets namn:	Psykosocialt välbefinnande hos unga medarbetare inom social- och hälsovården i Finland
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Arcada
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet med arbetet är att granska psykosocialt välbefinnande hos speciellt unga medarbetare inom social- och hälsovårdsbranschen i Finland på basen av aktuell forskning. Forskningsfrågorna fokuserade på både det psykosociala välbefinnandet hos individen och arbetsgivarens möjligheter att påverka det psykosociala välbefinnandet hos sina medarbetare. Metoden är en kvalitativ litteraturanlys med en abduktiv ansats för resultatsyntesen. Resultaten visar på att det psykosociala välbefinnandet hos unga medarbetare, förutom några undantag ser lika ut som hos de andra åldersgrupperna: uppskattning för arbete och engagemang är på hög nivå, speciellt hos kvinnor, medan förhållandet till ledarskapet kräver arbete. Resultat som skiljer sig mellan de unga och resten av medarbetarna är kopplade till osäkerhet som skapas genom oregelbunda arbetsavtal och hotet av våld i arbetet. Oregelbundna avtal orsakar inte endast osäkerhet i stunden, men kan också påverka möjligheter till utveckling och karriärmöjligheter och därigenom skapa osäkerhet med tanke på framtiden. För arbetsgivarna skapar psykosocialt välbefinnande en utmaning som är svårare att bearbeta än det fysiska välbefinnandet. För arbetsgivare kunde det handla om att bearbeta helteckande personalstrategier som beaktar hela karriären inom organisationen och de olika aspekterna arbetsgivarens verksamhet. Sammanfattning: psykologiskt ägarskap som en form av lösning till utmaningar med psykosocialt välbefinnande tycks passa in med de resultat som stigit fram i forskningen. Psykologiskt ägarskap ökar på engagemang, kontroll och ansvarstagande i arbetet och skapar en win-win situation på arbetsplatsen.</p>	
Nyckelord:	Psykosocialt välbefinnande, psykologiskt ägarskap, unga medarbetare, social- och hälsovårdsbranschen
Sidantal:	65
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Master's degree in social services
Identification number:	19150
Author:	Jenny Tabermann
Title:	Psycho social wellbeing among young employees in social- and health care in Finland
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	Arcada
Abstract:	
<p>Aim of the study: is to evaluate the situation of psychosocial wellbeing among especially young employees in the field of social- and health care in Finland based on current research. Research questions: focus on the psychosocial wellbeing of the individual and the employers' ways of affect the psychosocial wellbeing of their staff. Method: is a qualitative literature analysis with an abductive synthesis aspect. Results: show the psychosocial wellbeing among young members of staff looks the same as for the rest of the working population, except for a few exceptions: appreciation of work and engagement, especially among women, while the relationship to the leadership requires some work. Results that differ are connected to the insecurity that follows irregular work contracts and the threat of violence on the job. Irregular work contracts are not only a problem in the moment, but can affect opportunities for development and career development and so cause insecurity for the future. For employers' psychosocial wellbeing creates a challenge that is harder to work on than physical wellbeing. Employers could focus on creating staff strategies that cover the whole career of an employee in the company and all the different aspects of the organization. Conclusions: Psychological ownership as a solution for psychosocial risk-factors seems to fit in the light of the results of this paper. Psychological ownership increases engagement, control and responsibility in the job and creates a win-win situation at the workplace.</p>	
Keywords:	Psychosocial wellbeing, psychological ownership, young employees, social- and healthcare
Number of pages:	65
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi (YAMK)
Tunnistenumero:	19150
Tekijä:	Jenny Tabermann
Työn nimi:	Psykososiaalinen hyvinvointi nuorten työntekijöiden keskuudessa sosiaali- ja teveysalalla Suomessa
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
Toimeksiantaja:	Arcada
Tiivistelmä:	
<p>Tutkimuksen tarkoitus on tarkastella psykososiaalista hyvinvointia suomalaisella sosiaali- ja terveysalalla, etenkin nuorten työntekijöiden näkökulmasta ajankohtaisen tutkimuksen pohjalta. Tutkimus kysymykset keskittyvät sekä nuorten työntekijöiden psykososiaaliseen hyvinvointiin sekä työnantajien mahdollisuuksiin vaikuttaa työntekijöiden psykososiaaliseen hyvinvointiin. Menetelmä on kvalitatiivinen kirjallisuuskatsaus abduktiivisella tulossynteeseillä. Tulokset antavat ymmärtää, että nuorten psykososiaalinen hyvinvointi, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta näyttää samalta kuin muilla ikäryhmillä: työn arvostus ja sitoutuminen ovat korkealla tasolla, etenkin naisten keskuudessa, kun taas suhde johtoon vaatii työtä. Tulokset jotka eroavat nuorten kohdalla ovat epä-säännöllisiin työsuhteisiin ja väkivallan uhkaan liittyvät turvattomuuden tunteet. Epäsäännölliset työsopimukset eivät ainoastaan vaikuta nykyhetkeen, vaan vaikuttavat omaan kehittymiseen sekä uramahdollisuuksiin ja sitä kautta luovat epävarmuutta tulevaisuutta ajatellen. Työnantajan kannalta psykososiaalinen hyvinvointi on suurempi haaste kuin fyysinen hyvinvointi. Työnantaja voisi esimerkiksi luoda kokonaisvaltaisen henkilöstöstrategian joka huomioi koko työntekijän uran yrityksessä sekä yrityksen toiminnan eri alueet. Yhteenveto: psykologinen omistajuus mahdollisena ratkaisumallina psykososiaaliselle hyvinvoinnille vaikuttaa sopivan tulosten perusteella. Psykologinen omistajuus lisää sitoutumista, hallintaa ja vastuunkantamista työssä ja luo näin tilanteen missä molemmat osapuolet työpaikalla voittavat.</p>	
Avainsanat:	Psykososiaalinen hyvinvointi, psykologinen omistajuus, nuoret työntekijät, sosiaali- ja terveysala
Sivumäärä:	65
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

INNEHÅLL	5
1 Inledning	7
2 Tidigare forskning och frågeformulering	7
2.1 Välbefinnande i arbetet.....	8
2.2 Psykosociala riskfaktorer.....	9
2.3 Ungas upplevelser i arbetet.....	9
2.4 Branschen	10
2.5 Syfte och frågeställningar	11
3 Teoretisk referensram	11
3.1 De nya generationerna i arbetslivet.....	12
3.2 Psykologiskt ägarskap.....	13
3.2.1 <i>Psykologiskt ägarskap i medarbetarens vardag</i>	14
3.2.2 <i>Psykologiskt ägarskap ur organisationens synvinkel</i>	15
3.2.3 <i>Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap</i>	17
3.3 Sammanfattning	19
4 Metod	19
4.1 Litteraturstudie.....	19
4.2 Forskningsmaterial	20
4.2.1 <i>Datainsamling</i>	20
4.2.2 <i>Innehållsanalys</i>	22
4.2.3 <i>Presentation av forskningsmaterial</i>	22
4.3 Etiska riktlinjer för litteraturstudier	26
5 Resultatredovisning	27
5.1 Individuella faktorer	28
5.1.1 <i>Arbetets sug</i>	28
5.1.2 <i>Individuella egenskaper och familjebakgrund</i>	29
5.1.3 <i>Kontroll</i>	31
5.1.4 <i>Belastning och återhämtning</i>	32
5.2 Organisatoriska faktorer	33
5.2.1 <i>Humankapital och personalpolicy</i>	35
5.2.2 <i>Organisationskultur</i>	37
5.2.3 <i>Ledarskap</i>	38
5.2.4 <i>Autonomi</i>	40
5.2.5 <i>Belastning och stöd</i>	41

5.2.6	<i>Osäkerhet och förändring</i>	43
5.2.7	<i>Personlig utveckling och karriärmöjligheter</i>	44
5.2.8	<i>Unga medarbetare</i>	45
5.3	Samhälleliga faktorer	46
5.4	Sammanfattning av resultat	48
6	Diskussion	51
6.1	Metod diskussion	51
6.2	Resultatdiskussion	52
6.3	Fortsatt forskning	54
7	Källförteckning	55
8	Bilder	60
9	Figurer	60
10	Bilagor	60
	Bilaga 1	61
	Bilaga 2. Databas sökningar	62
	Bilaga 3. Resultatenheter	63
	Bilaga 4. Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap	64

1 INLEDNING

Detta arbete är en del av FINLUST projektet som granskar hur unga vuxna vid övergången mellan studier och arbete erfar sin hälsa och välbefinnande på arbetet. I detta arbete kommer jag att fokusera på vad forskningen lyfter fram som utmaningar för unga vuxna då det kommer till psykosociala aspekter i arbetslivet.

Statistiskt sett spenderar vi Finländare nästan en tredjedel av vardagen på arbetet, kvinnor lite mindre än män, men däremot spenderar kvinnor statistiskt sett mycket mer tid på hushållsarbeten utöver jobbet (Lyly-Yrjänen, 2015). Detta betyder att då vi talar om kvinnodominerade branscher inom den kommunala sektorn kan vi anta att en arbetsdag förlängd med mer eller mindre frivilliga hushållsarbeten är en vardag för de flesta. I slutet av 2014 jobbade ca 386 000 personer inom social- och hälsovårdsbranschen, detta betyder ca 17 % av alla arbetsplatser. Med andra ord var branschen under ifrågavarande år den största arbetsgivaren i landet. Av dessa arbetsplatser var största delen, 25,2 % inom institutioner, främst inom handikapp- och äldreomsorg (Suomen virallinen tilasto). Få jobb idag saknar krav för individuellt tänkande och konstant problemlösning på springande fot. Inte minst inom social- och hälsovårds branschen där personalresurser är knappa, men arbetet inte visar tecken på att ta slut (Työ ja terveyst Suomessa, 2012). För att vi skall ha en frisk och framåt blickande arbetskraft som aktivt strävar till att utveckla sig själv, sin arbetsplats, men också hela fältet måste vi skapa möjligheter för samtliga anställda att engagera sig i arbetet i sin helhet.

2 TIDIGARE FORSKNING OCH FRÅGEFORMULERING

Arbetslivet i Finland har forskats länge. År 1949 grundades Finlands Industrimedicinska Förening vars uppdrag var att utveckla hälsovården inom arbetslivet inom fler olika branscher. Föreningen grundades av läkare specialiserade på företagshälsovård. Tillammans med Arbetshälsoinstitutet som grundades 1950 sattes forskningen och utvecklingen av arbetshälsa i gång. Sedan 1950-talet har det internationella samarbetet varit aktivt. Fån och med 1982 har företagshälsovården varit sin egen specialisering

inom medicinska studier. Både Finlands Industrimedicinska Förening och Arbetshälsainstitutet fortsätter sitt arbete även idag. (Finlands Företagsläkarförening rf., 2017)

I Tammerfors Universitet på den samhällsvetenskapliga fakulteten har man forskat i arbetslivet sedan 1985. Bredden på forskningen är vid och täcker många aspekter av arbetslivet. Olika teman som studerats genom åren är bl.a.

- organisationers fungerande, verksamhet och utveckling,
- växelverkan mellan arbetslivet och utbildning
- arbetarskyddet
- män och kvinnors ställning i arbetslivet (Tampereen yliopisto)

I samband med den allmänna Työolobarometri-utredningen som granskar hur den arbetande befolkningen mår utförs även en separat rapportering för den kommunala andelen av respondenterna. Den kommunala barometern har utförts mellan 1994 och 2011. Syftet med barometrarna har varit att följa upp kvaliteten på arbetsmarknaden från anställdas synvinkel. Som teman har varit bl.a. sysselsättning och ekonomi, resursering, organisering av arbete, flexibilitet och atmosfär på arbetsplatsen. Dessa teman har till stor del hållits samma genom åren. (Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv, 2017)

2.1 Välbefinnande i arbetet

”...arbetet är säkert, sunt och produktivt och utförs av professionella arbetstagare och arbetsgemenskaper i en skickligt styrd organisation. Arbetet upplevs som meningsfullt och givande. Arbetet stöder kontrollen över det egna livet.” (Anttonen & Räsänen, 2009)

Välbefinnandet i arbetet är ett brett koncept som täcker både fysiska och psykosociala aspekter. Eftersom välbefinnande i arbetet är ett så brett koncept lönar det sig att spjälka ner det i olika teman. I detta arbete kommer jag att fokusera på de psykosociala aspekterna. Faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet skiljer sig egentligen inte från faktorer som påverkar välbefinnandet i vardagen. Det handlar om att känna sig trygg, uppskattad och delaktig. (Arbetarskyddscentralen, 2015) Arbetarskyddslagen (738/2002) binder arbetsgivare till att garantera personalen en trygg arbetsmiljö och till att tillsammans med personalen utveckla miljön. Tryggheten gäller inte endast den fysiska hälsan, men likväl det psykiska välbefinnandet. Arbetsgivarens ansvar finns dock utspritt i en hel del annan lagstiftning bl.a. diskrimineringslagen (1325/2014), lagen om

samarbete inom företag (334/2007) och företagshälsovårdslagen (1383/2001). Som vi ser är arbetsgivarens ansvar mycket mer än att endast se till att det finns verktyg för att utföra arbetet och administrera arbetstider och –uppgifter. Arbetsgivarens roll i att upprätthålla och utveckla det psykosociala välbefinnandet hos personalen handlar om att skapa en miljö där personalen kan utnyttja resurser och motarbeta varierande stressorer. (Arbetarskyddscentralen, 2015)

Välbefinnandet i arbetet är inte endast en fråga om moral och etik, eller att följa lagen, de facto kan vi konstatera att ett aktivt arbete för att stöda välbefinnandet hos personalen även är ekonomiskt lönsamt. Inte minst på grund av besparingar då personalen inte är sjukskriven men också genom att skapa ett rykte som en bra arbetsgivare och därmed locka de bästa sakkunniga. Också personalen har ett ansvar för arbetsmiljön och både sin egen och sina kollegers välbefinnande. Genom att skapa god praxis för arbetsfördelning, gemensamma spelregler, rollklarhet och kommunikation kan arbetsgemenskapen skapa en god arbetsplats för alla. (Arbetarskyddscentralen, 2015)

2.2 Psykosociala riskfaktorer

Den psykosociala aspekten av arbetslivet är intressant, vi talar alltså om en kombination av det psykiska och sociala hos individen. Den psykosociala delen av vår personlighet skapas i samspel med andra människor, t.ex. föräldrar, vänner, och arbetskamrater. Egentligen talar vi om skapandet av vår världsbild, vårt kulturella arv. Den sociala situationen individen finner sig i har en effekt på individens psyke och i värsta fall kan detta leda till fysiska symptom. (Psykologilexikon, 2017) De största riskfaktorerna då det kommer till arbetslivet är: arbetets innehåll, arbetets (över)belastning, kontroll, miljö och redskap, organisationskultur, relationer, karriärutveckling och balansen mellan jobb och hem. (Arbetarskyddscentralen, 2015)

2.3 Ungas upplevelser i arbetet

Det har talats mycket om den nya, eller kanske de nya generationerna som stiger in i arbetslivet, och hur de inte anpassar sig till det traditionella arbetslivets krav. Det kan vara värt att öppna denna diskussion med tanke på syftet för detta arbete. Denna dis-

kussion kan enkelt delas i två delar, egenskaper som är viktiga i framtidens medarbetarskap och egenskaper som är viktiga i framtidens ledarskap.

Framtidens anställda har förväntningar på arbetsplatser. Med en allt mer utbildad arbetskraft stiger även förväntningar på ansvar, och intressanta uppgifter. För att detta skall vara möjligt måste individerna också ta ansvar för att vara redo för arbetslivet. I en värld där samhället ändras måste anställda vara redo att anpassa sig till förändringar, ha färdigheter att arbeta i olika gemenskaper och ta initiativ (Blomquist & Röding, 2010 s. 267-277). Detta skapar krav på våra högskolor att skapa utbildningar som också innehåller sådan kompetensutveckling. Inte endast i form av stöd för arbetsökning, men också medarbetarskapskompetens.

I samband med den nya generationen måste framtidens ledarskap sätta större vikt på hur arbetsplatsen som helhet fungerar. Arbetsgivares ansvar anses även flyta över till privatlivet genom att garantera en balans mellan arbete och privatliv. Arbetsgivaren förväntas skapa och upprätthålla ett brand som lockar nya anställda. För att brandet skall vara attraktivt förväntas organisationen erbjuda både möjligheter och utmaningar till de anställda. Dessutom är den nya generationen mer intresserad hur arbetet kan vara dem till nytta. Mångfaldiga nätverk, möjligheter, stöd och en betydelsefull verksamhet kommer att bli allt viktigare för att upprätthålla personalens engagemang. (Blomquist & Röding, 2010 s. 267-277, Pihl, 2011, s.117-123) Detta kan skapa utmaningar för den kommunala social- och hälsovårdssektorn som till sin natur är relativt hierarkisk, och vars brand inte är lockande. En stor utmaning som fortsättningsvis besvärar social- och hälsovårdssektorn är bristen på manliga studerande och därmed anställda, speciellt inom vården och sociala branschen. Man kunde kanske tänka sig att brandet är i skick då vi når olika befolkningsgrupper representativt inom både utbildning och anställning.

2.4 Branschen

Social- och hälsovårdstjänsterna hör till de grundläggande tjänsterna som samhället erbjuder sina medborgare. Tillsammans med utbildning skapar de grunden för vårt välfärdssamhälle. De offentliga tjänsterna, inte minst de kommunala erfar specifika utmaningar då det kommer till att fatta beslut gällande organisationens verksamhet och dess målsättningar. De kommunala tjänsterna ligger i en korsning mellan behov hos klienter,

politiska ambitioner, skattebetalares förväntningar och de professionellas yrkeskunskap. Allt som oftast leder detta till oenigheter i beslutsfattandet och implementering. (Thylefors, 2016 s. 19-32)

Ett särdrag för social- och hälsovårdstjänsterna är att så gott som allt arbete utförs av människor i direkt kontakt med andra människor. Även om digitaliseringen gör ett allt starkare intrång på branschen är de mänskliga resursernas roll fortfarande enormt stark. Redan under utbildningen införs en stark yrkesidentitet i den kommande personalen, och utmaningen för arbetsgivarna förblir delvis att överföra samma stolthet och engagemang gentemot organisationen. (Thylefors, 2016 s. 57-63)

Organisationens förhållande till klienten är väldigt speciell inom social- och hälsovårdstjänsterna. Inom ramen för tjänsterna anses klienterna som en viktig del av verksamheten, inte minst för utvecklingen av tjänster. Utmaningen blir att en del av de tjänster vi erbjuder kan ske för klientens bästa men i konflikt med klientens önskemål. Bl.a. klienter som är intagna på tvångsvård på grund av mentala störningar eller missbruk kan tänkas vara sådana klienter. (Thylefors, 2016 s. 57-63)

2.5 Syfte och frågeställningar

Syftet med arbetet är att granska, diskutera och utvärdera psykosocialt välbefinnande hos unga anställda inom social- och hälsovårdsbranschen i Finland med hjälp av aktuell forskning.

- 1 Vilka faktorer påverkar det psykosociala välbefinnandet i arbetet för unga medarbetare inom social- och hälsovårdsbranschen? Kan psykologiskt ägarskap ses som ett svar på dessa utmaningar?
- 2 Hur kan ledarskapet och organisationen stöda unga medarbetares psykosociala välbefinnande inom social- och hälsovårdsbranschen genom att stöda psykologiskt ägarskap?

3 TEORETISK REFERENSRAM

Inom ramen för den teoretiska referensramen kommer jag att lyfta upp de nya generationerna, speciellt Y-generationen, och deras förväntningar på arbetslivet, dessutom

kommer jag att diskutera det psykologiska ägarskapet ur ledarskapets/organisationens och medarbetarskapets perspektiv.

3.1 De nya generationerna i arbetslivet

Unga i arbetslivet verkar i forskning definieras som personer mellan 15 och 28 eller 29 år, därmed kommer jag att hänvisa till denna grupp då vi talar om unga inom ramen för arbetslivet. Mer specifikt talar vi dock om unga vuxna som utfört en examen på högskolenivå, och därmed begränsas åldern till 18-29 i detta arbete. Forskningen definierar även de olika generationerna lite olika beroende på forskningsmaterial, men i det stora hela faller de ungefär omkring de samma åren. (Pyöriä et al, 2013; Tuppurainen, 2010) Pyöriä et al. (2013) har definierat generationerna så att de födda 1956-1969 kallas för strukturförändringens generation, de som är födda 1969-1982 ingår i X-generationen och de som är födda 1980-1993 tillhör Y-generationen. På grund av forskningsmaterialet finns det en överlappning av generationerna. Den generation som idag väcker mest diskussion är Y-generationen med sina livsvärden som nödvändigtvis inte passar in med de tidigare generationernas sätt att se arbetslivet. Y-generationens medarbetare ställer högre krav på sina chefer då det kommer till ledarskap och feedback, de är inte rädda för att utmana gamla rutiner och förväntar sig snabba beslut. Y-generationens förväntningar på samarbete grundar i en förståelse av att samarbetet leder till bättre resultat. (Ahonen, Hussi & Pirinen, 2010) Även om vi talar om en Y-generation finns det få saker som kan ses som gemensamma erfarenheter för hela generationen, åtminstone enligt Pyöriä et al. (2013). Den stora förändringsfaktorn verkar vara vikten av fritid och familj. Skillnaden finns alltså inte i själva tidsramen, utan i den förändring i värderingar som följer med generationen då den åldras.

Unga i arbetslivet har genom tiderna haft hög uppskattning för arbetet oberoende av utbildningsgrad. Med en 15 års uppföljningstid kan det konstateras att ungas arbetsmoral inte är hotad, men balansen mellan arbete och fritid har skiftat så att arbetet inte längre ses som meningen i livet. Trots detta prioriterar unga att komma in i arbetslivet direkt efter studierna (Tuppurainen, 2010). Som sagt sätter unga idag allt större vikt på familj och fritid inom alla inkomsttagargrupper, men detta blir speciellt centralt bland dem som förtjänar bäst. Arbetet har inte längre en lika stor materiell betydelse som innan och de yngre generationerna är inte lika villiga att offra sig för sitt jobb. I stället för arbets-

fokuserat liv vill de nya generationerna hitta en balans i sina liv. Samtidigt påverkar livssituationen på hur högt unga vuxna uppskattar arbetet inom kontexten av sitt eget liv, bl.a. studier kan påverka på balansen. (Pyöriä et al., 2013) Trivsel på arbetsplatsen påverkar även den på uppskattningen av arbetet, Pyöriä et al. (2013) hypotiserar att detta kan bero på att stress erfaren på arbetsplatsen överförs till familjelivet och på så sätt påverkar uppskattningen av arbetet. De som inte är nöjda med sitt arbete har även större planer på att byta arbetsplats både inom branschen och till annan bransch.

Tyvär har ungdomsarbetslösheten inte egentligen förändrats sedan den ökade i början av 1990-talet och lågkonjunkturen. I stället har snuttjobb bland unga ökat kraftigt i förhållande till resten av befolkningen. Trots allt litar unga fortfarande på de ökade arbetsmöjligheterna som utbildningen tillför. (Pyöriä et al, 2013; Tuppurainen, 2010; Blomquist & Röding, 2010 s. 267-277) Det verkar klart att samhällsliga omständigheter unga växer i då de funderar över sin karriär har den största effekten på hur unga ser på karriär och arbete. Tuppurainen (2010) ifrågasätter ställningen där engagemang och intresset att byta jobb ställs emot varandra. Frågan handlar mer om hur man definierar engagemang och hur långvarigt man anser engagemanget vara.

I dagens samhälle läggs allt mer vikt på det immateriella kapitalet. Meritum (2002) har delat immateriellt kapital i tre former: humankapital, strukturkapital och nätverkskapital. Meritum påstår att Y-generationen har ett medfött strukturkapital som arbetsgivare allt starkare borde kunna utnyttja sig av, speciellt då arbetslivet idag är starkt fokuserat på att skapa fungerande strukturer/tjänster. Frågan är, om inte Y-generationen egentligen äger de egenskaper som arbetslivet idag behöver. Däremot är de två andra aspekterna av immateriellt kapital, det humana kapitalet och nätverkskapitalet nåt som nog skapas genom erfarenheter och helt enkelt ålder. Då Y-generationen allt starkare penetrerar arbetslivet sker det samma för deras nätverk, och erfarenheter under individens liv i sin tur tillstår med humankapital. (Ahonen, Hussi & Pirinen, 2010).

3.2 Psykologiskt ägarskap

Psykologiskt ägarskap är en känsla av ägarskap över objekt, koncept, organisation eller annan person som stöds, eller inte, av formellt ägande, så definierar Pierce, Kostova och Dirks (2011) psykologiskt ägarskap. Det psykologiska ägarskapet skapas genom kon-

troll, självinvestering och intim kunskap om objektet och består av effektivitet, identitet och samhörighet med objektet. Psykologiskt ägarskap kan inte diskuteras utan kopplingen till ansvar som ett genomsyrande koncept och dessa två kan inte separeras. Med andra ord handlar det om att det psykologiska ägarskapet stärks och därmed ökar behovet att delta i beslut, vilket i sin tur leder till ett ökat ansvar. (Pierce, Kostova & Dirks, 2001; Campbell Pickford, Joy & Roll, 2016)

3.2.1 Psykologiskt ägarskap i medarbetarens vardag

Arbetets innehåll är viktigt för unga, arbetet skall vara intressant, möjliggöra eget uttryck och motsvara den utbildning unga skaffat, speciellt viktigt är detta för unga kvinnor. Andra prioriteter är lön och kontinuitet/säkerhet. Redan 1996 visar ungdomsbarometern att unga inte ser arbetet endast som ett medel för att överleva, utan har också förväntningar på arbetets innehåll (Tuppurainen, 2010; Ahonen, Hussi & Pirinen, 2010). Psykologiskt ägarskap erbjuder individen ett sätt att nå detta i vardagen. Enligt forskning påverkar psykologiskt ägarskap positivt på bl.a. initiativtagande, arbetsbelåtenhet, engagemang och självinvestering (Qiu, Hu, Zhang, & Li 2015; MD-Sidin, Sambasivan & Muniandy, 2010; Man & Farquharson, 2012). Y-generationens medarbetare vill aktivt vara med och påverka sin egen arbetsplats kultur, verksamhet och ledarskap och så länge chefer är villiga att lyssna kommer de att komma med idéer. (Ahonen, Hussi, Pirinen, 2010)

Idag är de unga generationerna högt utbildade och eftersom en högskoleutbildning för många är en självklar del av karriärutvecklingen har vi också en medveten och kompetent generation som stiger in i arbetslivet med en god insikt om samhället och sina egna värderingar och förväntningar. Detta höjer naturligt vis på de förväntningar unga har på arbetet. Dessutom verkar de unga generationerna i allt större grad uppskatta sin fritid, och förväntar sig att arbetet skapar flexibilitet för detta. (Tuppurainen, 2010; Ahonen, Hussi, Pirinen, 2010) Känslan av stolthet över det egna arbetet är viktigt, och det verkar som att psykologiskt ägarskap kan vara medicinen till detta. Inte endast ökar medarbetarens rollöverskridande prestation på arbetsplatsen, dvs. viljan att göra lite extra, men också känslan av värde och erkännande. (Qiu, Hu & Zhang, 2015). Enligt forskningen är psykologiskt ägarskap även kopplat till lärande, reflektion och bekräftelse (Man & Farquharson, 2012).

Psykologiskt ägarskap är inte stadigt utan dess objekt och intensitet skiftar konstant beroende på arbetsuppgifter och det skede t.ex. ett projekt är i (Man & Farquharson, 2012). Det är viktigt att medarbetare får stöd i för att utveckla ägarskapskänslan och att man också som arbetsgivare respekterar ägarskapet genom att t.ex. inte utan gemensam överenskommelse tar bort arbetsuppgifter av medarbetare, eftersom detta kan orsaka känslor av förlust. För medarbetare kan psykologiskt ägarskap också leda till problem i fall den inte stöds på arbetsplatsen. I värsta fall leder dåligt ledarskap till utmattning och utbrändhet. (Campbell Pickford, Joy & Roll, 2016)

3.2.2 Psykologiskt ägarskap ur organisationens synvinkel

”Best’ leaders will have followers or employees whom they empower and whose satisfaction comes from a sense of self-efficacy, the feeling of capability or competence to perform a task – and the feelings associated with achievement. Such leaders may be invisible, or at least in the background, but they are among the most effective leaders” (Thomas Lenz, 1993)

Ledarskapet i den offentliga sektorn har genom tiden fått en hel del kritik. Ashbridge och National School of Government (2008) har forskat i likheter och olikheter i ledarskapet på de olika sektorerna från personalens synpunkt. Det personalen erfar fungera bättre på den privata sektorn är effektivitet hos den högsta ledningen, aktiv uppfostran av nästa generation av ledare, positiv inställning till motivation och möjligheter till deltagande i beslutsfattandet. (I: Gill, 2011 s. 48-52) Därmed kan vi konstatera att det offentliga ledarskapet har en hel del arbete att göra med tanke på psykologiskt ägarskap, inte minst i att utbilda ledare och chefer men också i organisationskultur och personalstrategier. Detta påstående stöds av Thomas Lee (2010) samt Gill själv (I: Gill, 2011 s.48-52).

Från arbetsgivarens perspektiv skapar psykologiskt ägarskap både krav och möjligheter. För att möjliggöra psykologiskt ägarskap hos personalen måste arbetsgivaren bjuda på möjligheter till ökad autonomi och deltagande i beslutsprocesser (MD-Sidin, Sambasivan, Muniandy, 2010; Peng, 2013). Detta kräver också att chefer och andra ledare själv måste agera som rollmodeller som öppnar möjligheter för personalen att delta (Kim & Beer, 2017). På organisationsnivå kräver detta även att kunskapsägarskapet görs kollektivt och att kunskapshanteringsverktyg introduceras för att skapa en atmosfär av öppenhet. Arbete i team och gemensam kunskapsproduktion leder till delade känslor av ägar-

skap. I bästa fall leder psykologiskt ägarskap till positivt förhållande till arbete och ett utökat gemenskapligt beteende (Peng, 2013; Qiu, Hu & Zhang, 2015; Man & Farquharson, 2012; Kim & Beer, 2017; Pan & Qin, Gao, 2014) och det verkar även som om arbetsmiljön inom organisationen blir mer öppen.

Det psykologiska ägarskapet kan även skapa problematiska situationer i fall det inte leds väl. I värsta fall kan det leda till territorialitet och gömmandet av det egna arbetet för att skydda sin position inom organisationen. Speciellt anmärkningsvärt är detta faktum då forskningen visar på att anställda skapar starkare psykologiska ägarskapsförhållanden till sitt arbete än själva organisationen. (Peng, 2013) Detta verkar vara fallet även för Y-generationen som i första hand förbinder sig till arbetet i stället för arbetsgivaren och detta ställer utmaningar för arbetsgivaren att erbjuda omständigheter som engagerar medarbetare inom organisationen (Ahonen, Hussi, Pirinen, 2010). I fall organisationen klarar av att skapa en känsla av psykologiskt ägarskap för organisationen minskar de enskilda medarbetares behov för territorialitet. (Peng, 2013) Genom att skapa en kollektiv känsla av psykologiskt ägarskap (Man & Farquharson, 2012), en vi-känsla, kan arbetsgivaren både få ut lite mer av sina anställda samtidigt som medarbetarna får känna sig stolta för det arbete de utfört.

Ett fungerande verktyg för att öka möjligheterna till psykologiskt ägarskap verkar vara att utnyttja utvecklingssamtalen, genom att fokusera på utvecklingsmöjligheter i stället för att endast utvärdera medarbetare, vilket i stället kan ha en negativ effekt. Personals erfarenhet av rättvis utvärdering är också viktig i detta sammanhang. (Qiu, Hu & Zhang, 2015). En annan aspekt som tycks understöda psykologiskt ägarskap är arbetsmiljöstrukturen, dvs. strängare och strikt hierarki struktur i organisationen skapar hinder för psykologiskt ägarskap (Pierce, O'Driscoll & Coghlan, 2004).

3.2.3 Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap

Inför analysen har jag skapat en bild av hur psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap konceptuellt faller samman och som Bild 1. visar, faller dessa väldigt väl i samma helhet. Bilaga 1. är en lista på vilka koncept som är kopplade till de teman som analyseras här.

Då vi placerar psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap i centrum för analysen hittar vi sex centrala större teman, som sedan i sin tur kan vidare öppnas i underliggande koncept (Bilaga 3). Det vi ser i Bild 1. är att samtliga centrala koncept på ett eller annat sätt är bundna till varandra, och därmed inte helt går att separera från varandra i diskussionen omkring det psykosociala välbefinnandet. Utanför denna bild faller de individuella resurserna som medarbetare hämtar med sig som t.ex. kön, utbildning, ålder eller arbetsuppgift. Jag kommer att behandla de åldersrelaterade resultaten och de resultat som direkt hänvisar till social- och hälsovårdsbranschen lite senare.

Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap

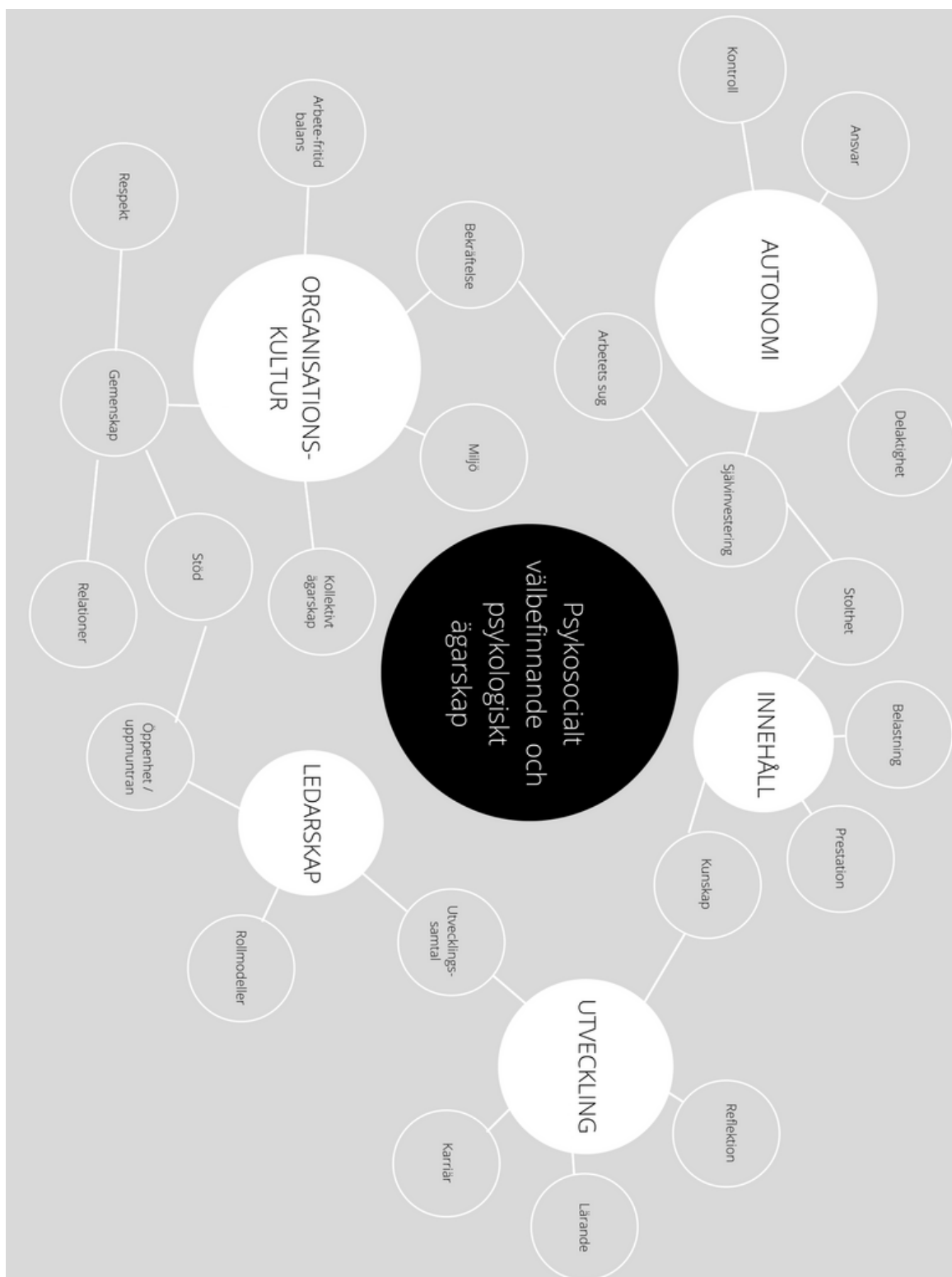


Bild 1: Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap skapar en kompletterande helhet.

3.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis går det att på basen av denna korta granskning konstatera att de nya generationerna inom arbetslivet kommer att utmana status-quo både då det kommer till organisationskultur, ledarskap och arbetssätt. Även om arbetsmoralen inte i sig har ändrat lägger Y-generationen allt mer vikt på det som sker utanför arbetsplatsen och därmed måste de kunna ta större del av bearbetningen av arbetet i sig själv. Chefer i sin tur måste lära sig att både ta emot och ge feedback på ett konstruktivt sätt och agera som förebilder till hela personalen.

På basen av forskningen som presenterats här finns det få saker arbetsgivare kan göra för att hindra unga från att byta arbete regelbundet, men det finns behov av att ta an diskussionen över vad branschen som helhet kan göra för att öka medarbetares känsla av psykologiskt ägarskap. Arbetsgivare måste kanske också se regelbundet utbyte av personal som en form av resurs, ett utbyte av kompetens och nya vindar, som i bästa fall kan leda till en konstant utveckling av branschen. Detta kräver dock att arbetsgivaren har strukturerna i skick och att organisationskulturen är öppen för nya medarbetare.

4 METOD

Som metod för mitt arbete har jag valt att göra en kvalitativ litteraturstudie. Resonemanget bakom valet av metod handlade främst om mitt intresse i den teoretiska aspekten av vad tidigare forskning säger om arbetslivet i Finland, och de stressorer som påverkar det psykosociala välbefinnandet hos unga medarbetare inom den offentliga branschen och mer specifikt social- och hälsovården. Dessutom har tidtabellen för arbetet haft en inverkan på utförandet av arbetet. Eftersom arbetet är inlett just innan sommarsemestrarna hade en enkätundersökning, eller en forskning baserad på intervjuer inte varit möjlig att utföra med god kvalitet och etik. Som metod har jag därmed valt en kvalitativ litteraturanlys på forskning utförd i Finland under de senaste åtta åren (2010-2017) på psykosociala välbefinnandefaktorer i arbetet inom den offentliga sektorn.

4.1 Litteraturstudie

Machi och MacEvoy (2009 s. 5) definierar litteraturöversikt på följande sätt:

A literature review is a written document that presents a logically argued case founded on a comprehensive understanding of the current state of knowledge about a topic of study. This case establishes a convincing thesis to answer the study question.

Med andra ord är litteraturöversikten en logisk presentation av tidigare kunskap i ett visst ämne. Mechi och MacEvoy's (2009 s.5) modell består av en process på sex steg. Varje steg öppnar en ny tankeprocess som sedan leder till nästa steg. 1) Välj ämne → specificera och ställ ramar, 2) sök litteratur → utforska och kategorisera 3) utveckla argument → organisera och forma 4) inspektera litteraturen → dokumentera och upptäck 5) kritiskt granska litteraturen → rekommendera och definiera 6) skriv översikten → adressera ämnet och forska vidare genom att börja om från början.

4.2 Forskningsmaterial

4.2.1 Datainsamling

Datainsamlingen är gjord i fler faser som en tematiserad sökning med fokus på studier som berör den finska social- och hälsovårds branschen och unga i arbetslivet i Finland. Till en början utförs en litteratursökning på basen av utsatta sökvillkor (Machi och MacEvoy, 2009 s.37). Eftersom syftet med arbetet är att få en helhetsblick på situationen på den finska arbetsmarknaden då det kommer till personalen inom social- och hälsovårdsbranschen, med tyngdpunkt på unga kommer jag att fokusera på finska publikationer av diverse offentliga organisationer och projekt relaterade till arbetsvälbefinnande. Mitt material söker jag i första hand från Julkari, den gemensamma databasen för bl.a. forskning producerat inom organisationer under social- och hälsovårdsministeriet. Avgränsningen har jag valt att göra så att endast forskningar publicerade 2010 eller senare inkluderas.

Jag har även utfört sökningar på de internationella databaserna EBSCO och Emerald med motsvarande engelska sökord samt Finland (bilaga 2). Utöver databassökningarna har jag dessutom använt mig av Google Scholar sökningar baserade på snöbollseffekten för att hitta central litteratur. På grund av hur sökningen är gjord, och att allt material inte finns öppet tillgängligt kan jag inte garantera att materialet är den bästa möjliga representationen av all forskning gjord inom detta område.

Som följande steg utförs en förhandsgranskning, ett slutligt val och sedan organisering av material (Machi och MacEvoy 2009 s.37). För att skapa en helhetsblick över det material jag hittat kommer jag att skapa bibliografikort på samtliga artiklar och på basen av dessa bibliografikort skapa mig en helhetsbild på vad forskningen täcker. Detta gör jag genom en kartläggning av den information som stiger fram i forskningarna. Efter att jag fått mig en helhetsbild av innehållet i forskningen blir det enklare att gå vidare till analys och diskussion av materialet. (Machi och MacEvoy, 2009 s.37-53)

Som sökord har jag använt mig av ”tyhöhyvinvointi”, ”voimaantumisen”, ”elämännhallinta”, ”työhallinta” och ”työhön sitoutuminen” och som krav att dessa termer inkluderas i abstraktet. Dessa sökord är centrala koncept med tanke på psykosocialt välbefinnande. Den inledande sökningen på Julkari resulterade i 3535 dokument som jag sedan begränsat ner till sex stycken dokument som motsvarade samtliga inklusionskrav. Under uteslutningsprocessen har jag metodiskt gått igenom dokumenten först på basen av rubrik och publikations år, sedan abstrakt, och genomläsning av hela dokumentet. Dessutom resulterade mina resultat i slutskedet av åtta stycken dubletter och därmed var det slutliga antalet dokument som inkluderats i denna inledande sökning sex.

I den kompletterande sökningen har jag använt mig av motsvarande sökord, men på engelska ”wellbeing at work”, ”empowerment”, ”life control”, ”work control” och ”work engagement”. Dessutom var sökkravet att artikeln behandlade den finska arbetsmarknaden och därmed var ”Finland” som andra sökord i alla dessa sökningar. Samma krav på inklusion av sökord i abstraktet gällde även i denna sökning. Den kompletterande sökningen på databaserna EBSCO och Emerald resulterade i fyra övriga dokument som fyllde inklusionskraven. Sökningen i EBSCO resulterade i 12 dokument varav jag efter uteslutningsprocessen inkluderat ett dokument och sökningen i Emerald gav 9 träffar varav jag inkluderat tre dokument.

Resten av dokumenten (6 st.) som är inkluderade i detta arbete är sökta med hjälp av snöbollsmetoden på Google Scholar.

4.2.2 Innehållsanalys

Själva innehållsanalysen baserar jag på den modell som Lundman & Hällgren Granheim (2006, s.162-167) introducerar. De centrala koncepten i deras modell är domän, meningsenhet, kondensering, kod, kategori och tema. Det viktiga att uppmärksamma i innehållsanalysen är att varje steg av analysen är väl beskriven och dokumenterad för att garantera prövning av forskningen och tillförlitligheten av arbetet. Samtidigt är det viktigt för forskaren att inte för starkt fastna i materialet. Abstraktion och tolkning är avgörande för att skapa mening i analysen. (Lundman & Hällgren Granheim, 2012; Brown & Clarke, 2006)

Eftersom mina analysenheter i första hand är forskningsrapporter kommer själva dokumenten att agera som domän. Därefter har jag plockat fram 333 meningsenheter ur dokumenten som jag sedan bearbetat vidare. Vid urvalet av meningsenheter har jag inte varit väldigt kritisk, och det finns situationer där meningsenheter från samma dokument med samma eller liknande innehåll kommit med i detta skede. Efter att samtliga meningsenheter blivit utplockade har jag valt att översätta dem i samband med att jag kondenserat dem. I detta skede hänger samtliga meningsenheter med.

Efter kondenseringen av enheterna har jag gått vidare med att tilldela samtliga kondenserade meningsenheter en kod, som jag sedan bearbetat för att skapa en något enhetlig samling av koder. Under kodningsprocessen har jag sett tillbaka på de originella texterna för att garantera att koderna inte förvränger texten. Sedan har jag gått vidare för att kategorisera koderna. I detta skede har en del koder under olika kategorier fått likadana namn, men hänvisar på olika aspekter av vad koden står för och definieras av kategorin. Totalt hade jag efter kodningen 47 olika kodenheter indelade i 8 kategorier och tre teman: individen, organisationen och samhället (Bilaga 3.)

4.2.3 Presentation av forskningsmaterial

De dokument jag valt med i analysen representerar varierande format från forskningsartiklar till slutrapporter för större forskningsprojekt. De inkluderade dokumenten är publicerade mellan åren 2010-2017 och representerar väl den variation av studier som ut-

förts inom ramen för psykosocialt välbefinnande inom arbetslivet och unga inom arbetslivet. Nedanom presenterar jag kort mina artiklar i alfabetisk ordning enligt författare.

Collin, Paloniemi & Vähäsantanen (2015) ville i sin forskning granska hur det multi-professionella samarbetet inom en sjukhuskontext fungerar. Själva forskningen utfördes som en observation och innehållsanalys på basen av en verksamhetsbaserad arbetskonferens som intervention. Interventionen ordnades på en akutenhet under en arbetsdag och de diskussioner som utfördes under interventionen. Alla de olika personalgrupperna var representerade under interventionen.

Flinkman, Isopahka-Bouret & Salanterä (2013) granskade i sin fallstudie hur tre unga sjuksköterskor erfarit sin tid inom sjukskötare arbetet och deras resonemang omkring byte av yrke. Forskningen utfördes som en longitudinell kvalitativ fallstudie där informanterna fritt fick dela med sig av sin karriärberättelse både i bild genom en personlig berättelse (inklusionskrav) karriär stig samt individuella intervjuer utförda fyra år emellan. Forskarna var intresserade av att hitta gemensamma teman inom de tre olika narrativen som producerades inom ramen för forskningen.

Hakanen et al. (2012) siktade efter att hitta styrkor och utmaningar hos personal och arbetsorganisationer genom att utföra en kvantitativ enkät studie inom det Finska arbetslivet. Med 87 organisationer som lovat delta i forskningen och 11 469 svarade enkäter representerade mätaren varierande organisationer från privata, offentliga och den tredje sektorn. Den kommunala sektorn var den mest representerade sektorn i forskningen.

Issakainen (2014) undersökte hur unga vuxna i arbetslivet upplevt sina erfarenheter av depression och arbete. Alla informanter hade i något skede sökt hjälp för sin depression. Alla 14 informanter intervjuades och intervjuerna transkriberades. Forskningen resulterade i individuella narrativ som genom tematiseringen kunde placeras inom ramen för tre olika former av berättelser där förhållandet mellan arbete och depression varierade.

Kanste (2011) utförde en forskning på hälsocentraler i Norra Finland under året 2006. Som respondenter valdes alla anställda som jobbade med inskrivna patienter, poliklinik patienter och patienter inom hemservicen. Dessutom skulle danställda jobba inom avdelningarna för intern medicin, kirurgi, onkologi, lungsjukdomar och rehabilitering. Av

de 765 enkäter som skickades ut returnerades 531 enkäter d.v.s. 57 %. Forskningen mätte arbetsengagemang och välbefinnandefaktorer, som personliga prestationer, psykologiskt välbefinnande, mentala resurser, intern arbetsmotivation och viljan att stanna på arbete.

Kuokkanen, Leino-Kilpi, Numminen & Meretoja (2016) utförde sin forskning som en del av ett större forskningsprojekt Newly Educated Workers. Forskningen granskade empowerment faktorer hos individen och hur det kunde stödas inom organisationer. Nyutexaminerade sjukskötare registrerade mellan november 2011 och oktober 2012 i Finland (N=1 050) deltog i forskningen. Rekryteringen utfördes i samarbete med arbetarorganisationer inom branschen.

Larjovuori, Manka & Nuutinen (2015) utförde en forskningsöversikt över forskning över humant kapital. Syftet med forskningen är att granska vilka mänskliga faktorer som påverkar välbefinnandet på arbetsplatsen och karriärernas längd. Dessutom lyfts de kontanta förändringarna inom arbetslivet som en utmaning för de ovannämnda faktorerna.

Mäkiniemi et al. (2014) utförde också en forskningsöversikt på forskningar utförda 2010-2013 som behandlade välbefinnandet i arbetet. Genom en temaanalys presenterade forskningen ett antal olika både individuella och organisatoriska faktorer som påverkar det psykosociala välbefinnandet inom arbetslivet. Eftersom tematiseringen inte varit uteslutande har en del forskningar fått plats i fler teman.

Ojala, Nätti & Kauhanen (2015) baserade sin forskning på material statistikcentralen samlat in under sina studier i arbetsförhållanden i Finland mellan åren 1977 och 2013, samt registeruppgifter relaterade till dessa studier. Forskningen granskar hur olika oregelbundna arbetsformer skiljer sig i arbetets typ jämfört med heltids tillsvidare arbete genom åren. Analysens resultat är skapade genom att jämföra de olika oregelbundna arbetsförhållandena sinsemellan och med dem som är tillsvidareanställda då det kommer till karriär på långsikt.

Pekkarinen & Pekka (2016) granskar hur kommunalt och kyrkligt anställda mår på sina arbetsplatser och vilka aspekter som påverkar välbefinnandet i arbetet. Forskning-

ens bakgrund ligger i ett behov att hitta lösningar att hantera konstant förändring inom branschen med speciell fokus på ledarskapet. Informanterna inom både kommunerna (N=1515) och kyrkan (N=510) intervjuades via telefon av en tredje part. Dessutom samlades bakgrundsinformation gällande tjänsteförhållanden från Kevas register.

Pyöriä & Ojala (2016) har använt sig av Statistikcentralens arbetsförhållandestudier från åren 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 och 2013 för att granska de olika generationernas tidiga erfarenheter inom arbetslivet. Studien är fokuserad på gruppen 15-29 åringar i samtliga studier och som kontrollgrupp används den korresponderande gruppen äldre respondenter. Forskarna har identifierat generationerna så att de unga i studien 1984 kallas för strukturskiftets generation, studien 1997 skapar X-generationen och unga i studien 2013 Y-generationen. De unga i de tre övriga studierna faller enligt forskarna någonstans där emellan. Forskningen fokuserar alltså på att jämföra hur de generationsbundna attityderna till arbete och ställning i förhållande till de äldre generationerna förändrats genom tiden.

Saari, Melin, Balabanova & Efendiev (2017) har jämfört arbetsengagemanget i Finland och Ryssland genom att jämföra nationella enkäter Finnish Quality of Work Life Survey 2013 (4876 respondenter mellan 15-64 år som) och Russian Quality of Work Life Survey 2014 (780 respondenter). Enkäterna är byggda med liknande design och är därmed jämförbara med varandra. Den enda skillnaden är att där den finska enkäten representerar hela belönade befolkningen, representerar den ryska enkäten endast den privata sektorn. Forskningen granskar aspekter som personlig bakgrund: arbetsresurser – belåtenhet med ledarskap, team anda, möjlighet att lära sig nytt och kontroll över arbetet, Arbetskrav: osäkerhet, tidspress och mental stress. Samt engagemang: vigör, dedikation och uppsugning.

Salo et al. (2016) har tagit sig an frågan gällande socialarbetares välbefinnande på arbetet och vilka faktorer som påverkar detta. Som material för forskningen har forskarna använt Kunta-10 undersökningarna från åren 2000-2012. Undersökningarna inkluderar alla arbetstagare från tio finska kommuner med varierande storlek och god nationell spridning. Från och med 2014 har Helsingfors deltagit i undersökningen och därmed har antalet kommuner då ökat till elva. Dessutom inkluderar forskningen två separata enkäter riktade till socialarbetare åren 2013 och 2015. Som jämförelsematerial har forskarna

använt Insurance Medicine All Sweden (IMAS)-forskningens registermaterial från åren 2005-2012.

Taipale, Selander, Anttila och Nätti (2011) granskar i sin forskning hur engagemang i arbetet ser ut i åtta länder i Europa, Finland, Sverige, Storbritannien, Holland, Tyskland, Portugal, Ungern och Bulgarien. Forskningen är en del av ett EU-finansierat projekt: Quality of life in changing Europe och inkluderar personal inom service sektorn, även offentliga sjukhus. Metoden använd i forskningen är en elektronisk enkät och majoriteten av respondenterna är kvinnor, och 40 % av respondenterna var i 20-34 års åldern. De finska respondenterna bestod av en högre andel experter i förhållande till de övriga länderna.

Turunen (2014) granskar hur de finska arbetstagarna förbinder sig till arbetet och i vilken form och hur detta engagemang förhåller sig till den europeiska kontexten. Data använt i forskningen är en del av internationella enkäten International Social Survey Program och des Work Orientation Module III. I den aktuella forskningen jämförs de finska resultaten med resultaten från Bulgarien, Cypern, Danmark, Frankrike, Tyskland, Stor Britannien, Ungern, Irland, Lettland, Norge, Portugal, Slovenien, Spanien, Sverige och Schweiz. Materialet delades upp i motivation, arbetsklass och sektor. Studien lyfter fram respondenternas förhållande till arbete som ekonomiskt beroende och engagemang till organisationen.

Viitala, Tanskanen & Sääntti (2015) fokuserar sin forskning på klimatet inom arbetsorganisationen och välbefinnandet på arbetet i 24 enheter inom en kommunal daghemsorganisation. Organisationen består av 436 anställda, varav 342 svarade på enkäten, därmed är svarsprocenten 85. Närmare aspekter inom forskningen är engagemang, negativt arbetsvälbefinnande och organisationsklimat.

4.3 Etiska riktlinjer för litteraturstudier

De etiska riktlinjerna ligger som grund till väl utförd forskning. I detta fall då jag tagit an en litteraturforskning kommer jag inte att behöva fundera på respondenters integritet, men det finns en hel del annat som jag ändå måste ta hänsyn till.

De grundläggande principerna för etisk forskning är ärlighet, varsamhet, noggrannhet, öppenhet, och respekt till tidigare forskning. Dokumentation och rapportering är viktiga för att forskningen skall gå att granska och duplicera, detta kräver en fungerande administration av material. Frågeställning och begrepp är inte endast relevanta med tanke på sökresultatets användbarhet, men även för att forskningens innehåll skall motsvara det planerade och att forskningen över huvudtaget skall svara på forskningsfrågan. (Tuomi & Sarajärvi, 2013. s.132-133; Forskningsetiska delegationen, 2012 & Yrkeshögskolan Arcada, 2017) De största utmaningarna som jag ser det är kopplade till kvaliteten av sökningarna som jag som forskare utför och det material som jag hittar. Utmaningar speciellt med hantering av finländskt, finskspråkigt material är att hitta material som uppfyller validitetskraven. Validitet kan garanteras bl.a. genom att endast välja peer-reviewed artiklar som forskningsobjekt. Också urvalets representativitet, d.v.s. variation är viktig för att ge en verklighetsbild av tidigare forskning. (Thurén, 2013) Då jag i använt mig av forskning av nationella institutioner måste jag lita på integriteten hos dessa institutioner och de forskare de anställer.

Objektivitet i forskning i sig är en intressant diskussion. Men då det kommer till forskning krävs åtminstone de följande aspekterna: uppmärksamhet till forskarens ställning, rättigheter, delaktighet, ansvar och ägarskap, kopplingar till finansörer och eventuella andra organ. (Tuomi & Sarajärvi, 2013. s.132-133 & Yrkeshögskolan Arcada, 2017) I detta fall har jag varken ekonomiska kopplingar eller andra externa motivatorer till att utföra detta arbete. Vad kan vara viktigt att lyfta upp är det egna intresset i ämnet och risken för confirmation bias då det kommer till sökningar och inklusionsval. Det är viktigt att vara medveten över de egna övertygelserna och vara öppen till att förändra sin egen världsbild i fall resultatet visar på något oförväntat eller resultat i konflikt med egna värderingar (Thurén, 2013; Yrkeshögskolan Arcada, 2017 & Nickerson, 1998).

5 RESULTATREDOVISNING

”Olennaista on kuitenkin huomioida, että työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

Under denna rubrik kommer jag att presentera de mest centrala resultaten ur de inkluderade forskningarna. Resultatpresentationen är uppdelad i tre olika delar som presenterar resultaten från individens och organisationens synvinkel. Dessutom har jag valt att in-

kludera resultat som direkt eller indirekt har en samhällelig aspekt, eftersom arbetslivet och arbetsgivare inte går att separera från den stora helheten, utan de samhällliga faktorerna måste alltid ses som en del av helhetsbilden. Som Larjovuori, Manka och Nuutinen (2015) konstaterar och det jag kanske anser som det viktigaste resultatet för detta arbete är att välbefinnandet i arbetet skapas i arbetet och där är alla aktörer lika viktiga. Resultaten är presenterade genom utvalda citat från de inkluderade forskningarna.

5.1 Individuella faktorer

Individuella faktorer kan agera som både resurser och utmaningar och var och en måste själv vara medveten om sin egna medarbetarprofil. Mina resultat visar på att det finns mycket mer resurser hos individer än utmaningar eller hinder. Även om de flesta individuella aspekter går att påverka finns det några, som t.ex. kön och ålder, som verkar vara betydelsefulla, men som medarbetare inte kan påverka. Oberoende av personliga egenskaper och yrkesrelaterad kompetens finns det en central kompetens som alla medarbetare inom arbetslivet måste ta till sig – medarbetarkompetens.

”Koska työntekijöiden toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin ja esimies-alaissuhteisiin liitettyihin odotuksiin, myös puutteet niin kutsutuissa alaitaidoissa tai ylipäättään työyhteisötaidoissa tulisi tunnistaa.” (Mäkiniemi et al., 2014)

5.1.1 Arbetets sug

De individuella resurserna tycks gå att dela in i några huvudteman som stiger fram genomgående i forskningarna. Ett av dessa är arbetets sug, ett koncept som täcker individuella egenskaper som engagemang, fördjupning, självinvestering och medarbetarens intresse att ta initiativ. Så som även andra välbefinnandefaktorer kan arbetets sug spridas inom arbetsorganisationen. Dessutom är arbetets sug en relativt konsekvent tillvaro hos individen, och kan därmed räknas även som en organisatorisk resurs i fall den förvaltas väl. (Hakanen et al., 2012)

I mina resultat kan vi se att bl.a. engagemang är en ofta förekommande resurs hos individen. Intressant är att engagemang även verkar vara bundet till individuella egenskaper som t.ex. kön eller yrkesklass. Däremot visar resultaten på att ålder inte påverkar engagemanget till arbetet.

“Työn imua useita kertoja viikossa kokevat myös tuunasivat työtään eniten, kokivat vähemmän stressiä ja leipääntymistä ja olivat sitoutuneempia organisaatioonsa (Kuva 19).” (Hakanen et al., 2012)

“Tuloksemme eivät tukeneet yleistä uskomusta ikäryhmien eroista työpaikan sitoutumisessa, sillä ikäryhmien väliset tulokset eivät poikenneet aineistossa merkitsevästi toisistaan (Kuva 15). Ylipäättään eri ikäiset työntekijät olivat varsin sitoutuneita työpaikkaansa.” (Hakanen et al., 2012)

”Tulostemme mukaan epäily siitä, että nuoret arvostaisivat ansiotyötä aikaisempaa vähemmän, on aiheeton.” (Pyöriä & Ojala, 2016)

”In most countries compared, women showed stronger employment commitment than men, [...] the effect on gender on affective organizational commitment was negligible (Table 2).” (Turunen, 2014)

”The effect of occupational class on employment commitment was strongest in Finland.” (Turunen, 2014)

Interna motivatorer har en central roll i engagemanget till organisationen, men speciellt till själva arbetet.

”... employees’ true loyalty and commitment cannot simply be bought or negotiated. Percieved intrinsic rewards of the job were the strongest predictor of employment and affective organizational commitment for most of the countries researched, boosting these types of commitment.” (Turunen, 2014)

Även om arbetets sug även kan framstå inom arbetsgemenskaper är det mer vanligt hos enskilda individer.

”Yksittäisten työntekijöiden työn imu (4,8) oli vahvempaa kuin työryhmän yhteinen työn imu (4,5), mutta yksilö- ja työryhmätason työn imu olivat myönteisessä yhteydessä toisiinsa ja todennäköisesti myös vahvistivat toinen toisiaan.” (Hakanen et al., 2012)

5.1.2 Individuella egenskaper och familjebakgrund

De individuella aspekterna hos medarbetarna som t.ex. familjebakgrund, mental hälsa eller kön stiger även fram som relevanta faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet och förväntningarna på både sig själv och arbetsgivaren.

”Tutkimuksissa on havaittu vanhempien sosioekonominen aseman ja koulutustason sekä yksilön älykkyyden ennustavan korkeampaa koulutusta aikuisiässä, mahdollisuuksia käyttää omia tietoja ja taitoja monipuolisesti työssä sekä todennäköisyyttä kokea työnsä mielekkäämmäksi, mikä puolestaan vähentää työuupumuksen riskiä ja lisää työtyytyväisyyttä.” (Mäkinen et al., 2014)

”Moni tähän tutkimukseen osallistunut nuori aikuinen kertoi masennuksen liittyvien kokemusten opettaneen omien voimavarojen ylläpitämisen kannalta keskeisiä ajattelu- ja toimintatapoja.” (Issakainen, 2014)

”Myös korkeampi ikä ja koulutustaso olivat yhteydessä paremmiksi koettuihin voimavaroihin ja suurempiin työn vaatimuksiin.” (Hakanen et al., 2012)

”Tasa-arvoiseen työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen on tutkimusten perusteella Suomessa vielä matkaa. Sosioekonomisella asemalla ja sukupuolella on edelleen suuri merkitys työelämässä.” (Mäkinen et al., 2014)

”Sen sijaan mitä nuoremmasta ikäluokasta oli kysymys, sitä harvemmin koettiin, että työn jatkuvuus oli turvattu. Ymmärrettävä tulos on, että määräaikaisista ainoastaan joka kolmas koki työnsä jatkuvuuden turvatuksi.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Tutkimuksissa on huomattu muun muassa, että nuoruus- ja opiskeluaikaiset toimintatavat- ja tyyli-työt ovat yhteydessä työhyvinvointiin tulevaisuudessa. On havaittu esimerkiksi että ne, jotka käyttivät myönteisempiä ja asiakasläheisempiä toimintatapoja sekä lisäsivät niiden käyttöä opintojen aikana, kokivat työuransa alkupuolella enemmän työnimua ja vähemmän uupumusoireita.” (Mäkinen et al., 2014)

En del individuella egenskaper utvecklas och raffineras genom tiden, utbildning och livserfarenheter erbjuder också individen på resurser för att upprätthålla sitt välbefinnande. Yrkesmässiga kompetenser som skapas genom utbildning och arbetserfarenhet är viktiga för individens eget välbefinnande och karriär. Den yrkesmässiga kompetensen inom den finska social- och hälsovårdsbranschen är på hög nivå.

”... tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen näyttävät suojaavan sosiaalityöntekijöitä sekundaaritraumatisoitumiselta.” (Salo et al., 2016)

”Kannustin tuunaamiseen näyttäisikin kumpuavan keskeisesti juuri välittömästä työympäristöstä ja sen resursseista ja haasteista.” (Hakanen et al., 2012)

”Yksilön urakehityksen ja työelämässä pysymisen kannalta vaikuttaa kannattavalta kehittää omaa henkistä pääomaansa monipuolisesti.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”The correlation between competence and the five QxEN subcategories [moral principles, personal integrity, expertise, future orientedness and sociability] was statistically significant” (Kuokkanen et al., 2016)

”Mitä laadukkaampaa ja laajempaa osaamista työntekijällä on, sitä todennäköisemmin hänelle löytyy työmahdollisuuksia läpi koko työuran.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”Kuntatyöntekijöiden osaaminen on säilynyt erittäin hyvänä viimeiset vuodet, ja nyt 86 prosenttia katsoo osaamisensa suhteessa työn vaatimuksiin olevan sopiva.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Förändringstolerans är även en egenskap hos medarbetare som dagens arbetsliv har en stor efterfrågan för. Det verkar som om unga och de som på förhand förväntar sig ändringar har de bästa resurserna för att bemöta förändringar, även i arbetet.

”Kunta-alan nuorimmista eli 18-29-vuotiaista 92 prosenttia koki voimavaransa kohdata uusia haasteita hyviksi...” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Edistyksekkisintä työhyvinvointipääomaa edustavat organisaation kilpailukyvyyn säilyttämistä tukeva **työntekijöiden muutos- ja uudistumiskyvykkyys**, joita luovia ja tukevia tekijöitä ovat esimerkiksi työn imun, työn merkityksellisyyden kokeminen ja kukoistaminen.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

5.1.3 Kontroll

Kontroll över det egna arbetet handlar om att kunna påverka sin vardag. Även om medarbetare har arbetsroller erbjuder möjligheten att kontrollera sina arbetsuppgifter genom att själv anpassa det egna arbetet eller möjligheterna att ta sig an nya utmaningar en stöttande resurs. I fall dessa resurser inte förvaltas väl från arbetsgivarens sida, riskerar man att mista personal.

”Työtään tuunaavat myös kokivat työkykynsä paremmaksi ja raportoivat hieman vähemmän stressiä ja työhön leipääntymistä.” (Hakanen et al., 2012)

”Organisaatioiden tulisikin kiinnittää epävarmoissa tilanteissa huomiota erityisesti siihen, että ihmiset voivat hallita omaa työtään, voivat vaikuttaa omaan työhönsä, saavat riittävästi sosiaalista tukea sekä siihen, että kohtelu on oikeudenmukaista (Cheng ym., 2013; Elovalo ym., 2010; Heponiemi ym. 2011)” (Mäkinen et al., 2014)

”On esimerkiksi havaittu, että riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle vähentävät mahdollisuus kontrolloida/hallita työtä sekä hyvä ilmapiiri tiimissä.” (Mäkinen et al., 2014)

”Haasteellista on myös, että liiallisessa määrin korostuessaan työelämään normaaleina kuuluvat tai jopa työhyvinvointia, kehittämistä ja työn imua tuottavat asiat, kuten haastavien tehtävien suorittaminen, itsensä kehittäminen ja työn tuloksellisuuden seuraaminen, kääntyvät kuormitusta ja pahoinvointia luoviksi tekijöiksi.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

Samtidigt äger individen resurser som arbetsgivaren genom arrangemang kan stöda och utveckla. Ett sådant är möjligheten till intern belöning, möjligheten att själv ställa upp mål för sitt arbete och nå dem, känna sig stolt över sitt arbete.

”... employees’ true loyalty and commitment cannot simply be bought or negotiated. Perceived intrinsic rewards of the job were the strongest predictor of employment and affective organizational commitment for most of the countries researched, boosting these types of commitment.” (Turunen, 2014)

”In their stories, these young nurses narrate nursing as a profession, not as a vocational calling. They construct themselves as talented and ambitious and striving for career advancement.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”Tähän näkemykseen [pitävätkö he työtään tärkeänä ja merkityksellisenä] yhtyi peräti 94 prosenttia kunta-alan ja kirkon työntekijöistä.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

5.1.4 Belastning och återhämtning

En av de största välbefinnanderiskerna inom social- och hälsovårdsbranschen är den belastning som själva arbetet för med sig. De stora belastningsfaktorerna är resursbrister i personal och konflikter mellan de egna värderingarna och arbetets realiteter. Speciellt besvärligt blir det då exponeringen för dessa förlängs.

”The results suggest that those NGN’s rating their ‘personal integrity’ high were not satisfied with the quality of care in their work units.” (Kuokkanen et al., 2016)

”... feelings of guilt and of being burdened because she thought that she was unable to provide the level of care that she considered adequate.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”Terveysalalla naiset myös kokivat miehiä useammin, ettei työyhteisössä ole riittävästi työntekijöitä.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”... työhyvinvointi näyttäisi heikkenevän iän ja työkokemuksen myötä.” (Salo et al, 2016)

Återhämtning är en viktig del av välbefinnandet både psykiskt och fysiskt. Genom att erbjuda medarbetare tillräckliga möjligheter för återhämtning skyddar organisationen dem från utmattning. Då återhämtningen är tillräcklig fungerar den t.o.m. som en buffert för tolerans av ökad belastning. (Mäkinieniemi et al., 2014) Medarbetares uppfattning om egna resurser är också viktig för återhämtningen (Salo et al., 2016).

”Työnantajat voivat edistää työntekijöiden palautumista esimerkiksi huolehtimalla työmäärän kohtuullisuudesta sekä luomalla työaikakulttuuria, joka tukee työn ja vapaa-ajan eriyttämistä.” (Mäkinen et al, 2014)

”Suojaavia tekijöitä olivat hyvät tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen.” (Salo et al., 2016)

Även organisationens strukturer verkar erbjuda på resurser för att förebygga belastning hos medarbetare. Organisationens storlek och intern kommunikation bl.a. agerar som buffert för överbelastning.

”Korkea työn imun taso tiimeissä oli todennäköisempää suurissa organisaatioissa ja erityisesti sosiaali- ja terveysaloilla.” (Hakanen et al., 2012)

”Inhimillisen pääoman ohella organisaatiolla voidaan ajatella olevan työhyvinvointipääomaa, jonka taso määrittelee, missä määrin organisaatio kykenee hyödyntämään muita inhimillisiä resurssejaan nyt ja erityisesti tulevaisuudessa.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”Viestinnän ja vuorovaikutuksen toimivuus työyhteisössä on olennaista tämän tyyppisessä [monipaikkainen ja mobiili] työssä.” (Mäkinen et al, 2014)

”Kuntien ja kirkon henkilöstöstä alle puolet oli tyytyväisiä tiedonkulkuun työyhteisössään.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

5.2 Organisatoriska faktorer

Organisationer består av olika former av immateriellt kapital, Larjovuori, Manka och Nuutinen (2015, s.10-11) erbjuder oss en fördelning av dessa som jag kommer att använda som grund för att presentera de organisatoriska resultaten. Immateriellt kapital är immateriella resurser organisationen har till sitt befogande för att skapa resultat. Som vi ser i Tabell 1, fördelas immateriellt i tre, och samtliga former har sina egna specialegenskaper.

Humankapitalet innehåller individernas egna kompetenser och attityder, samt psykologiskt kapital. Socialt kapital hänvisar till förhållanden och nätverk individerna hämtar med sig till organisationen. Båda dessa former av kapital existerar hos enskilda individer, inom team och organisationen som helhet. Som tredje form har vi strukturellt kapital, som består av personalens kunskapsnivå, motivation och de strukturer som organisationen skapat för att upprätthålla dessa.

Former av immateriellt kapital **Förekomst inom arbetslivet** **Resultat och effekter**

<i>Humankapital</i>	Individernas kompetens, kunskap, färdigheter och attityder (Becker, 21962). Psykologiskt kapital, som hänvisar till psykologiska resurser som påminner om hoppfullhet och optimism (Luthans et al. 2006)	Möjliggör produktiv och ändamålsenlig verksamhet Möjliggör uppnåendet av sådana målsättningar som inte kunde nås utan dessa resurser.
<i>Socialt kapital</i>	Förekommer i förhållanden mellan individer och grupper, t.ex. gemensamma värderingar och normer, tillit, informationsfördelning och aktivt agerande för gemensamt väl (Coleman, 1990; Oksanen, 2009).	
<i>Strukturellt kapital</i>	Infrastruktur som möjliggör upprätthållandet och utvecklandet av humankapital: t.ex. organisatoriska system, verksamhetsprocesser, patenter och dokumentationer, arbetets förvaltning och påverkansmöjligheter (t.ex. bontis, 1998).	

Tabell 1: Former av immateriellt kapital och deras förekommande i arbetslivet (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015. s. 11)

Nedanom kommer jag att behandla de olika formerna av immateriellt kapital. Humankapital och personalpolicy samt Personlig utveckling och karriärmöjligheter behandlar tematiken under humankapital. Socialt kapital behandlas under rubrikerna Organisationskultur och Ledarskap. Och strukturella kapitalet behandlas under rubrikerna Autonomi, Belastning och stöd samt Osäkerhet och förändring. Dessutom har jag valt att sätta till en rubrik som lyfter fram de samhällsliga aspekterna som det psykosociala välbefinnandet har (Tabell 2.).

Former av immateriellt kapital **Kapitel**

<i>Humankapital</i>	Humankapital och personalpolicy Personlig utveckling och karriärmöjligheter
<i>Socialt kapital</i>	Organisationskultur Ledarskap
<i>Strukturellt kapital</i>	Autonomi Belastning och stöd Osäkerhet och förändring

Tabell 2: Former av immateriellt kapital inom ramen för arbetet.

5.2.1 Humankapital och personalpolicy

Organisationer borde enligt forskningen satsa allt mer på personalpolicy och personalens välbefinnande som en strategisk målsättning. Humankapital kan enligt Larjovuori, Manka och Nuutinen (2015) ses som värde på den satsning som arbetsgivare gör på sina anställda, som en av de största om inte den största enskilda kostnaden inom organisationen.

”Organisaation inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan sen menestymistä edesauttavia aineettomia, henkilöstöön kiintyneitä resursseja.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”Usein eri laskentakaavioissa lähtökohtana on ajatus, että työhyvinvointiin panostamalla voidaan säästää erityisesti sairaspöissaoloja ja varhaista eläköitymistä vähentämällä. Vähemmän tarkastellaan sitä mitä lisäarvoa esimerkiksi työhyvinvoinnin lisäämään asiakastytyväisyyden, innovatiivisuuden kasvun tai yhteiskuntavastuullisen yrityskuvan ylläpitämisen kautta voidaan saavuttaa.” (Mäkinieni et al, 2014)

Som en del av detta måste även ses de värderingar som genomsyrar organisationens verksamhet. I fall organisationens och personalens värderingar inte möts, kan det vara svårt för medarbetare att fortsätta jobba inom organisationen.

”She was no longer enjoying nursing work, and she felt that being productive was seen as more important than taking good care of the patient.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

Genom att skapa en personalstrategi som svarar på denna utmaning kan organisationen få ut mera av sina anställda under en längre period, samtidigt som de även ökar på välbefinnandet i samhället. De främsta teman som stiger fram i denna forskning är balansen mellan arbete och vardagsliv, som ökat inom alla åldersgrupper sedan 1984 (Pyöriä & Ojala, 2016). För unga handlar det ofta om möjligheter att kombinera oregelbundna arbetsavtal med möjligheten att planera sin fritid även om speciellt unga verkar erfar problem med anpassandet av just denna balans (Mäkinieni et al., 2014; Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013).

Som en del av en fungerande personalpolicy finns det ett behov lyfta fram välbefinnandefaktorer som ett centralt tema och försäkra att alla i personalen är medvetna om hurdant stöd som finns tillgängligt och hur man kan söka sig dit.

”... erityisesti työuraansa aloittelevien nuorten työhyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksamisen ongelmien ennaltaehkäisyyn tulisi työpaikoilla panostaa.” (Issakainen, 2014)

”... riittämätön työnohjaus ja täydennyskoulutusmahdollisuudet, työn vaatimukset, järkyttävät tilanteet asiakastyössä, erityisesti sosiaalityöhön liittyvät kuormittavat tekijät sekä psyykinen kuormittuneisuus.” (Salo et al, 2016)

”... masennuksen ehkäisemiseksi ja masennuksesta kärsivien työssä jaksamistukemiseksi työpaikoilla tulisi panostaa 1) kaikkien työntekijöiden työhyvinvointiin, 2) varhaiseen tukeen, jotta työssä jaksamisen kanssa kamppaileva saa apua ajoissa, sekä 3) toipuvien työhön paluuseen.” (Issakainen, 2014)

”Kunta-alan henkilöstöstä 70 prosenttia ilmoitti suoraan, että tietää saavansa tukea työnantajaltaan ja työterveyshuolloilta, jos työkyky on vaarassa alentua. Toisaalta 12 prosenttia oli sitä mieltä, ettei saa tukea.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Kunta-alan työterveyshuoltoa tarkastellessa havaittiin, että työterveyshuolto on kehittynyt 2010-luvulla erityisesti työterveyshuollon edistämisessä ja työyhteisöjen muutostilanteiden tukemisessa. [...] Toisaalta kunta-alan työterveyshuollossa ei kuitenkaan noin puolissa tapauksista ole riittävästi resursseja seimerkiksi työpaikkaselvitysten tekemiseen. (Pekka & Forma 2012.)” (Mäkinen et al, 2014)

Som ett resultat av en välskött personalpolicy skapar man resurser för medarbetare att allt bättre även klara av förändringar.

”Korkeimman tason työhyvinvointipääoman hyödyntäminen mahdollistaa esimerkiksi onnistuneet organisaatiomuutokset sekä innovatiivisuuden ja helpottaa työntekijöitä sopeutumaan muuttuviin työelämän tilanteisiin.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”Työterveyshuolto voisi tuottaa enemmän tietoa henkilöstön hyvinvoinnista henkilöstöhallinnon käyttöön sekä tähän tietoon pohjautuvia toimenpide-ehdotuksia.” (Mäkinen et al., 2014)

”... erityisesti työuraansa aloittelevien nuorten työhyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksamisen ongelmien ennaltaehkäisyyn tulisi työpaikoilla panostaa.” (Issakainen, 2014)

Förändringar och organisatorisk stabilitet verkar också vara ett organisatoriskt ämne som stiger fram inom forskningen med tanke på välbefinnandet hos personalen.

”Merkittävimmin työryhmien voimavaroja selittivät organisaation vakauteen liittyvät piirteet, eli muutosten luonne ja työpaikan taloudellinen tilanne.” (Hakanen et al., 2012)

5.2.2 Organisationskultur

Organisationskultur kan ses som en del av det sociala kapitalet inom organisationen. Enligt de forskningar som inkluderats i detta arbete verkar organisationskulturen gå att vidare dela in i tre olika teman: Atmosfär, gemenskap, och autonomi. Även om dessa tre överlappar varandra, har var och en sina specifika egenskaper som påverkar organisationen.

Det jag valt att kalla för atmosfär täcker personliga attityder och beteendemönster som påverkar organisationens arbetsmiljö. En god atmosfär verkar ha en positiv effekt på personalen och unga tycks vara nöjda med atmosfären på arbetsplatsen.

”Työtovereiden keskinäinen (horizontaalinen) luottamus oli tulostemme mukaan keskimäärin suhteellisen vahva.” (Hakanen et al., 2012)

”Myönteisimmin työyhteisöjen ilmapiirin kokivat nuorimmat eli 18-29 vuotiaat, ...” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Atmosfären på arbetsplatsen tycks också vara avgörande för konfliktlösning på arbetsplatsen, och enligt Pekkarinen och Pekka (2016) verkar det som om man speciellt blivit duktig på konfliktlösning inom social branschen.

Däremot verkar det finnas en del utmaningar i atmosfären i sjukhus, där man arbetar inom multiprofessionella team, och där det verkar vara svårt att hitta en gemensam vision för verksamheten. Samtidigt som man möter på en del motsättande agentur som i första hand strävar efter att hålla situationen som den är.

”Although this resisting agency revealed the existence of prevailing power relations in multi-professional collaboration, resisting voices did not violate but instead reproduced the existing hierarchical power relations of the hospital organization (cf. Lipponen & Kumpulainen, 2011; Rainio, 2008).” (Collin, Paloniemi & Vähäsantanen, 2015)

Med gemenskap menar jag team, tillit och hur gemenskap kan användas som en resurs för organisationen. Enligt forskningen ser det ut som om en god arbetsgemenskap agerar som ett skydd för externa stressorer som förändring. I grupper med gemensam vision stiger det även fram mer innovation och utveckling.

“... työryhmän työn imu oli yhä selvässä myönteisessä yhteydessä sen uudistushakuiseen toimintaan.” (Hakanen et al., 2012)

”Työryhmät [tiimit] koettiin tällä tavoin tarkasteltuina melko voimauttavina, mikä viittaa siihen, että yleisesti ottaen usko oman työryhmän suoriutumiseen ja toiminnan vaikuttavuuteen on vahva.” (Hakanen et al., 2012)

”18-29-vuotiaista 85 prosenttia luotti työyhteisönsä ihmisiin, kun vastaava osuus yli 45-vuotiasita oli 72 prosenttia.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”In all the homogenous small groups, there were many responsive forms of agency.” (Collin, Paloniemi & Vähäsantanen, 2015)

Varför jag valt att inkludera autonomi inom ramen för organisationskultur baserar sig på dess grund i en öppen och stöttande organisation med starkt tillit mellan kolleger. Autonomi verkar vara viktigt för alla anställda med tanke på möjligheten att påverka sin vardag och kunna anpassa sitt arbete till egna resurser och behov inom ramen för klara målsättningar.

“Kun työssä on enemmän vapautta ja vaihtelua, sen tavoitteet ovat selkeät ja sosiaalinen ympäristö on kannustava, ovat mahdollisuudet ja motivaatio muokata työtä omien tarpeiden mukaisesti oleellisesti paremmat kuin töissä, joista nämä voimavarat puuttuvat.” (Hakanen et al., 2012)

”Työkyvyn varhaisen tuen toimintatavan paikallisuus huomioi yrityksen toimintakulttuurin ja paikalliset tarpeet, osallistuvuus lisää keskustelua ja vaikutusmahdollisuudet onnistumisen todennäköisyyttä.” (Turja et al., 2012)

”New graduates need support and career opportunities. The same applies to having influence and decision-making authority over their work and its environment.” (Kuokkanen et al., 2016)

5.2.3 Ledarskap

Likaså faller ledarskapet inom ramen för det sociala kapitalet. Personalen idag ställer höga krav på ledarskapet på arbetsplatserna. Även om vi sett många olika ledarskapsmodeller och former genom tiderna, och trots den höga hierarkin inom speciellt hälsovården (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013), ser det ut som om en mer tjänande form av ledarskap har ökat som en ledarskapsform som personalen idag uppskattar.

Hakanen et al. (2012) definierar tjänande ledarskap (servant leadership) som en form av ledarskap som grundar sig i det mänskliga. Ledare förväntas ha ett intresse för medarbetarna, samhällsansvar och se personalen som en helhet. Ledare förväntas även framstå som rollmodeller för resten av personalen vilket betyder att ledare måste ses som äkta, förlåtande och öppna för kritik. Tjänande ledarskap anses erbjuda personalen empowerment och en känsla av ansvar.

”Oletettavasti nimenomaan hyvä, voimaannuttava johtaminen muutostilanteissa mahdollistaa myönteiset muutokset ja voi vaikuttaa myös siihen, että muutokset eivät tunnu kohtuuttoman suurilta.” (Hakanen et al., 2012)

”Kun tutkittiin osastonhoitajien rooleja työhyvinvoinnin johtamisessa, havaittiin, että osastonhoitajilla oli kaksi roolia työhyvinvoinnin johtamisessa: mahdollistaja ja huolenpitäjä.” (Mäkinen et al., 2014)

”Palvelevalla johtamisella onkin selvä merkitys oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen ilmapöydille työpaikoilla. Kaiken kaikkiaan palveleva johtaminen lisäsi erittäin merkittävästi kaikkien muiden työn voimavarojen ja vähensi työn vaatimusten todennäköisyyttä.” (Hakanen et al., 2012)

”Kunnan ammattialoista sosiaalialan työntekijät [...] arvioivat työnantajansa kannustavan ammatilliseen kehittämiseen muita aloja useammin.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Just inom detta område av ledarskap verkar det som om det fortfarande skulle finnas en hel del att arbeta med.

”Riski kokea vähintään lievää uupumusasteista väsymystä oli 2-3-kertainen silloin, kun lähimmän esimiehen käyttäytymisessä nähtiin vain vähän myönteisten johtamistyylien eli transformationaalisen, autenttisen tai oikeudenmukaisen johtamisen piirteitä tai kun siinä tunnistettiin loukkaavan johtamisen piirteitä (Kunnunen ym. 2013).” (Mäkinen et al., 2014)

”... felt that managers in the hospital did not actually understand how demanding the nurses' work was, and that they had very unrealistic proposals about how to develop patient care.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”Sen sijaan esimiehen rohkeutta ja aitoutta kartoittavat osa-alueet saivat aineistossamme hieman muita palvelevan johtamisen osa-alueita matalampia arvoja.” (Hakanen et al., 2012)

”Myös oman porukan voimaannuttamisessa, tavassa antaa kunnia menestyksestä omilleen ja nöyryydessä (esimerkiksi kyky myöntää omat virheet) on vielä selvästi parannettavaa.” (Hakanen et al., 2012)

Förhållandet mellan ledare och medarbetare verkar ha en effekt på engagemanget till arbetsgivaren. Förhållandena inom arbetslivet verkar vara relativt bra med drygt hälften

av personalen inom hälsovården nöjda med ledarskapet, men tillit till chefer (vertikalt) verkar trots allt vara svagare än tillit till kolleger.

”However perceived good social relations between management and employees were the most powerful determinant of affective organizational commitment in Finland and in some other countries as well.” (Turunen, 2014)

”...terveysalalla tyytyväisiä [lähiesimiehensä johtamistapaan] oli 57 prosenttia.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Sen sijaan luottamus esimieheen (vertikaalinen luottamus) oli horisontaalista luottamusta heikompaa.” (Hakanen et al., 2012)

En stor faktor som påverkar förhållandet mellan chefer och medarbetare är kommunikation och feedback. Och som den viktigaste plattformen för denna växelverkan är utvecklingssamtalen. Personalen inom hälsovården har blivit mer missnöjda med den feedback som de får av chefer, med nästan en tredjedel av personalen missnöjda (Pekkarinen & Pekka, 2016). Regelbundna utvecklingssamtal skapar en regelbunden kontakt till hela personalen och också ett sätt att hålla koll på välbefinnandet hos personalen.

”Noin kolme neljästä [julkisen alan] vastaajasta ilmoitti käyvänsä säännöllisesti etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan. Kuntatyössä ammattialoista erottuivat kuitenkin tekninen ammattiala ja terveysala [...] joissa kehityskeskustelujen käyminen oli muita harvinaisempaa.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Kehityskeskustelu osoittautui myös tilanteeksi, jossa työkyvyn alenemiseen vaikuttavat hälytysmerkit nostettiin yleisemmin puheenaiheeksi kuin muissa tilanteissa.” (Turja et al., 2012)

”Säännöllisen kehityskeskustelukäytännön etuna kuitenkin on, että se antaa tasapuolisesti kaikille, eikä vaan esimiehen kanssa useimmin tapaaville, mahdollisuuden tuoda esiin työkyvynsä parantamiseen liittyviä asioita.” (Turja et al., 2012)

”Tutkimuksissa on havaittu, että kehityskeskustelujen käyminen on yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuteen.” (Mäkinen et al., 2014)

5.2.4 Autonomi

Autonomi ser ut att vara ett av de största resurserna organisationen kan erbjuda sina anställda. Inom konceptet har jag inkluderat medarbetarens möjligheter att kontrollera och

påverka sitt eget arbete med stöd från organisationen. Autonomi inkluderar flexibilitet för individuella lösningar och skapar resurser för medarbetare att ta an nya utmaningar.

"Itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet ja toisilta saatu tuki sekä työssä että kotona ovat keinoja vähentää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia. Myös tunnetason tuki esimiehen ja työkavereiden taholta, mikä voi ilmetä perheystävällisenä ilmapiirinä, voi vähentää ristiriitaa ja helpottaa tilannetta." (Mäkinieniemi et al., 2014)

"Erityisesti joustavien työprosessien ja johtamisen antamat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä rakentavat työhyvinvoinnille kestävä ja välttämätöntä pohjaa." (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

"Terveysalalla vain hieman useampi kuin joka toinen koki, että voi vaikuttaa riittävästi työhön liittyviin asioihin." (Pekkarinen & Pekka, 2016)

"Tämän tutkimuksen pohjalta tärkeänä näyttäytyivät niin nuorten mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä kuin saada työn haasteisiin tarvittaessa tukea esimieheltä tai työtovereilta." (Issakainen, 2014)

5.2.5 Belastning och stöd

Organisatorisk belastning kan skapas genom bristfälliga resurser inom organisationen, och i kontakt med klienter. Tyvärr verkar det som om båda dessa faktorerna påverkar personalen inom social- och hälsovårds branschen. Den stora utmaningen från organisationens håll är den stora arbetsmängden som utförs av en för liten personal.

"Kiireinen työtahti, suuri työ- ja asiakasmäärä, työn pakkotahtisuus ja keskeytymisen jakaminen moniin tehtäviin ovat usein seurausta puutteista työn organisoinnissa. Nämä aiheuttavat sosiaalityössä helposti psyykkistä kuormitusta ja heikentävät työhyvinvointia." (Salo et al, 2016)

"Terveysalalla työ koettiin henkisesti raskaimmaksi." (Pekkarinen & Pekka, 2016)

"Esimerkiksi työn keventämistä toivotaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, ja sillä on todennäköisesti merkitystä myös teollisuudessa ja rakentamisessa. Työajan joustot voivat toimia työssä jatkamisen kannustimena erityisesti naisvaltaisilla aloilla." (Mäkinieniemi et al., 2014)

"... työntekijöistä, jotka kokivat henkisen työkykynsä huonoksi, vain joka kolmas arvioi työnantajan suhtautuvan myönteisesti työntekijöihin, jotka jatkavat työssään alentuneesta työkyvystä huolimatta, kun muista työntekijöistä näin arvioi 60 prosenttia." (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Den största riskfaktorn kopplad till klienterna är den stora risken för våld eller hot av våld som personalen inom social- och hälsovården erfar. Speciellt unga tycks vara utsatta för våld på arbetet. Även sekundär traumatisering i bemötandet av kundernas erfarenheter kan riskera medarbetares välbefinnande i arbetet.

”On esimerkiksi huomattu, että vuoro- ja jaksotyö sekä väkivaltaisten asiakkaiden kohtaaminen ovat yhteydessä lisääntyneeseen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiin valtiohallinnon työntekijöillä (Väänänen-Tomppo & Sohlman 2012)” (Mäkinieni et al, 2014)

”Tyypillisemmin sosiaalityöhön liittyvistä kuormitustekijöistä lähinnä järkyttävien tilanteiden kohtaaminen asiakastyössä oli selkeimmin yhteydessä sekundaaritraumatisoitumisen riskiin.” (Salo et al., 2016)

”Sosiaalialan työlle ominaista on väkivalta tai sen uhka asiakkaan taholta, jolle lähes joka kolmas työntekijä on altistunut vähintään kerran.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Terveystyössä myös nuoret altistuvat muita useammin väkivaltilanteille: alle 30-vuotiaita työntekijöistä 43 prosenttia oli kokenut väkivaltaa asiakkaan taholta useita kertoja viimeisen vuoden aikana.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Organisationen måste skapa forum, processer och atmosfär som stöder de individuella medarbetarna med att bearbeta den belastning som de utsätts för i arbetet.

”Tämä yhteys viittaa siihen mahdollisuuteen, että työn imu tarttuu ja että työntekijät voivat kokea työn imua erityisesti sellaisessa työporukassa, jossa koetaan kollektiivista innostusta ja tarmokkuutta.” (Hakanen et al., 2012)

”Toimivat työaikaratkaisut osoittautuivat työssä jaksamisen kannalta keskeisiksi etenkin silloin, kun nuorten voimavarat olivat masennuksen vuoksi heikentyneet.” (Issakainen, 2014)

”In some places there was no proper orientation for the job, and there was no support for a recently graduated, inexperienced nurse.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”Onkin oletettavaa, että muut asiat, kuten johtaminen, työyhteisön innostava ja uudistushakuinen ilmapiiri sekä oman työn tuunaaminen selittävät työn voimavaroista rakenteellisia ja yksilöllisiä ominaisuuksia enemmän.” (Hakanen et al., 2012)

Personalen verkar vara allt mer missnöjda med den belöning de får för sitt arbete. Trots detta är de unga anställda relativt nöjda med sin belöning, medan missnöjet stiger efter 30-års åldern. Belöningsnivån är en stark indikator för uppskattning av arbetet.

”Tyytymättömyys palkitsemiseen on myös lisääntynyt ja henkilöstöstä nyt joka toinen ei yhtynyt näkemykseen siitä, että heidän työyhteisössään palkitaan hyvin tehdystä työstä.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Alle 30-vuotiaat työntekijät olivat tyytyväisimpiä palkitsemiseen samoin kuin määräaikaiset työntekijät. Kunta-alalla kriittisimmin palkitsemisen arvioivat 30-44-vuotiaat työntekijät.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”Mallissamme korkea työn arvostusta ennustaa vahvimmin hyvä ansiotaso.” (Pyöriä & Ojala, 2016)

5.2.6 Osäkerhet och förändring

Osäkerhet kan förekomma i olika situationer, men en återkommande osäkerhetsfaktor är oregelbundna arbetsavtal. Eftersom dessa arbetsförhållanden inte är kontinuerliga eller konstanta, skapar de en oro för framtiden, de påverkar även hur organisationen förbinder sig till medarbetarnas psykosociala välbefinnande genom begränsade satsningar på utbildning och påverkansmöjligheter.

“... alle 31-vuotiaista vastaajista 45 % oli määräaikaisessa työsuhteessa.” (Hakanen et al., 2012)

”Määräaikaiset työntekijät kokivat työnsä erittäin paljon epävarmempana kuin vakinaisessa asemassa olevat työntekijät.” (Hakanen et al., 2012)

”Vuokratyö voidaan nähdä riskinä työhyvinvoinnille, koska vuokratyöntekijöillä on vakituisia työntekijöitä suurempi todennäköisyys vähäiseen työyhteisön tukeen, tyytymättömyyteen, harkintavallan puutteeseen, työsuhteen turvattomuuteen, heikkoon taloudelliseen korvaukseen sekä siihen, että työtehtävät eivät edellytä ammattitaitoa. Suomessa vuokratyöntekijät saavat muun muassa muita työntekijöitä vähemmän palkkaa, ovat muita harvemmin esimiesasemassa ja tekevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä.” (Mäkinieniemi et al., 2014)

Förändringar för klart med sig en stor utmaning för personalens välbefinnande. Då förändringar anses negativa, eller för stora minskar personalens möjligheter eller intresse att anpassa sitt eget arbete och därmed påverkas även produktiviteten. Däremot är förändringar som personalen tolkar som positiva en faktor som ses som en positiv resurs hos de anställda. Ju mer information om och delaktighets möjligheter personalen får i förändringsprocessen och dess mål, desto positivare ansågs förändringen hos personalen.

”Organisaation kohtaamat muutokset olivat yhteydessä leipääntymiseen siten, että suuret muutokset lisäsivät leipääntymisen todennäköisyyttä, kun taas muutosten kokeminen myönteiseksi oli käänteisessä yhteydessä leipääntymiseen.” (Hakanen et al., 2012)

“Suuret työpaikan kokemat muutokset olivat kielteisessä yhteydessä työn tuunaamisen tavoin myös työryhmien uudistushakuisuuteen.” (Hakanen et al., 2012)

“Myös työpaikan kohtaamien muutosten myönteisyys ja hyvä taloudellinen tilanne lisäsivät työn tuunaamisen todennäköisyyttä, ...” (Hakanen et al., 2012)

” On havaittu, että muutosta edeltävä ja sen aikana tapahtuva viestintä alaisten ja johdon välillä, tuen saatavuus muutosten aikana ja mahdollisuus osallistua muutoksen toteamiseen ovat kolme tekijää, jotka edistävät muutoksen pitämistä mielekkäänä.” (Mäkinen et al, 2014)

”Kehittämispöcessien onnistumisen edellytyksenä on pidetty muun muassa ajan varaamista kehittämislle, osallisuuden varmistamista, säännöllistä seuranta, esimiesten ja johdon vastuuta kehittämisen ylläpitämisestä ja vahvaa osallistumista, työterveyshuollon osallistumista sekä kehittämisyhmän vastuiden ja roolien selkeyttä (Jääskeläinen 2013; Siljanen ym.2012).” (Mäkinen et al, 2014)

5.2.7 Personlig utveckling och karriärmöjligheter.

Karriärmöjligheter och förväntningar påverkar intresset för både arbete och bransch. Då personalens kompetensnivå och arbetets krav möter ökar trivseln på arbetsplatsen och detta i sin tur leder till ett ökat välbefinnande på arbetet. Arbetet måste även bistå med nya utmaningar för att möjliggöra personlig utveckling hos medarbetare.

”The low rating on 'future-orientedness' could lead to a diminished role of innovativeness and problem solving. Education and management should encourage innovative behaviour, such as generation and realization of ideas and mobilization of support” (Kuokkanen et al., 2016)

”She decided to apply for a nursing education because she thought that nursing could be a stepping stone for working in developing countries or in becoming a physician.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”Nuoret aikuiset kokivat työnsä mielekkääksi, kun työn vaatimukset vastasivat heidän omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Mielekäs työ tarjosi myös sopivassa määrin kuormitusta ja haasteita. Työn mielekkyys saatettiin kytkeä mahdollisuuksiin saada vastuuta ja kehittyä.” (Issakainen, 2014)

”Mahdollisuudet oppia uutta ja kehittyä työssään pitävät tutkimusten mukaan yllä motivaatiota, innostusta ja sitoutumista ja myös työkykyä.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

5.2.8 Unga medarbetare

Då vi granskar på resultaten för de unga anställda separat kan vi konstatera att de faller in på samma banor som resten av befolkningen, men det finns vissa specialegenskaper. Unga medarbetares karriärer verkar bestå kraftigt av oregelbundna arbetsavtal.

“... alle 31-vuotiaista vastaajista 45 % oli määräaikaisessa työsuhteessa.” (Hakanen et al., 2012)

”Sen sijaan mitä nuoremasta ikäluokasta oli kysymys, sitä harvemmin koettiin, että työn jatkuvuus oli turvattu. Ymmärrettävä tulos on, että määräaikaisista ainoastaan joka kolmas koki työnsä jatkuvuuden turvatuksi.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Dessutom utsätts unga för mer hot av, eller egentligt våld i arbetet.

”Terveysalan töissä myös nuoret altistuvat muita useammin väkivaltatilanteille: alle 30-vuotiaista työntekijöistä 43 prosenttia oli kokenut väkivaltaa asiakkaan taholta useita kertoja viimeisen vuoden aikana.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Samtidigt utvärderar unga sina resurser för arbete goda, trivs i sina arbetsgemenskaper och känner sig ofta redo för förändringar. Speciellt viktigt för unga är att arbetsuppgifterna motsvarar deras kompetensnivå och att arbetsgemenskapen stöder dem vid behov.

”Nuorimmat eli alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat sekä fyysisen että henkisen työkykynsä useimmiten hyväksi tai erinomaiseksi. Alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat työssään myös muita useammin iloa ja innostusta, minkä lisäksi heillä on muita ikäryhmiä paremmat voimavarat kohdata muutos.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”18-29-vuotiaista 85 prosenttia luotti työyhteisönsä ihmisiin, kun vastaava osuus yli 45-vuotiasita oli 72 prosenttia.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

”... erityisesti työuraansa aloittelevien nuorten työhyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksamisen ongelmienennaltaehkäisyyn tulisi työpaikoilla panostaa.” (Issakainen, 2014)

”Nuoret aikuiset kokivat työnsä mielekkääksi, kun työn vaatimukset vastasivat heidän omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Mielekäs työ tarjosi myös sopivassa määrin kuormitusta ja haasteita. Työn mielekkyys saatettiin kytkeä mahdollisuuksiin saada vastuuta ja kehittyä.” (Issakainen, 2014)

Enligt Kuokkanen et al. (2016) verkar det som om en central utmaning för nyutexaminerade sjuksköterskor är konflikten mellan eget intresse att prestera väl och sköta sitt arbete med gott samvete och möjligheterna att verkligen göra så.

”The results suggest that those NGN’s rating their ’personal integrity’ high were not satisfied with the quality of care in their work units.” (Kuokkanen et al., 2016)

En av de centrala frågorna i arbetet har varit hur unga förhåller sig till och engagerar sig i arbetslivet. Enligt dessa resultat kan vi konstatera att detta inte är ett problem. Enligt resultaten har unga en minst lika god attityd till arbetet som de äldre generationerna. Även om forskningsresultaten varierar då det kommer till åldersgruppernas engagemang visar de ändå att både unga och äldre är engagerade till arbetet.

”Tulostemme perusteella epäily s siitä, että nuoret arvostaisivat ansiotyötä aikaisempaa vähemmän, on aiheeton.” (Pyöriä & Ojala, 2016)

“Tuloksemme eivät tukeneet yleistä uskomusta ikäryhmien eroista työpaikan sitoutumisessa, sillä ikäryhmien väliset tulokset eivät poikenneet aineistossa merkitsevästi toisistaan (Kuva 15). Ylipäättään eri ikäiset työntekijät olivat varsin sitoutuneita työpaikkaansa.” (Hakanen et al., 2012)

"... in Finland, younger employees (aged under 40 years) were more likely to be engaged in their work." (Saari et al., 2017)

"... age affects work engagement so that older employees are more engaged in their work than their younger colleagues. However, age plays a significant role only in Finland, the UK and Hungary." (Taipale et al., 2011)

5.3 Samhälleliga faktorer

Även om arbetets syfte inte var att lyfta fram samhälleliga faktorer anser jag att det finns skäl att lyfta fram samhällsrelaterade teman som litteraturen lyfter fram eftersom detta visar på arbetslivsrelevansen på ett konkret sätt. De samhälleliga aspekterna kan delas in på sådana som påverkar samhället i det stora hela och sådana som påverkar samhället indirekt via individen.

För individen verkar de största samhälleliga faktorerna handla om den bild som fördelas om arbetsgivare eller bransch i samhället, under utbildningen samt i media och genom rykten. Det verkar som om samhällsbilden och utbildningen inte ger realistiska bilder av vad arbetet inom social- och hälsovården är, och då leder detta till att karriärer inom branschen avbryts på grund av orealistiska förväntningar.

”... people did not know what the nursing profession requires. She also thought that the average person did not know how demanding the nursing job is or how many skills nursing work requires.” (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013)

”... suositteluhaluus on vuodesta 2014 vähentynyt sosiaalialan työntekijöillä 10 prosenttiyksikköä ja terveystieteiden työntekijöillä 7 prosenttiyksikköä.” (Pekkarinen & Pekka, 2016)

Däremot är det arbetsgivare som kan erbjuda på en positiv och stöttande arbetsmiljö som vinner i lopet för de bästa anställda. Dessa organisationer är också de mest värdefulla för samhället.

”Työpaikat, jotka pystyvät luomaan tunneilmastoltaan positiivisia, innostavia, yhteisöllisyyteen ja yhteisvastuullisuuteen kannustavia, vahvat arvot ja kulttuurin omaavia työympäristöjä, houkuttelevat todennäköisesti jatkossa osaavimmat ja sitoutuneimmat työntekijät ja onnistuvat myös asiakasarvon luomisessa.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

”Vastuullisesti toimivat, henkilöstön inhimilliseen pääomaan ja työhyvinvointiin panostavat työnantajat myös ’palauttavat’ yhteiskunnan panostuksia paitsi verotulojen muodossa, myös levittämällä osaamistaan laajemmalle esim. alihankkijaverkostoon, tutkimuslaitoksiin ja entisten työntekijöiden kautta työelämään laajemminkin.” (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015)

De aktuella samhällsstrukturerna verkar ha gått hem hos dagens arbetskraft och det finns en uppfattning om vad de samhällliga förändringarna kräver av dem. Detta handlar inte endast om behovet av förlängda karriärer i slutändan, men även om enhetliga karriärer hos individerna. Allt detta betyder också att arbetsgivare måste svara på kallet.

”Nuoremmat työntekijät näyttävät kuitenkin sisäistäneen työurien pidentämisen realiteetit arvioidessaan jäävänsä eläkkeelle vanhempia ikäluokkia myöhemmin.” (Hakanen et al., 2012)

”... employment commitment is particularly important in today’s labor markets where life-long employment relationships are not often offered by organizations.” (Turunen, 2014)

”Työhyvinvoinnin kehittäminen – esimerkiksi työstressin vähentäminen – voidaan siis nähdä keinona edistää laajemminkin ikääntyvien elämänlaatua.” (Mäkinen et al, 2014)

På grund av dessa samhällliga förändringar kallar Larjovuori, Manka & Nuutinen (2015) efter en större vikt på välbefinnandekompetenser som en del av utbildningen redan i ett tidigt skede.

”Jotta työelämään vasta kasvavilla sukupolvilla olisi entistä paremmat valmiudet kohdata psykososiaalisia kuormitustekijöitä, tulisi kokonaisvaltaisten hyvinvointitaitojen opettelu aloittaa jo varhaisessa vaiheessa.”

Så som Salo et al. (2016) konstaterar kan ingen forskning som granskar välbefinnandet hos individer ta i beaktande alla aspekter, och därmed måste man alltid förhålla sig till resultat med en nypa salt.

”Kuitenkaan tutkitut kuormitus- ja voimavaratekijät eivät selittäneet sosiaalityöntekijöiden kohonnutta riskiä tyhjentävästi. Voi siis olla, että sosiaalityöntekijöiden mielenterveyteen vaikuttavat jotkin erityisesti sosiaalityölle tyypilliset kuormitustekijät tai jotkin yleiset kuormitustekijät, joita ei tässä tutkimuksessa mitattu.” (Salo et al., 2016)

5.4 Sammanfattning av resultat

Sammanfattningen kommer jag att göra som en abduktiv syntes av forskningsmaterialet och den teoretiska referensramen. Abduktion är en modell där man strävar efter att bekräfta ett teoretiskt mönster eller koncept genom att hitta bevis i nya iakttagelser. Man kunde se abduktion som en mellan form av induktion och deduktion, eller kanske mer en kombination av dessa två. Där induktion utgår från empiri mot teori och deduktion agerar i motsatt håll, utgår abduktion från empirisk fakta men håller samtidigt ögonen öppna för teoretiska idéer. Med andra ord använder abduktion det existerande materialet som en inspirationskälla för tankeprocesser och eventuella nya teoretiska modeller. (Alvesson & Sköldberg, 2017 s. 12-14)

Vad resultaten visar är att den teoretiska referensramen av psykologiskt ägarskap väldigt väl motsvarar de utmaningar som personalen i det finska arbetslivet möter. Resultaten visar också att situationen för unga i arbetslivet ganska långt motsvarar situationen för resten av den arbetsföra befolkningen.

Arbetslivet, speciellt inom den offentliga sektorn verkar vara full av stora utmaningar. De mest diskuterade och säkert mest problematiska utmaningarna att lösa i dagens politiska stämning är de som berör personalbrist. Personalbristen är inte endast en kvalitetsfaktor som påverkar klienter, men en tydlig välbefinnandefaktor med tanke på personalen. Inte endast påverkar det mängden arbete som skall utföras och inom vilken tidsram, men också det hur mycket medarbetare har möjlighet att påverka sitt eget arbete. Re-

sursbristen kan ses som en grund till den konflikt som skapas vid övergången från studier där fokus är på att lära sig att utföra vård av hög kvalitet till att utföra vård så fort som möjligt och sedan gå vidare (Flinkman, Isopahka-Bouret & Ulpukka, 2013). Eftersom vi i Finland redan är i medlet av ett skifte i befolkningsstrukturen där vi lever allt längre och föder lite barn måste vi sträva till att fundera på hurdant samhälle vi i framtiden vill ha, och vilken roll de som jobbar inom social- och hälsovårdsbranschen har i vårt samhälle. Inte minst handlar det om löner och uppskattning för det arbete som personalen gör.

Om vi ser vidare över den uppenbara problematiken med personalresurser och ser vidare på hur vi behandlar den personal vi har, ser situationen inte mycket bättre ut, tyvärr. Hakanen et al. (2012) lyfter fram tanken om en personalstrategi som en lösning till utmaningar som möter samtliga medarbetare inom organisationen. Detta låter inte som en dålig idé. Inom ramen för personalstrategin kunde arbetsgivare beakta, inte endast fysisk och psykisk hälsa, men även resursfaktorer som utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling, flexibilitetslösningar och aspekter kopplade till autonomi och arbetets sug. Arbetets sug och autonomi svarar på teman som vi behandlat inom den teoretiska referensramen: kontroll, påverkansmöjligheter, intern motivation, ansvar, lärande och självinvestering. (Qui, Hu & Zhang, 2015; MD-Sidin, Sambasivan & Muniandy, 2010; Man & Farquharson, 2012) Granskar vi dessa faktorer närmare, från en organisatorisk synvinkel ser vi att de även nyttar organisationen eftersom medarbetare är villiga att ge mer av sig själv, och villiga att lyfta fram egna tankar och idéer. I samma andetag bör diskussionen om belöning, d.v.s. löner och andra eventuella arrangemang ses över. Trots allt känns det som om belöning och erfaren uppskattning ändå går hand i hand.

Personalstrategin kunde gärna även svara på frågor som handlar om medarbetares roll i förändringsprocesser, eftersom detta i dag är mer av en norm än ett undantag, inte minst under den s.k. Sote-reformen som fortfarande i skrivande stund bollar fram och tillbaka mellan regering och sakkunniga. För många i personalen handlar förändringar om osäkerhet och risker och genom klara riktlinjer på hur personalens delaktighet och påverkansmöjligheter är strukturerade skapar detta någon form av säkerhet i vardagen. Som tur för arbetsgivare tycks unga inom arbetslivet ha en hög tolerans för förändring. Man kan hypotisera i om detta är kopplat till det faktum att många unga idag har oregel-

bundna arbetsavtal och därmed konstant förväntar sig förändring i arbetslivet (Hakanen et al., 2012)

Det tredje temat för en eventuell personalstrategi, ett tema som känns något tragisk är att unga, speciellt inom social- och hälsovården konstant blir utsatta för våld eller hot av våld i sitt arbete. Även om våld alltid är en risk då man jobbar med människor tycks just denna medarbetargrupp få mer än sin del av just den behandlingen (Pekkarinen & Pekka (2016).. I detta skede tycker jag att det kanske är något skäligt att lyfta fram genusfrågan och fundera över i fall branschen representerades av fler män, om detta fortfarande var situationen, eller om en mer mansdominerad arbetsplats bara skulle öka våldet, eller rikta det mot dem som i jämförelse verkar enkla offer Inom ramen för hela branschen och även samhälleligt borde vi gå en diskussion om varför detta ämne inte lyfts fram, och varför det verkar vara okej att bli utsatt för sådana situationer på arbetsplatsen. Inte minst i ljuset av #metoo rörelsen borde vi även granska över denna väldigt kvinnodominerade bransch, för att säkra medarbetares arbetssäkerhet och välbefinnande.

Slutligen är det skäl att se på kommunikationen inom organisationen. Då organisationer planerar kommunikation sätter man ofta alla resurser på den kommunikation som sker utåt, men glömmer att den interna kommunikationen är minst lika viktig. Kommunikationen är kanske det mest centrala i en organisation för att den skall kunna fungera. Utan smidig kommunikation vet medarbetare inte vad som sker och varför eller när det sker, och att få höra om saker som berör den egna arbetsplatsen från medierna är inte det optimala för arbetsmotivation eller engagemang. En bristande kommunikation skapar även osäkerhet inom organisationen som i värsta fall påverkar hela organisationens funktion. Ett sätt att stärka den interna kommunikationen är att upprätthålla regelbundna utvecklingssamtal med medarbetare. Utvecklingssamtalen tvingar en dialog mellan chefer och medarbetare oberoende hurdan den personliga relationen är. Enligt resultaten är våra chefer inte alltid de bästa på att ta emot kritik eller tilldela ära för prestationer till medarbetare (Hakanen et al., 2012). Enligt Pekkarinen och Pekka (2016) har endast hälften av de kommunalanställda regelbundna utvecklingssamtal, vilket inte kan anses vara ett nöjaktigt resultat. För att få ut det bästa resultatet av utvecklingssamtalen bör diskussionen inte fokusera på att utvärdera det medarbetaren gjort under det föregående året, utan på det hur man skall stöda medarbetaren i den egna utvecklingen. På så sätt skapar utvecklingssamtal ett forum för ökat självförtroende och resurser för medarbetaren. Ut-

vecklingssamtal är även det bästa sättet att hålla koll på medarbetarnas hälsa och välbefinnande och ta till tals eventuella ärenden som stiger eller har stigit fram (Turja et al., 2012).

Med andra ord måste arbetsgivare, speciellt inom social- och hälsovården allt mer sätta fokus på den psykosociala hälsan hos sin personal i fall de vill locka till sig de kommande generationerna. Enligt resultaten vet vi att de unga generationernas uppskattning för arbetet inte brister vilket betyder att problemen måste ligga någon annan stans. Resultaten visar oss även att ungdomar, så väl som de övriga åldersgrupperna idag uppskattar sin fritid allt högre. Man kan diskutera om detta inte är kopplat till den lågkonjunktur vi levde i under 1990-talet då just Y-generationen var unga och såg sina föräldrar kämpa igenom den tiden. De som inte hade jobb, hade det besvärligt och de som hade jobb var aldrig hemma eftersom det fanns så mycket jobb som skulle göras. Det är väl egentligen inte så mystiskt att man vill något annat för sig själv.

6 DISKUSSION

Inom ramen för diskussion kapitlet kommer jag att diskutera metoden och ämnesvalet, resultatet samt tankar gällande fortsatt forskning.

6.1 Metod diskussion

Inom ramen för detta arbete har jag strävat till att ge en så vid och helhetlig bild av situationen inom social- och hälsovårdsbranschen som jag kunnat. Speciellt utmanande har det varit att hitta forskningsmaterial som skulle vara klart kopplat till psykosocialt välbefinnande och den offentliga sektorn i Finland som skulle vara internationellt publicerat och peer reviewed. Lite av samma problematik träffade jag på med tanke på forskning gällande de yngre generationerna (främst Y-generationen) då den internationella forskningen inte riktigt kan anses som representativ med tanke på den finska befolkningen.

Den andra stora utmaningen har varit att formulera den teoretiska referensramen på ett sätt som stöder själva forskningen men samtidigt känns klar för både mig och läsaren. Detta arbete har levt genom processen och att välja den abduktiva ansatsen för analysen

var egentligen den enda lösningen för att komma vidare i arbetet. Under läsningen av forskningsmaterialet märkte jag att en induktiv ansats helt enkelt skulle ha blivit allt för bindande med tanke på arbetets resultat medan den deduktiva ansatsen gett mig för mycket utrymme för att komma till mål.

Med tanke på innehållsanalysen kunde jag ha arbetat med större meningshelheter, vilket säkert skulle ha gjort bearbetningen av materialet något enklare och mindre arbetsdrygt, men samtidigt känner jag att en mer ingående uppsjälkning av materialet öppnade mer möjligheter för oförväntade resultat. Den andra risken med att spjälka upp materialet i så många meningsenheter gjorde att jag konstant har varit tvungen att se tillbaka till originaltexten för att inte misstolka de meningsenheter jag jobbat med. Trots detta finns det alltid risken för misstolkningar med en subjektiv tolkning av innehåll.

Vad som kommer till litteraturanalysen som metod är att innehållet enkelt känns väldigt teoretiskt och saknar koppling till verkligheten. Därför har jag valt att inkludera en hel del citat i min resultatbeskrivning. Jag har också valt att inte översätta citaten eftersom de enkelt mister sin mening i översättningen och för att de skall stå så som författarna menat dem. För all del kunde jag ha valt att inkludera mindre citat, men med den mängden meningsenheter jag jobbade med kändes det besvärligt att vara exklusiv utan att tappa bort något väsentligt.

6.2 Resultatdiskussion

Syftet med arbetet var att granska, diskutera och utvärdera psykosocialt välbefinnande hos unga anställda inom social- och hälsovårdsbranschen i Finland med hjälp av aktuell forskning. Arbetet motsvarar både forskningens syfte och svarar på de ställda forskningsfrågorna:

- 1 Vilka faktorer påverkar det psykosociala välbefinnandet i arbetet för unga medarbetare inom social- och hälsovårdsbranschen? Kan psykologiskt ägarskap ses som ett svar på dessa utmaningar?
- 2 Hur kan ledarskapet och organisationen stöda unga medarbetares psykosociala välbefinnande inom social- och hälsovårdsbranschen genom att stöda psykologiskt ägarskap?

Som ett allmänt konstaterande verkar det som om psykologiskt ägarskap svarar på många av de utmaningar som framstod i resultatet för detta arbete. Både från en individuell och organisatorisk synvinkel är det en lösning som med gott ledarskap kan lyfta verksamheten till en högre nivå och samtidigt stöda välbefinnandet hos individerna.

Det verkar som om svaren på forskningsfrågorna egentligen är samma för hela arbetsföra befolkningen och att unga egentligen inte är så speciella som medarbetargrupp som man ofta hör talas om. En av de centrala diskussionerna har varit hur unga generationer uppskattar arbete och engagerar sig och svaret här verkar även vara att situationen inte skiljer sig från resten av befolkningen. I de internationella jämförelserna ser vi att engagemanget till arbetet i Finland ligger på en hög nivå, och speciellt kvinnor och unga ligger gott till i denna jämförelse. Det vore dumt att inte stöda upp detta engagemang genomgående. De specialegenskaper ungas karriärer har, är att de ofta är anställda på viss-tid och på så sätt saknas en kontinuitet och säkerhet i deras vardag som inte på samma sätt präglar resten av befolkningen. Visstidsanställningar bringar med sig en del negativa effekter som mindre möjligheter till utbildning inom ramen för arbetet, möjlighet att utveckla och påverka organisationen och mindre möjligheter för att framskrida på karriären. Också möjligheten till en genuin autonomi lider då man konstant byter arbetsplats. Dessutom verkar unga kvinnor speciellt inom social- och hälsovården vara extremt utsatta för hot av våld eller helt konkret våld i sitt arbete. Dessa osäkerhetsfaktorer kombinerat med den allmänna bristen på uppskattning av själva arbetet inom samhället är mer än skäl till att fundera om sina karriärval. Även om det kan tänkas att man fortfarande i 30-års åldern är ung, stiger vikten av tid med familjen allt högre upp på prioritetslistan. Genom att skapa flexibla arbetsmöjligheter garanterar vi att de yngre generationerna klarar av de långa karriärerna de har framför sig med den förhoppningsvis stigande pensionsåldern.

Med tanke på det mer organisatoriska tycks välplanerade personalstrategier som beaktar det psykosociala kunna vara en lösning till problematiken kring personalens välbefinnande. Det som resultaten visar är att många aspekter av det organisationer kan göra för att stöda det psykologiska ägarskapet hos sin personal i det långa loppet skapar tilläggsvärde för organisationen, inte endast med en mer välmående personal men också i bättre resultat och nöjdare kunder.

I detta skede finns det även skäl att lyfta fram den samhällseliga nyttan som ligger framför oss då vi tar hand om vår personal. Genom att ha arbetsgivare med gott rykte, som tar hand om sin personal, skapar vi en arbetsmarknad som lockar till sig de bästa talangerna inte endast från Finland, men även internationellt och därmed ökar även produktiviteten. Ekonomiskt sett betyder detta mera skattepengar för bättre vård. Kompetent personal ökar även kunskapsnivån i samhället i allmänhet. Dessutom skapar ett gott arbetsgivarbrand en motivation för utbildning och framtida karriärer. Här kanske de kommunala arbetsgivarna speciellt har att se sig i spegeln.

6.3 Fortsatt forskning

Med tanke på innehållet i detta arbete ser jag att det finns det skäl att se närmare in på hur man inom social- och hälsovårdsbranschen skapar och utför planer och strategier kopplade till just personalens psykosociala välbefinnande. Dessutom finns det skäl att se närmare på hurdana tjänster företagshälsovården erbjuder för att stöda just denna aspekt av välbefinnandet i arbetet.

Det kunde också vara intressant att granska hur man under utbildningen inom social- och hälsovården lyfter fram det psykosociala välbefinnandet i arbetet och dess riskfaktorer för att stöda studerande vid övergångsskedet. Dessutom finns det skäl att granska hur medarbetarkompetensen diskuteras och undervisas inom ramen för utbildningen.

Ett tredje intressant ämne skulle vara att forska i en hurdan arbetsgivarimage och personalprofil social- och hälsovårdsbranschen har i samhället och hur den motsvarar den bild av yrket som de som jobbar inom branschen har. Samtidigt kunde man fundera på om denna profil motsvarar vad arbetstagare förväntar sig av arbetsgivare.

7 KÄLLFÖRTECKNING

- Ahonen, G; Hussi, T & Pirinen, H. 2010. *Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suoemnn työelämässä*. Helsingfors: Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010. s. 23-32
- Alvesson, M. & Skjöldberg, K. 2017. *Tolkning och reflektion – Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur. Tredje upplagan. s. 12-14
- Anttonen, H & Räsänen, T (red). 2009. *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Arbetshälsoinstitutet. s. 18
- Arbetskyddscentralen. 2015. *Välbefinnandet i arbetet-kortet – utbildning vägleder till utveckling*. Helsingfors: Nykypaino. andra upplagan. s.62
- Arbetskyddslag. 2002/738.
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetskyddslagen> Hämtad: 24.10.2017
- Aveyard, H. 2010. *Doing a Literature Review in Health and Social Care, A practical guide*. Berkshire: Open University Press, McGraw-Hill Education. Andra upplagan. s. 5-9, 93-121, 128-131
- Blomquist, C. & Röding, P. 2010. *Ledarskap – personen, reflektionen, samtalet*. Lund: Studentlitteratur. s. 267-277
- Brown, V & Clarke, V. 2006. *Using thematic analysis in psychology*. Bristol: University of the West of England. s. 41
- Campbell, H.; Joy, G. & Roll, K. 2016. *Psychological ownership, Effects and Applications*. Mutuality in Business, Briefing 2/2016. s. 19
- Collin, K; Paloniemi, S & Vähäsantanen, K. 2015. *Multiple Forms of Professional Agency for (non)crafting of Work Practices in a Hospital Organization*. Nordic Journal of working life studier Vol. 5 nr. 3a s. 63-83
- Finlands företagsläkarförening rf. 2017. *Historia*. <https://www.stly.fi/stly/historia/> Hämtad: 24.10.2017
- Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv. 2017. *Kunta-alan barometrit*.
<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/luettelo/sarjat.html#kuntatyobaro> Hämtad: 14.9.2017
- Finlex 1. Diskrimineringslagen (1325/2014).
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

- Finlex 2. Lag om företagshälsovård (1383/2001)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Finlex 3. Lag om samarbete inom företag (334/2007).
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Flinkman, M; Isopahka-Bouret, U & Salanterä, S. 2013. *Young Registered Nurses' Intentions to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study*. ISRN Nursing Vol. 2013. s.12.
- Forskningssetiska delegationen. 2012. *God vetenskaplig praxis*.
<http://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis> Hämtad: 6.11.2017.
- Gill, R. 2011. *Theory and practice of leadership*. Croydon: SAGE Publications Ltd.
 Andra upplagan. s. 48- 52, 231-237, 244-249, 266-271
- Hakanen, J et al. 2012. *Kohti innostuksen spiraaleja: Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus. ja kehittämishankkeen tuloksia*. Tietoa työstä. s. 94
- Hakanen, J & Perhoniemi, R. 2012. *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tartuminen työtoverista toiseen*. Tietoa työstä s. 64
- Issakainen, M. 2014. *Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä*. Helsingfors: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:25. s. 64
- Kanste, O. 2011. *Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care*. Scandinavian Journal of Caring Sciences:25. s. 754-761
- Karasek, R. 2015. *Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour*.
<http://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health> hämtad: 1.11.2017 kl.1.56
- Kuokkanen, ; Leino-Kilpi, H; Numminen, O & Meretoja, R. 2016. *Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors*. BMC Nursing. s. 8
- Larjovuori, R-L; Manka, M-L & Nuutinen, S. 2015. *Inhimillinen pääoma – Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. s. 47
- Lundman B. & Hällgren Graneheim U. 2012. *Kvalitativ innehållsanalys*. I: Granskär, M. & Höglund-Nielsen, B. 2012. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvården*. Studentlitteratur AB, Lund s.159-172

- Lyly-Yrjänäinen, M. 2015. *Työolobarometri Syksy 2015*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja yrittäjyys 17/2016. s. 149.
- Machi, L.A. & McEvoy, B.T. 2009. *The Literature Review*. Thousand Oaks: Corwin Press. s. 5 & 37-53
- Man, W. Y. M. & Farquharson, M. 2012. *Psychological ownership in team-based entrepreneurship education activities*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research Vol. 21 nr. 4. s. 600-621
- MD-Sidin, S; Sambasiavan, M & Muniandy, N. 2010. *Impact of Psychological Ownership on the Performance of Business School Lecturers*. Journal of education for business, 85. s. 50-56
- Mäkinie, J-P; Bordi, L; Heikkilä-Tammi, K; Seppänen, S & Laine, N. 2014. *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. s. 81.
- Nickerson, R.S. 1998. *Confirmation Bias: A Ubiquitous Phenomenon in Many Guises*. Review of General Psychology Vol. 2 no. 2. s. 175-220.
- Ojala, S; Nätti, J & Kauhanen, M. 2015. *Työn laatu ja myhöempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä – Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013-2014*. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers 90/2015 s. 125
- Pekkarinen, L & Pekka, T. 2016. *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016*. Kevan tutkimuksia 1/2016. s.72
- Pihl, E. 2011. *Att leda nästa generation – generation Y, obotliga egoister eller oslipade diamanter?* Karlstad: TUK förlag AB. s. 117-125
- Pierce, J.L.; Kostova, T. & Dirks. K.T. 2001. *Toward a theory of Psychological Ownership in Organizations*. The Academy of Management Review 26:02 s. 298-310
- Psykologilexikon.
<http://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon?Lookup=psykosocial> Hämtad: 17.10.2017
- Pyöriä, Pi & Ojala, S. 2016. *Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?* Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016):1. s. 31-42
- Qiu, M.; Hu, B.; Zhang,X. & Li, Y. 2015. *Employees' psychological ownership and self-efficacy as mediators between performance appraisal purpose and proactive behavior*. Social behavior and personality 43 (7). s. 1101-1110

- Saari, T; Melin, H; Balabanova, E & Efendiev, A. 2017. *The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia*. Baltic Journal och Management vol.12 nummer 2. s. 240-254
- Salo, P et al. 2016. *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi – Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekiäjt ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet. s.38
- Suomen virallinen tilasto (SVT): 2016. *Vuonna 2014 eniten työpaikkoja terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla.* Tillgänglig: http://www.stat.fi/til/tyokay/2014/03/tyokay_2014_03_2016-09_28_tie_001_fi.html Hämtad: 24.8.2017
- Taipale, S; Selander, K; Anttila, T & Nätti, J. 2011. *Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy and social support*. International Journal of Sociology and Social Policy vol. 31 nummer 7/8 s. 486-504
- Tampereen yliopisto. 2017. *Työhyvinvoinnin tutkimusta, kehittämistä ja koulutusta*. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi.html> Hämtad: 24.10.2017
- Thurén, T. 2013. *Källkritik*. Stockholm: Liber AB. Tredje upplagan. ISBN 978-91-10618-9 s. 11-111.
- Thylefors, I. 2016. *Chef och ledarskap inom välfärdssektorn*. Stockholm: Natur & Kultur. s. 19-63
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vanda: Hansaprint Oy. s. 91-93, 95-97, 101-103, 108-109, 125-137, 140-141
- Tuppurainen, S. 2010. *Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan*. Helsingfors: Työpolittinen aikakauskirja 4/2010. s.14-22
- Turunen, T. 2014. *Lack of Commitment? Work Orientations of Finnish Employees in a European Comparison*. Nordic Journal of working life studies. s. 65-83
- Turja, J; Kaleva, S; Kivistö, M & Seitsamo, J. 2012. *Työkyvyn varhainen tuki – Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla*. Tietoa työstä s. 55
- Viitala, R; Tanskanen, J & Säntti, R. 2015. *The connection between organizational climate and well-being at work*. International Journal of Organizational Analysis, vol. 23 nummer 4. s. 606-620
- Yrkeshögskolan Arcada. 2017. *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Helsingfors: Yrkeshögskolan Arcada.

https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_veten_skaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf s. 7 Hämtad: 11.9.2017

8 BILDER

Bild 1. Psykosocialt välbefinnande och psykologiskt ägarskap skapar en kompletterande helhet

9 FIGURER

Figur 1: Former av immateriellt kapital och deras förekommande i arbetslivet
(Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015. s. 11)

Figur 2: Former av immateriellt kapital inom ramen för arbetet.

10 BILAGOR

Bilaga 1. Vad inkluderas i psykosociala välbefinnandefaktorer och psykologiskt ägarskap?

Bilaga 2. Databas sökningar

BILAGA 1

Vad inkluderas i psykosociala välbefinnandefaktorer och psykologiskt ägarskap?

Psykosociala välbefinnandefaktorer

- 3 Arbete-fritid balans
- 4 Arbetets innehåll
- 5 Belastning
- 6 Karriär utveckling
- 7 Kontroll
- 8 Miljö och redskap
- 9 Organisationskultur
- 10 Relationer

Psykologiskt ägarskap – för individen

- 11 Ansvar
- 12 Bekräftelse
- 13 Kontroll
- 14 Kunskap
- 15 Lärande
- 16 Prestation
- 17 Reflektion
- 18 Självinvestering
- 19 Stolthet

Psykologiskt ägarskap – inom organisationen

- 20 Stöd
- 21 Respekt
- 22 Öppenhet/uppmuntran
- 23 Autonomi
- 24 Delaktighet
- 25 Rollmodeller
- 26 Kollektivt ägarskap
- 27 Gemenskap
- 28 Ledarskap
- 29 Utvecklingssamtal
- 30 Organisationskultur

Databas	Sökord (nyckelord)	Träffar	titel och år	abstrakt	genomläsning	dubletter	unikta
Julkari	Työhyvinvointi	401	32	13	4	0	4
	Voimaantuminen	109	3	1	0	0	0
	Elämäntilinta	940	12	5	3	1	2
	Työhallinta	1404	19	11	4	4	0
	Työhön sitoutuminen	681	10	5	3	3	0
Julkari		3535	76	35	14	8	6
EBSCO	Wellbeing at work AND Finland	0	0	0	0	0	0
	Empowerment AND Finland	4	0	0	0	0	0
	Life control AND Finland	0	0	0	0	0	0
	Work control AND Finland	7	0	0	0	0	0
	Work engagement AND Finland	1	1	1	1	1	1
EBSCO		12	1	1	1	0	1
EMERALD	Wellbeing at work AND Finland	1	1	0	0	0	0
	Empowerment AND Finland	5	1	1	0	0	0
	Life control AND Finland	0	0	0	0	0	0
	Work control AND Finland	0	0	0	0	0	0
	Work engagement AND Finland	3	3	3	3	0	3
EMERALD		9	5	4	3	0	3

BILAGA 2. DATABAS SÖKNINGAR

BILAGA 3. RESULTATENHETER

<i>Tema</i>	Kategori	Kod	Antal enheter	
<i>Organisation</i>	Ledarskap	Förhållande Tjänande Utvecklingssamtal	4 st. 22 st. 5 st.	
	Organisationskultur	Atmosfär Autonomi Gemenskap Miljö	10 st. 3 st. 25 st. 3 st.	
	Organisation resurser	Autonomi Belastning Belöning Förändring Kommunikation Kompetens utveckling Krav Resurser Stöd Säkerhet Utveckling Återhämtning	17 st. 3 st. 2 st. 4 st. 4 st. 4 st. 2 st. 11 st. 11 st. 3 st. 3 st. 2 st.	
	Organisation utmaningar	Belastning Belöning Förändring Karriär Kontroll Krav Stöd Säkerhet	16 st. 2 st. 6 st. 3 st. 2 st. 2 st. 9 st. 5 st.	
	Struktur/policy	Arbete-fritid balans Förändring Personalstrategi Struktur Stöd Värden	7 st. 4 st. 24 st. 1 st. 4 st. 2 st.	
	<i>Individ</i>	Individuella resurser	Arbetets sug Autonomi Individuella egenskaper Karriär Kompetens Relationer Återhämtning	30 st. 10 st. 25 st. 2 st. 5 st. 2 st. 2 st.
		Individuella utmaningar	Arbetets innehåll Belastning Individuella egenskaper Karriär	5 st. 3 st. 1 st. 2 st.
<i>Samhället</i>	Samhälleliga faktorer	Arbetsgivare Individ Samhället	2 st. 3 st. 11 st.	

BILAGA 4. PSYKOSOCIALT VÄLBEFINNANDE OCH PSYKOLOGISKT ÄGARSKAP

<i>Tema</i>	Sammanslagning resultat och teoretisk referensram	
<i>Autonomi</i>	Autonomi Arbetets sug	
<i>Arbetets innehåll</i>	Belastning Kompetens Stolthet	Krav, våld, rollklarhet Mening
<i>Utveckling</i>	Lärande Karriär	
<i>Ledarskap</i>	Tjänande ledarskap Rättvisa	Rollmodeller, öppenhet/uppmuntran, empowerment
<i>Organisationskultur</i>	Arbete-fritid balans Gemenskap Miljö Stöd	Relationer, respekt, socialt kapital, nätverk Atmosfär Öppenhet/uppmuntran
<i>Strukturer</i>	Resurser Belöning Förändring och utveckling Kommunikation (O)Säkerhet Rättvisa	Personalresurser, humankapital, data
<i>Individuella faktorer</i>	Ålder Utbildning Kön Roll Familjestatus Välbefinnandekapital Familjebakgrund Socioekonomisk bakgrund Interna resurser Förmåga att ta an nya utmaningar	Psykologiskt- och socialt kapital, mentalt kapital, förändringskompetens, medvetenhet Självbild, personlighet, värden Förändringar