

# **Kartläggning över arbetsvälbefinnandet hos timanställda instruktörer vid Borgå Stad**

En fallstudie: enkätundersökning

Sara Smeds

Examensarbete  
Idrott och Hälsopromotion

2018

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Idrott och hälsopromotion
Identifikationsnummer:	6715
Författare:	Sara Smeds
Arbetets namn:	Kartläggning över arbetsvälbefinnandet hos timanställda instruktörer vid Borgå Stad
Handledare (Arcada):	Topi Taskinen
Uppdragsgivare:	Borgå Idrottstjänster
<p>Sammandrag:</p> <p>Som beställare för arbetet fungerade Borgå Stads idrottstjänster. Arbetet omfattar en kartläggning över välbefinnandet hos de timanställda instruktörerna i Borgå stad. Chefen för de timanställda instruktörerna ser ett utvecklingsbehov för de timanställdas arbetsvälbefinnande då de har en lite annorlunda arbetssituation. Chefen vill påverka deras arbetsvälbefinnande i gynnsam riktning. Syftet med arbetet var således att kartlägga arbetsvälbefinnandet samt hur ledarskapet upplevs hos de timanställda instruktörerna inom Borgå stads idrottstjänster. För att uppnå syftet ställdes tre forskningsfrågor. 1) Hur upplevs ledarskapet av instruktörerna? 2) Hur upplevs arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen? 3) Vad skulle väcka instruktörernas intresse att delta i de gemensamma träffarna som erbjuds dem? Som metod användes en elektronisk enkätundersökning som var utformad på Google Formulär. Länken till undersökningen samt följebrevet skickades med e-post till alla deltagare. Arbetet omfattade en kartläggning över arbetsvälbefinnandet inom yrkesgruppen i dag. Kartläggningen behövs för att man på basis av resultaten ska kunna påbörja ett eventuellt utvecklingsarbete för instruktörerna. Eftersom urvalet redan var bestämt på förhand då detta gällde en bestämd arbetsgrupp är arbetet en fallstudie. Till inklusionskriterierna hör att man bör vara timanställd instruktör vid Borgå Stad och leda minst en egen motionsgrupp i veckan. Till exklusionskriterierna hörde de heltidsanställda instruktörerna samt vikarier och inhoppare. Urvalet består således av totalt 20 stycken instruktörer. Enkäten besvarades av nio respondenter varav alla var kvinnor. Enkäten bestod av både öppna och slutna frågor. De var framtagna ur redan existerande frågeformulär. Tre frågor inkluderades ur KivaQ-formuläret och 18 frågor inkluderades ur WEMS-formuläret. Utöver det bidrog beställaren med åtta egna frågor och de två första frågorna behandlade bakgrundsinformation. Sammanlagt innehöll enkäten 31 frågor. Syftet, frågeställningarna samt enkätfrågorna tangerar den teoretiska referensramen i arbetet. Som teoretisk referensram använde forskaren teorin om känsla av sammanhang (KASAM) samt salutogenes som är utformat av Aaron Antonovsky. Arbetshälsotrappan utformad av Ojala &amp; Ahonen användes även. Hälsöfrämjande ledarskap var ett återkommande tema genom hela arbetet. Enligt studier är ett gott ledarskap den viktigaste källan till god arbetshälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Ojala &amp; Ahonen 2003 s. 122). Resultatet i undersökningen visar att de timanställdas arbetsvälbefinnande är relativt gott. Resultatets reliabilitet är dock inte så högt eftersom svarsfrekvensen var så låg. Undersökningen är inte överförbar då detta gäller enbart för detta specifika fall. Fortsatt forskning kunde behandla samma frågor till exempel på annan ort, eller så kunde samma forskning utföras efter några år för att kunna jämföra resultaten efter ett eventuellt utvecklingsarbete.</p>	
Nyckelord:	Borgå Stads Idrottstjänster, hälsofrämjande ledarskap, arbetsvälbefinnande, arbetshälsotrappan, salutogenes, KASAM, arbetsengagemang
Sidantal:	68
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	13.12.2018

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Sports and Health Promotion
Identification number:	6715
Author:	Sara Smeds
Title:	A survey of the work well-being of the instructors in Porvoo City
Supervisor (Arcada):	Topi Taskinen
Commissioned by:	Porvoo Sport Services
Abstract:	
<p>The client for this investigation was the Sports Services of Porvoo City. The work includes a survey of the well-being of the hourly instructors in Porvoo city. The manager of the hourly instructors sees a developmental need for the employee's well-being because they have a slightly different work situation. The superior wants to influence their well-being in a favorable direction. The purpose of the work was thus to map the work well-being and how the leadership is experienced by the hourly instructors. To achieve the aim, three research questions were asked. 1) How is the leadership experienced by the instructors? 2) How is work well-being experienced in the workplace? 3) What would motivate the instructors to participate in the joint meetings offered to them? As a method, an online survey was conducted on Google Docs. The mapping is necessary in order to start a possible development work for the instructors based on the results. Since the selection was already decided in advance when this was for a specific working group, this work is a case study. The inclusion criteria include that you should be an hourly instructor at Porvoo City and lead at least one own exercise group during the week. Exclusion criteria included full-time instructors as well as temporary staff. The selection consists of a total of 20 instructors. The survey was answered by nine respondents, all of whom were women. The survey consisted of both open and closed questions. They were developed from existing questionnaires. Three questions were included in the KivaQ form and 18 questions were included in the WEMS form. In addition, the client contributed eight own questions and the first two questions to background information. In total, the questionnaire contained 31 questions. The purpose, questions and questionnaires tune the theoretical frame of reference in this study. As a theoretical reference framework, the researcher used the theory of sense of context (KASAM) and salutogenesis designed by Aaron Antonovsky. The occupational health staircase designed by Ojala &amp; Ahonen was also used. Health promotion leadership was a recurring theme throughout the study. According to previous studies, good leadership is the most important source of good workplace and well-being at the workplace (Ojala &amp; Ahonen 2003, p. 122). The results of the survey show that the work well-being of the hourly instructors is relatively good. However, the reliability of the results is not too high as the response rate was very low. The survey is not transferable as this applies only to this specific case. Continued research could address the same issues, for example, elsewhere, or the same research could be carried out after a few years to compare the results to a possible development work.</p>	
Keywords:	Porvoo Sport Services, health promotion leadership, work well-being, salutogenesis, KASAM, work commitment
Number of pages:	68
Language:	Swedish
Date of acceptance:	13.12.2018

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Liikunta ja terveyden edistäminen
Tunnistenumero:	6715
Tekijä:	Sara Smeds
Työn nimi:	Kartoitus Porvoon Kaupungin tuntiohjaajien työhyvinvoinnista
Työn ohjaaja (Arcada):	Topi Taskinen
Toimeksiantaja:	Porvoon Liikuntapalvelut
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Työn tilaajana toimi Porvoon Kaupungin Liikuntapalvelut. Tutkimuksessa käsitellään Porvoon kaupungin tuntiohjaajien työhyvinvointia. Tuntiohjaajien esimies katsoo, että tuntiohjaajien työhyvinvointi on kehitettävissä, ja hän haluaa vaikuttaa työhyvinvointiin suotuisasti. Työn tarkoituksena oli siis kartoittaa työhyvinvointi ja miten tuntiohjaajat kokevat johtajuus liikuntapalveluissa. Tavoitteen saavuttamiseksi kysyttiin kolme tutkimuskysymystä. 1) Kuinka ohjaajat kokevat johtajan? 2) Miten ohjaajat kokevat hyvinvointiaan työpaikalla? 3) Mikä motivoisi ohjaajia osallistumaan heille tarjottuihin yhteisiin tapaamisiin ja koulutuksiin? Menetelmänä suoritettiin online-kysely Google-lomakkeella. Linkki kyselyyn ja siihen liittyvä saatekirje lähetettiin sähköpostilla kaikille osallistujille. Kartoitus on välttämätön, jotta ohjaajille voidaan kehittää mahdollinen kehitystyö tulosten perusteella. Tämä tutkimus on tapaustutkimus, koska vastaajat oli jo etukäteen päätetty, kun kyseessä on tietty työryhmä. Vastaajakriteereihin kuului, että tulisi olla tuntiohjaaja Porvoon Kaupungilla ja ohjata vähintään yksi oma harjoitusryhmä viikossa. Poissulkemisperusteisiin kuului kokopäiväisiä ohjaajia sekä väliaikaisia tuuraajia ja sijaisia. Valinta koostui yhteensä 20 ohjaajasta. Kyselyyn vastasi yhdeksän vastaajaa, joista kaikki olivat naisia. Tutkimus koostui avoimista että suljetuista kysymyksistä. Ne on kehitetty olemassa olevista kyselylomakkeista. KivaQ-lomakkeesta sisällyttiin kolme kysymystä ja WEMS-lomakkeesta sisällyttiin 18 kysymystä. Lisäksi tilaaja osallistui kahdeksalla omalla kysymyksellä ja kaksi ensimmäistä kysymystä liittyi taustatietoihin. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 31 kysymystä. Tarkoitus, tutkimuskysymykset ja kyselylomake sopivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Teoreettisena viitekehyksenä tutkija käytti Aaronin Antonovskyn suunnittelemaa kontekstuaalisuuden teoriaa (KASAM) ja salutogeneesiä. Käytettiin myös Ojala &amp; Ahonenin suunnittelema työterveyshuollon portaikko. Terveyden edistämisen johtaminen oli toistuva teema koko tutkimuksessa. Aikaisempien tutkimuksien mukaan hyvä johtaminen on työpaikan ja hyvinvoinnin tärkein lähde (Ojala &amp; Ahonen 2003, s. 122). Tutkimuksen tulokset osoittavat, että tuntiohjaajien työhyvinvointi on suhteellisen hyvä. Tulosten luotettavuus ei kuitenkaan ole niin korkea, sillä vastausprosentti oli niin alhainen. Tutkimus ei ole siirrettävissä, koska tämä koskee vain tätä erityistapausta. Jatkotutkimus voisi käsitellä samoja kysymyksiä esimerkiksi eri paikkakunnalla tai sama tutkimus muutaman vuoden kuluttua Porvoon Liikuntapalveluissa vertailuna mahdollisen kehitystyön jälkeen.</p>	
Avainsanat:	Porvoon Liikuntapalvelut, johtajuus terveyden edistämisen kannalta, työhyvinvointi, salutogeneesi, KASAM, työsitoutuminen
Sivumäärä:	68
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	13.12.2018

# INNEHÅLL

<b>INLEDNING</b> .....	<b>9</b>
PRESENTATION AV BESTÄLLAREN .....	10
<b>1 TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>12</b>
SAMMANFATTNING AV TIDIGARE FORSKNING .....	14
<b>2 TEORETISK REFERENSRAM</b> .....	<b>15</b>
HÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN OCH HÄLSOFRÄMJANDE LEDARSKAP .....	15
2.1.1 <i>Salutogent ledarskap och KASAM</i> .....	17
VÄLBEFINNANDE OCH ENGAGEMANG I ARBETET .....	19
2.1.2 <i>Arbetshälsotrappan</i> .....	21
<b>3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	<b>22</b>
<b>4 METOD</b> .....	<b>22</b>
ENKÄTSTUDIE .....	22
FRÅGEFORMULÄRET .....	24
URVAL .....	26
VALIDITET/RELIABILITET.....	27
<b>5 ETISKA ASPEKTER</b> .....	<b>28</b>
<b>6 MATERIAL</b> .....	<b>30</b>
<b>8 RESULTAT</b> .....	<b>31</b>
REDOVISNING AV RESULTATEN.....	32
<b>9 DISKUSSION</b> .....	<b>49</b>
RESULTATDISKUSSION .....	49
9.1.1 <i>Upplevelsen av ledarskapet</i> .....	49
9.1.2 <i>Upplevelsen av arbetsvälbefinnandet</i> .....	50
9.1.3 <i>Intresse för deltagande</i> .....	52
METODDISKUSSION .....	54
SLUTSATSER .....	56
9.1.4 <i>Förslag på fortsatt forskning</i> .....	57

<b>10</b>	<b>KÄLLOR .....</b>	<b>58</b>
<b>11</b>	<b>BILAGOR .....</b>	<b>61</b>
	BILAGA 1. FÖLJEBREV.....	61
	BILAGA 2. FRÅGEFORMULÄRET .....	62

## Figurer

Figur 1. Fråga 1: Kön

Figur 2. Fråga 2: Åldersfrekvens

Figur 3. Fråga 3: Kannustamme ja tuemme toisiamme työssäni

Figur 4. Fråga 4: Saan palautetta työstäni

Figur 5. Fråga 5: Saan työnantajalta tarpeeksi tukea työasioissa ollessani sairaana

Figur 6. Fråga 6: Saan neuvoja ja apua käytännön liittyviin asioihin tarvitessani niitä

Figur 7. Fråga 7: Minusta tuntuu, että kehityn työssäni

Figur 8. Fråga 8: Työni on monipuolista

Figur 9. Fråga 9: Menen töihin hyvällä mielellä

Figur 10. Fråga 10: Päätän itse, milloin suoritan työtehtäväni

Figur 11. Fråga 11: Päätän itse, mitä työtehtäviini kuuluu

Figur 12. Fråga 12: Päätän itse, miten suoritan työtehtäväni

Figur 13. Fråga 13: Päätän itse, missä tahdissa suoritan työtehtäväni

Figur 14. Fråga 14: Ehdin suorittaa työtehtäväni varsinaisen työajan aikana

Figur 15. Fråga 15: Minun on harvoin jäätävä töihin työajan jälkeen

Figur 16. Fråga 16: Ehdin yleensä suorittaa työtehtäväni loppuun ennen seuraavan tehtävän aloittamista

Figur 17. Fråga 17: Esimieheni on käytettävissä, kun tarvitsen häntä

Figur 18. Fråga 18: Esimieheni saa minut kiinnostumaan ja sitoutumaan työtehtäviini

Figur 19. Fråga 19: Esimieheni on hyvä jakamaan työtehtäviä oikeudenmukaisesti

Figur 20. Fråga 20: Esimieheni keskustelee avoimesti työryhmän kanssa ennen päätöksien tekoa

Figur 21. Fråga 21: Esimieheni varmistaa että toiminnan tavoitteet ja visiot ja niihin liittyvä tieto ovat kaiken saatavilla

Figur 22. Fråga 22: Kuinka hyvin hallitset työsi?

Figur 23. Fråga 23: Koetko että mielipiteesi huomioidaan?

Figur 24. Fråga 24: Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?

Figur 25. Fråga 25: Kuinka mielekkääksi koet työsi?

Figur 26. Fråga 26: Osallistutko ohjaajille järjestettäviin tapaamisiin ja ideointipäiviin?

Figur 27. Fråga 27: Mikäli vastasit ei, mikä motivoisi sinut osallistumaan?

Figur 28. Fråga 28: Koetko tärkeäksi työhyvinvointisi kannalta että järjestetään ideointipäiviä?

Figur 29. Fråga 29: Koetko hyödylliseksi että järjestetään ideointipäiviä?

Figur 30. Fråga 30: Mitä toivot järjestettävän ideointipäivinä?

Figur 31. Fråga 31: Mitä terveisiä sinulla on työnantajalle? (risuja/ruusuja)



## INLEDNING

Det här arbetet beställdes av Borgå Stads Idrottstjänster och som handledare fungerade Miia Heikkilä som är förman för de instruktörer som leder idrottsverksamhet vid Borgå Stad. Arbetet fick sin idé från att beställaren ser en utvecklingsmöjlighet för arbetssituationen för de timanställda instruktörerna. Genom att kartlägga hur instruktörerna upplever sitt arbetsvälbefinnande och även hur ledarskapet upplevs får beställaren en grund för fortsatt utvecklingsarbete. Beställaren vill gärna på basen av resultaten i denna undersökning kunna bidra till att höja instruktörernas arbetshälsa, arbetsengagemang och sammanhållning inom gruppen.

Detta arbete är en fallstudie med en enkätundersökning som datainsamlingsmetod. Syftet är att kartlägga arbetsvälbefinnandet samt hur ledarskapet upplevs hos de timanställda instruktörerna vid Borgå Stads idrottstjänster. Förhoppningsvis kan beställaren använda resultaten från undersökningen som grund för utvecklingsarbete inom organisationen och för yrkesgruppen.

Enligt studier är ett gott ledarskap den viktigaste källan till god arbetshälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Ett svagt ledarskap hindrar människor från att engagera sig i sitt arbete, utveckla och dela sina egna färdigheter. Det förhindrar dem även från att njuta av framgång och sitt arbete överlag. (Ojala&Ahonen 2003 s.122)

Aaron Antonovsky har utformat en teori om Känsla av sammanhang (KASAM). Detta innebär att man känner hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet i ett sammanhang, i detta fall på arbetsplatsen. KASAM är ett bra redskap för ledare att använda sig av när det kommer till hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen. Enligt Antonovskys skall man se på hälsan ur ett salutogent perspektiv, det vill säga att man ser över de positiva aspekterna på hälsa. (Antonovsky s. 37-40)

Att känna engagemang och välbefinnande i arbetet utgör grunden till en positiv hälsa och detta kan stärkas genom att arbetsplatsen ger förutsättningar och möjligheter till att utveckla det. (Ojala&Ahonen 2003)

## Presentation av beställaren

Beställaren för arbetet är Borgå Stads idrottstjänster. De erbjuder idrottsverksamhet för invånarna i Borgå stad för olika målgrupper. Exempel på verksamhet är ledda motionsgrupper för barn, ungdomar, vuxna, medelålders och seniorer. Det ordnas även motion för specialgrupper som till exempel flyktingar, personer med någon sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga som till exempel parkinson, för nyblivna mammor och för utvecklingsstörda. Man har möjlighet att delta i dessa motionsgrupper på många olika ställen runt omkring i Borgå med omnejd. Dessa motionsgrupper har låga kostnader för deltagarna och skall vara lättillgängliga, det handlar alltså om motion med låg tröskel för deltagande. Förutom motionsgrupper ordnas även mångsidigt program för elever under skolloven, simskolor, utfärder till intressanta ställen, idrottsevenemang och många andra aktiviteter som är kopplat till motion och välbefinnande. (BORGÅ 2018)

Det finns 10 personer som är heltidsanställda idrottsinstruktörer vid Borgå Stad. Till dem hör både administrativa samt praktiska uppgifter. Utbudet av motionsgrupper i Borgå Stad är väldigt stort vilket innebär att de heltidsanställda instruktörerna omöjligt kan dra alla dessa motionsgrupper själva. Utöver de heltidsanställda finns det alltså även cirka 20 stycken timanställda som har egna regelbundna motionsgrupper veckovis. Ytterligare ett tiotal vikarier finns även tillgängligt vid behov.

Denna enkätundersökning är gjord för de timanställda som enbart jobbar med att dra motionsgrupper för Borgå Stad. De har nämligen en lite annan arbetssituation än de heltidsanställda. Miia Heikkilä (beställaren för arbetet) som är heltidsanställd idrottsinstruktör vid Borgå Stad är närmaste förman och ansvarig för dessa timanställda. Hon vill göra sitt bästa för att kunna påverka deras arbetsvälbefinnande inom organisationen, just på grund av att de har en så annorlunda och lite knepigare situation. Eftersom de timanställda bara åker och drar sina timmar utspridda i hela Borgå med omnejd, har de väldigt lite, eller ingen kontakt eller kommunikation alls med sina kolleger. Ofta är det till och med så att de inte ens känner varandra riktigt, vilket även

försvårar samarbete kolleger emellan i samband med till exempel vikarier för sjukledighet och så vidare. Detta innebär att ledarskapet belastas genom att fungera lite som en kommunikatör anställda emellan. De timanställda har inte heller på samma sätt som de heltidsanställda möjlighet till gemensamma kaffepauser eller lunchpauser. Enligt Arbetshälsoinstitutet (2018) är gemenskap på arbetsplatsen väldigt viktigt och höjer arbetshälsan. Ett socialt sammanhang som ger stöd och goda relationer inverkar alltså positivt på välbefinnandet

Detta är orsaken till varför ämnet är viktigt att undersöka. Arbetet har alltså hög arbetslivsrelevans inom mitt yrkesområde. Med hjälp av resultaten och svaren till forskningsfrågorna kan man utföra åtgärder i ledarskapet och på så sätt bidra till att utveckla välbefinnandet på arbetsplatsen för Borgå Stads timanställda instruktörer.

Relevant för detta arbete är att nämna att det erbjuds gemensamma träffar för alla instruktörer cirka 4 gånger per år. Dessa träffar ordnas just för att instruktörerna skall få lära känna varandra och för att höja arbetsgemenskapen instruktörerna emellan.

En träff i början av säsongen innan motionsgrupperna drar igång är till för att förmedla information om allt praktiskt inför kommande säsong. Instruktörerna får veta var de får tag på redskap, första hjälpen väskor och försäkringar. Man skriver arbetsavtalet och lär känna varandra och vet vem man skall vända sig till i olika situationer. Detta främjar samarbetet instruktörerna emellan under hela säsongen och det blir lättare att hitta passande vikarier för sina timmar vid behov. Under dessa träffar erbjuds även alltid något slags program eller aktivitet. Man brukar även laga mat och äta tillsammans. Andra tidpunkter då dessa träffar ordnas kan vara till exempel vid julen eller under sommaren. Förutom dessa träffar erbjuds det även från organisationen fortbildning och kurser där man kan delta för att utveckla sitt eget yrkeskunnande samt organisationens utbud av motion. Deltagandet i dessa träffar har varit väldigt lågt och det anser Miia Heikkilä vara ett problem. Dels för att det försvårar utdelning av information, men även eftersom det är enda sättet för att påverka på de anställdas välbefinnande och gemenskap. Denna aspekt har tagits i beaktande i arbetets syfte och frågeställningar.

## 1 TIDIGARE FORSKNING

Hälsofrämjande på arbetsplatsen och hur hälsofrämjande ledarskap påverkar på medarbetarna och organisationen är ett ganska forskat ämne. Det saknas dock djupare forskning om hur ett hälsofrämjande ledarskap kan påverka inom idrottsbranschen eller hur hälsofrämjande på arbetsplatsen ser ut för idrottsinstruktörer. Idrottsinstruktörer och coacher eller tränare har ett ganska ensamt och individuellt arbete. Man planerar och utför ofta sina timmar själv och har inte alltid en gemensam arbetsplats att träffa sina kolleger på – om man har kolleger överhuvudtaget. Därmed saknas ofta socialt umgänge och möjligheten att inspireras av och hjälpa varandra.

Grönlund & Stenbock-Hult (2014) har forskat i hälsofrämjande ledarskap inom vårdbranschen i deras master-arbete. De utförde fokusgruppsintervjuer för att få fram en rik samling synpunkter på just det som är i fokus för gruppen i fråga. Deltagarna rekryterades bland vårdpersonalen på hälsostationerna i en större stad i huvudstadsregionen i Finland. Deltagarna var sammanlagt 17 stycken, och hade arbetat inom vårdbranschen mellan sex och trettiofyra år. Till yrket var de närvårdare, hälsovårdare eller sjukskötare. Forskarnas forskningsfrågor var vad hälsofrämjande ledarskap är enligt deltagarna, vad ledarskapet har för påverkningsmöjligheter samt vad som anses vara icke-hälsofrämjande. I deras intervju kom de fram till tre kategorier som deltagarna ansåg viktigt för ett hälsofrämjande ledarskap. Dessa tre kategorier var förståelse, mod och etiskt bemötande. Under kategorin *förståelse* uppkom faktorer som att visa uppskattning, stöd för professionell utveckling och att möjliggöra en meningsfull arbetsmiljö. Under kategorin *mod* uppkom öppenhet, kommunikation och att våga ta rollen som ledare. Under den sista kategorin *etiskt bemötande* uppkom jämlik behandling, ledarens egna värden och att ta ansvar. Deltagarna ansåg att omsorg och växelverkan är något som ledarskapet har möjlighet att påverka. Man visar omsorg genom att till exempel själv följa spelreglerna, att visa att man bryr sig om sina medarbetare och att skapa en god atmosfär. Med växelverkan menas att ha bra kommunikation, känsla för situationen samt att möjliggöra samvaro för medarbetarna. Forskningsfrågan vad som är ett icke-hälsofrämjande ledarskap uppkom lite som av en

slump under intervjuerna eftersom deltagarna också nämnde sådant de inte tycker att hör till hälsofrämjande ledarskap även om forskarna inte specifikt frågat efter det. Forskarna ansåg att det ändå var viktigt att inkludera det i resultatet.

Till ett icke-hälsofrämjande ledarskap hör enligt deltagarna bristande moral och växelverkan vilket syns genom oetiskt handlande och bristande kommunikation. Att gömma sig bakom titeln var en annan faktor som uppkom, och med det menade de att man har bristande mod och inte vågar ta rollen som ledare eller utveckla sig själv som ledare. Även uppgiftscentrerat handlande togs upp, vilket innebär att ledaren tänker resultatintat och inte på människan bakom uppgiften som kan leda till överbelastning.

Skarholt et.al (2016) har gjort en kvalitativ studie som finansierats av Norges forskningsråd. Huvudsyftet med studien var att undersöka hur olika arbetsstrukturer påverkar arbetsförhållanden och välbefinnande på jobbet. Fallstudier gjordes inom olje- och gasindustrin, konstruktionsindustrin, hälso- och sjukvårdsindustrin samt städningsindustrin. Dessa arbetsplatser valdes eftersom de representerar olika arbetsorganisationer och arbetsförhållanden. Industrierna och yrkena är helt annorlunda gentemot varandra, och därmed måste även ledarskap förstås och utvecklas specifikt inom sitt sammanhang.

Från forskningen framkom att alla dessa industrier uppskattar ett ledarskap som är ”hands-on”, tillgängligt, stödjande, inkluderande och demokratiskt. Förutom dessa egenskaper framkom även annat, som till exempel att HSE (hälsa, säkerhet och miljö) är väldigt viktigt på alla arbetsplatser, men det ser olika ut beroende på vilket yrke man har. Att undvika fysiskt slitage och att minska sjukfrånvaro kom dock fram som en gemensam nämnare. Med demokratiskt ledarskap fanns det även skiljaktigheter beroende på yrket men det innebar till exempel att främja deltagande i problemlösning (byggare), eller att främja empowerment och teamwork (vårdare). (Skarholt et al. 2016)

Resultaten från studien visar att det inte finns bara ett enda svar på vad som är hälsofrämjande ledarskap. Det beror på flera aspekter: organisationsstrukturer, hur arbetet organiseras och karaktären av arbetet kommer att påverka hur ledare lyckas utveckla en hälsofrämjande arbetsplats. Ledarskap utvecklas i olika sammanhang och

under olika förhållanden. I denna studie studerades norska arbetsplatser, och ledarskapets egenskaper är därmed influerade av skandinaviska ledarskapspraxis. (Skarholt et al. 2016)

Dellve et.al (2007) har gjort en studie med syftet att öka kunskapen om hur ledarskapskvaliteter och strategier i WHP-projekt påverkar medarbetarnas långsiktiga arbetsituation. Studien gjordes i den svenska kommunen Göteborg och kommunala personalarbetare (n = 3 275) analyserades med hjälp av 3-åriga registerbaserade uppgifter om sjukskrivning, frågeformulär och kvalitativ kategorisering av varje enhet.

Resultaten i studien visar att ökad ledarskapskvalitet, särskilt där ledare använde belöningar, erkännande och respekt, var förknippade med högre arbetsnärvaro. Ledarstrategier och syn på arbetsrelaterad hälsa har haft en betydande inverkan på ökad arbetsnärvaro i projekt som hade mål som tydligt fokuserade på utbytbara faktorer i multifokuserade projekt och i projekt som syftar till att öka medarbetarnas medvetenhet om deras hälsa. Hälsöfrämjande strategier på arbetsplatsen med ett enda fokus på att stärka individuella, professionella eller organisatoriska resurser var negativt kopplade till arbetsnärvaro. En högre andel anställdas närvaro sågs också i enheter vars ledare betraktade organisationen eller samhället (snarare än enskilda arbetstagare) som ansvariga för den höga sjukfrånvaron.

Ledarskap, WHP-strategier och ledarnas attityder gentemot arbetsrelaterad hälsa har betydande konsekvenser för genomförandeprocesser och påverkar arbetstagarnas närvaro. I denna studie hade multifokuserade WHP-interventioner störst effekt på arbetets närvaro.

## **Sammanfattning av tidigare forskning**

Som tidigare forskning inom ämnet visar så är ett hälsöfrämjande ledarskap väldigt viktigt på en arbetsplats för att möjliggöra hälsöfrämjande på arbetsplatsen. En gemensam nämnare som framkommit ur alla dessa forskningar är att ett hälsöfrämjande ledarskap verkligen kan påverka medarbetarna i positiv riktning. Genom att ledarna har mod att ta rollen som ledare och samtidigt är etiskt bemötande, tillgängliga, inklude-

rande, stödjande och förstående och inte enbart satsar på resultat gör att arbetshälsan och förmågan hos medarbetarna höjs. Medarbetarna blir mer effektiva, gemenskapen och motivationen samt arbetsnärvaron höjs. (Grönlund&Stenbock-Hult 2014)

## **2 TEORETISK REFERENSRAM**

Som teoretisk referensram I denna forskning har Aaron Antonovskys teori om känslan av sammanhang (KASAM) använts. KASAM är ett bra redskap för ledare att använda sig av när det kommer till hälsofrämjande på arbetsplatsen. Utöver KASAM beskrivs även Antonovskys salutogena perspektiv på hälsan. (Antonovsky 1994) Arbetshälsotrappan utformad av Ojala&Ahonen (2003) har även använts som referensram samt policyramverket Luxemburgdeklarationen (2007) som utformats av ENWHP och Hälsa 2020 (2013) som utformats av Världshälsoorganisationen (WHO). Begrepp som är relevant för forskningen beskrivs även I detta kapitel; hälsa, hälsofrämjande ledarskap samt välbefinnande och engagemang I arbetet.

### **Hälsa på arbetsplatsen och hälsofrämjande ledarskap**

Hälsa definieras enligt WHO som ”ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaro av sjukdom eller svaghet”. (WHO 2018)

Vidare definierar WHO hälsofrämjande som en process som möjliggör för människor att öka kontroll över och förbättra sin hälsa. För att kunna uppnå ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välmående måste man identifiera och förverkliga strävanden, tillfredsställa behov och förändra eller anpassa sig till omgivningen. Hälsa skall enligt WHO ses som en resurs och inte som ett mål (WHO 1986).

Ojala & Ahonen (2003 s. 19-20) utgår från att man skall se på människan som en helhet när det kommer till hälsan på arbetsplatsen. Människan är både en fysisk och psykisk kropp och alla aspekter som berör hälsan både fysiskt och psykiskt bör tas i beaktande. Ett exempel på detta är att om det sker stora förändringar I privatlivet så påverkar det även på arbetet. Detta bör ledarskapet och arbetsgivaren ha förståelse för. För att ha

möjlighet att fortsätta jobba på sin arbetsplats ända till rekommenderad pensionsålder förutsätter det att man har en god både fysisk och psykisk hälsa. Detta kallas för en god arbetsförmåga.

Enligt studier är ett gott ledarskap den viktigaste källan till god arbetshälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Ett svagt ledarskap hindrar människor från att engagera sig i sitt arbete, utveckla och dela sina egna färdigheter. Det förhindrar dem även från att njuta av framgång och sitt arbete överlag. (Ojala&Ahonen 2003 s.122)

Policyramverket Hälsa 2020 bygger på de värden som fastslås enligt WHO:s konstitution som säger "Att uppnå bästa möjliga hälsa är varje människas grundläggande rättighet" (Hälsa2020 s. 2). Ett mål för detta policyramverk är att förbättra hälsan för alla och minska ojämlikhet i hälsa, samt att förbättra ledarskap och delaktighet i styrning av hälsa (Hälsa2020 s. 3). Forskning visar att ett ledarskap som stöder hälsa och välbefinnande kan göra stor skillnad för människorna i den organisation man jobbar i (WHO s.1).

För att hälsofrämjande på arbetsplatsen (Work health promotion, WHP) skall lyckas krävs det att alla sektorer i en organisation bidrar med sina insatser och samarbetar för att uppnå det. WHP lyckas bara om alla inblandade är engagerade i det; både arbetsgivarna och de anställda samt samhället i allmänhet. Detta kan uppnås genom att förbättra organisationen mot ett mer hälsofrämjande synsätt. Ledarskapet skall främja aktivt deltagande av medarbetare och uppmuntra till personlig utveckling. Både arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar för att höja på arbetsklimatet och gemenskapen. I vissa fall krävs det ytterst lite av varje individ för att delta i det hälsofrämjande. Det kan handla om att hälsa på varandra när man anländer till jobbet eller att uppriktigt intressera sig för sina medarbetare. Detta bidrar till att ha en hälsofrämjande kultur på arbetsplatsen vilket även uppmuntrar till motivation och eget ansvar. Arbetsplatsen kan även påverka hälsan negativt. Ifall en arbetstagare är tvungen att jobba i hälsoskadliga arbetsförhållanden eller ifall man inte får stöd från kollegor och sin chef kan det även tära på hälsan. Man bör ha principer på arbetsplatsen som ger



medarbetarna en lämplig balans mellan kraven i arbetet och kontroll över sitt eget arbete. (Luxemburgdeklarationen 2007)

ENWHP står för European Network for Workplace Health Promotion och målet med detta program är att stärka praxis som främjar arbetsförmågan och välbefinnande i arbetet, samt att känna igen de faktorer som hotar dessa i ett så tidigt skede som möjligt. ENWHP slår fast att hälsofrämjande på arbetsplatser innefattar det att organisationen engagerar sig till att förbättra personalens hälsa. Detta innebär att arbetstagarna får information om arbetet och sina arbetsuppgifter samt att arbetsgivaren kommunicerar med arbetstagarna. Arbetstagarna skall även tas med i beslutsfattande processer, så att man utvecklar en arbetskultur som bygger på samarbete. (ENWHP 2011)

### **2.1.1 Salutogent ledarskap och KASAM**

Salutogenes innebär att söka hälsans ursprung. Motsatsen till salutogenes är patogenes som innebär lidandets ursprung eller ohälsans orsaker. När man har ett salutogent perspektiv som ledare innebär det att man vill hitta och påverka de förutsättningar som gör att människor, arbetsgrupper och organisationer fungerar och mår bra. Ett salutogent ledarskap är en ledarskapsfilosofi med en värdemässig utgångspunkt. Det salutogena synsättet innebär att se de tillgångar och de värden som varje enskild individ har. Man fokuserar på det som bidrar till vad man vill uppnå istället för att fokusera på vad som inte fungerar inom organisationen. (Antonovsky 1994 s. 21-24) Ett bra verktyg och tankemodell till att skapa rätt förutsättningar för ett hälsofrämjande ledarskap är teorin om *känslan av sammanhang* (KASAM) som är uppfunnen av forskaren och författaren Aaron Antonovsky. (Antonovsky 1994 s. 37-50)

Antonovsky valde att söka förklaringen till att något fungerar istället för att koncentrera sig på vad som inte fungerar, och betraktar helheten istället för detaljer. Antonovsky ansåg alltså att människan är en helhet och att hälsan inte kan definieras enbart som att vara antingen frisk eller sjuk. Han menade att hälsa och ohälsa finns hos alla människor hela tiden, det bara förändras mot ökad eller minskad hälsa som i ett kontinuumsynsätt. När man ser på hälsa på detta sätt innebär det att man har ett hälsosynsätt istället för ett

sjukdomssynsätt (patogenes). Man uppmärksammar och stärker alltså hälsfaktorerna så att också den upplevda totala hälsan blir större (Antonovsky 1994 s. 26-27) Antonovksy menar att man bör fokusera på hur det är när någonting fungerar bra samt vad som gör att det fungerar bra. Då skapas en motiverande bild för medarbetarna som ökar chansen att det upplevs meningsfullt att vara delaktig i att försöka uppnå hälsofrämjande inom organisationen. Man tar även tillvara gruppens kunskap och kreativitet i sökandet efter rätt förbättringsförslag vilket även det bidrar till delaktighet för medarbetare. Det blir till slut ett förhållningssätt som sker naturligt och omedvetet hela tiden (Hanson 2010 s.46-47).

KASAM innebär upplevelsen av att känna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet i ett sammanhang. Det innebär med andra ord att viktiga förutsättningar för välbefinnande är att man förstår sitt arbete och sin verksamhet, man har rätt resurser för att klara av arbetet och man känner att ens uppgifter och roll är meningsfullt och viktigt. När man arbetar med dessa faktorer möjliggör det att känna arbetsglädje och välbefinnande i arbetet. Det bidrar även till att man utvecklar sina förmågor och kompetenser i sin arbetsroll. (Antonovsky 1994 s. 37-50)

När man använder sig av teorin leder man så att människor vill, kan och orkar bidra, både i vardagens rutiner och i förändringsarbetet. Begriplighet i sammanhanget innebär hur man upplever all information i omvärlden. För att informationen skall vara begriplig skall den vara strukturerad och förutsägbar. Begripligheten är reflekterande och öppen och ger en helhetsbild av arbetet så att man har en förmåga att bedöma verkligheten och förstå den. Hanterbarhet innebär resurser och stöd som man har i sin omgivning som möjliggör att man kan hantera de krav som ställs på en. Dessa kan vara i form av material, verktyg, människor, tydlig organisation och riktlinjer, påverkningsmöjligheter, arbetstakt, arbetsplanering, kompetens, yrkeskunnande, social kompetens, kommunikation, fysisk och psykisk ork, distansering och pauser. Allt detta skall utgöra ett tillåtande, harmoniskt klimat som ger möjlighet till flexibilitet och ansvarstagande. Med hanterbarhet menas även att man känner autonomi och har möjlighet att styra över sitt eget liv. Meningsfullhet innebär allt det som utgör ett berikande socialt klimat, det vill säga uppskattning, motivation, visioner, mål, rimliga

löner, förmåner, värderingar, etik, moral, centrala värderingar, rättvis behandling, positiva upplevelser, relationer, trevlig miljö, trivselaktiviteter, humor, variation i arbetet samt självkänsla. (Antonovsky 1994 s. 37-50)

Det är inte bara KASAM för medarbetare som är viktigt att utveckla, utan även för ledaren själv. Om inte ledaren också känner känsla av sammanhang, begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet i sin roll, är det omöjligt att kunna leda andra, fatta beslut och leda klokt. Ledaren måste ha kunskap om människan och förståelse för samspelet mellan människor och mellan människor och verksamhet. (Antonovsky 1994 s. 37-50)

## **Välbefinnande och engagemang i arbetet**

Att känna engagemang och välbefinnande i arbetet utgör grunden till en positiv hälsa och detta kan stärkas genom att arbetsplatsen ger förutsättningar och möjligheter till att utveckla det.

Man kan känna välbefinnande och positiv hälsa både när man är frisk men också då man har en sjukdom eller ett funktionshinder. Man kan uppleva välbefinnande på ett känslomässigt sätt, till exempel att känna lycka, eller genom att undvika obehag. (Dellve&Eriksson 2016)

Välbefinnande på arbetsplatsen innebär inte enbart arbetshälsovård som arbetar med att förebygga arbetsförmåga och upprätthållande av god fysisk kondition samt arbets säkerhet. Välbefinnande innebär även samarbete och gemenskap på arbetsplatsen samt god atmosfär medarbetare emellan och "vi-anda". (Ojala&Ahonen 2003 s. 140)

Det viktigaste när det kommer till arbetsvälbefinnande är hur människor känner sig och mår under arbetsdagen och på jobbet. Välbefinnande på arbetsplatsen är framförallt en kontinuerlig utveckling av individer och arbetsgemenskapen så att alla har möjlighet att lyckas och uppleva arbetsglädje. Då följer även positivitet, engagemang och entusiasm, som smittar av sig. En sådan energi skapar framgång i organisationer. (Ojala&Ahonen 2003 s. 140)

"Välmående och engagerade individer i välfungerande arbetsorganisationer kan dessutom bidra till vinster för individen, organisationen och samhället." (Dellve & Eriksson 2016 s.5)

Enligt Thylefors (2007 s. 66) har ledarskap definierats "som alla initiativ som underlättar för människor att arbeta effektivt tillsammans". Lika viktigt är det med medarbetarskap. Alla medarbetare bör ta ansvar för sitt arbete, för välfungerande relationer i arbetet och för sitt eget välmående. För att det skall fungera inom en organisation och för att främja hållbart ledarskap och medarbetarskap bör det alltså finnas tillit och välfungerande kommunikation mellan ledare, chefer och medarbetare. Ledarskapet kan påverka medarbetares hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse, sjukfrånvaro och sjuknärvaro genom att höja motivationen, engagemanget och prestationen hos medarbetarna. För att lyckas med detta kan ledarna indirekt påverka det sociala klimatet, alltså socialt stöd och socialt kapital, vilket i sin tur kan påverka hälsa och engagemang bland medarbetare. (Dellve & Eriksson 2016 s.8)

Det finns olika definitioner på välbefinnande. Välbefinnande har till exempel definierats som en riktning mot att nå sina potentialer, det vill säga ett sätt att vara som utvecklar mening och självförverkligande. Enligt Ryff et.al (2004) bidrar följande förhållningssätt till att man utvecklar välbefinnande och hälsa. Upplevelsen av att kunna hantera vardagen, att kunna acceptera sina bra och dåliga sidor, att kunna skapa och behålla positiva relationer samt att ha mål och mening i livet. Vidare menar Ryff et.al att personlig utveckling som inkluderar öppenhet för erfarenheter och självständighet som innebär att kunna vara sig själv är viktigt för välbefinnandet och hälsan.

Nordenfelt (1993) definierade välbefinnande som "att må bra har definierats att kunna hantera vardagen, att känna meningsfullhet och att ha resurser för att uppnå vitala mål i livet". (Dellve & Eriksson 2016 s.12-13)

Att vara engagerad i arbetet är en form av välbefinnande och det är då man "är med" och involveras och skapar mål och mening i livet och arbetet (Bakker & Demerouti 2008). Arbetsgemenskapen höjer arbetsengagemanget och för detta krävs det att man får stöd från förmännen och medarbetare.

När man är engagerad i arbetet känner man kraft och energi, entusiasm samt känslan av ett flowtillstånd som innebär ett intensivt välbefinnande när man arbetar fokuserat mot ett mål. Det beskrivs som en upplevelse av tidlöshet.

### **2.1.2 Arbetshälsotrappan**

Otala&Ahonen (2003) har utformat arbetshälsotrappan som en modell för att beskriva arbetsvälbefinnandet hos individer. Denna modell är en spegling till Maslows teori om behovshierarki. Trappan berör fysiska, psykiska och sociala delar i välbefinnandet på arbetsplatsen och trappan toppas med de egna värderingarna som utger det inre drivet. De mest grundläggande behoven i Maslows teori är de fysiologiska behoven som till exempel tillräckligt med sömn, vatten och näring. Detta är jämförbart med individernas hälsa och fysiska kondition i arbetshälsotrappan som är grunden för en god arbetshälsa. Det andra steget på trappan handlar om säkerhet. Till detta hör både säkerhet vad gäller arbetsomgivning och redskap, men även psykisk säkerhet. Med psykisk säkerhet menas att det inte förekommer mobbning på arbetsplatsen, att man inte behöver vara rädd utan känner sig säker i sina uppgifter och säkerhet om att ens jobbspats är garanterad i framtiden. Det tredje steget i trappan är närhet och behovet av att höra till någon grupp med gemensamt mål.

Socialt välbefinnande stöder individers arbetsengagemang och ork i arbetet. Det fjärde steget på trappan är behovet av uppskattning. Känslan av att man uppskattas stöder det sociala välbefinnandet. Då man uppskattas för det man gör känner man att man har kompetens i sina arbetsuppgifter, och det är baserat på dessa kompetenser som man väljs ut för specifika uppgifter och team. De behov som är högst på trappan består av självförverkligandet och behov av tillväxt. Att man får vara kreativ i sitt arbete och har lust att utveckla sin egen verksamhet samt vilja att uppnå mål i livet. (Otala&Ahonen 2003 s. 20-22)

### **3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet med detta arbete är att kartlägga arbetsvälbefinnandet samt hur ledarskapet upplevs hos de timanställda instruktörerna i Borgå Stads idrottstjänster.

För att besvara syftet ställdes följande frågeställningar:

1. Hur upplever instruktörerna att ledarskapet är?
2. Hur upplevs arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen?
3. Vad skulle väcka instruktörernas intresse till att delta i de gemensamma träffar som erbjuds dem?

### **4 METOD**

#### **Enkätstudie**

En enkätundersökning görs genom att samma frågor ställs till ett antal personer, ofta skriftligt. Man använder sig av enkätstudier för att samla information om något bland ett antal människor, ett sampel, som eventuellt tillhör en viss grupp.

När man fått svaren skall man tolka och kategorisera de öppna svaren och mata in de slutna svaren i ett statistikprogram för att kunna analysera och redovisa sina resultat i förhållande till forskningsfrågorna och syftet (Rosengren 2018).

Till processen i en enkätundersökning hör följande delar. Förberedelser för enkätundersökningen, att besvara enkäten, presentera resultat, diskutera resultat, fokusera ett område, definiera och planera förbättringsarbeten, genomföra förbättringsarbeten, reflektera över hur det gick och slutligen påbörja en ny enkätprocess genom att förbereda och förankra pånytt. (Nilsson 2010)

I denna studie har jag valt att genomföra en enkätstudie med både öppna och slutna svar. Detta möjliggör för deltagarna att få ge sina åsikter och svara på och motivera sina svar gällande ämnet. Svaren kommer att ges både i form av ord och meningar, men också i siffror. För att undvika att deltagarna påverkas till att svara på ett visst sätt av att

förmannen närvarar vid ifyllandet av frågeformuläret har vi i denna forskning valt att deltagarna besvarar enkäten elektroniskt på egen hand. Det kan även hända att gruppen skulle känna sig pressad till att svara på ett visst sätt på grund av socialt grupstryck (Dahmström 2000 s.66-68).

Man kunde få mer uttömmande svar i en undersökning som denna om man valde intervju som metod, men forskaren har valt att inte utföra en intervju på grund av följande orsaker. Många av deltagarna är forskarens kolleger och hen anser att det inte vore bekvämt för varken hen som forskare eller för respondenterna att utföra intervjuer. Det finns även en risk att svaren inte skulle vara helt ärliga. Deltagarna skulle kanske bli påverkade av att det är en kollega som intervjuar trots att forskarens roll i situationen i första hand inte är kollega. Genom en enkät kan man få deltagarna att känna sig trygga i att våga svara ärligt, då man bättre kan garantera att deras anonymitet bevaras. Om man lyckas bra med att formulera frågorna i enkäten kan man även få bra och uttömmande svar via denna metod. Det är viktigt att tänka på hur man formulerar frågorna så att de inte fungerar manipulativt från arbetsgivarens sida. Deltagarna skall inte känna sig pressade till att svara på ett visst sätt, eller att inte svara "fel", av rädsla för att jobbspalten eller relationen till arbetsgivaren äventyras. Det är viktigt att se till att anonymiteten skyddas samt att helst någon annan än gruppleddaren granskar och analyserar svaren så att det inte finns någon risk för att bli igenkänd och identifierad. Detta bidrar också till att svaren är mer ärliga. (Dahmström 2000 s. 68).

Fördelar med denna enkät är att den är kort. Om man har för många frågor finns det en risk för att svarsprocenten sjunker. Frågeformuläret fylls i elektroniskt och detta bidrar till att anonymiteten bättre kan garanteras och det går snabbt och effektivt att besvara enkäten. Enkäten är gjord på finska då majoriteten av deltagarna har finska som modersmål, och alla kan och förstår finska flytande. Allt detta bidrar till att minimera bortfall.

I detta arbete kommer jag som forskare att analysera och tolka svaren samt skriva resultaten. Förmannen för deltagarna kommer endast att ta del av själva forskningsresultatet. På detta sätt skyddas deltagarnas anonymitet ytterligare då förmannen inte kommer att

kunna känna igen deltagarnas svar. Detta tas upp ytterligare i kapitel 5 om Etiska aspekter.

En kvalitativ studie använder sig av intensiv design, det vill säga att komma på djupet. Man söker förståelse till något man inte känner så väl, antingen ett speciellt fenomen eller som i detta arbete; ett speciellt fall (case). Vid intensiv design vill man få fram så många nyanser och detaljer som möjligt. Man försöker få en så fullständig förståelse av förhållandet eller samspelet mellan personen och en speciell kontext, i detta fall en viss yrkesgrupp. För att komma på djupet så använder man sig inom intensiv design av att studera få enheter och frågorna är utforskande, det vill säga utforskerande. Svaren i en kvalitativ studie ges i form av ord och meningar, och i denna studie även med valbara svar till exempel "välj mellan 1-10". I denna studie finns det alltså både öppna och slutna frågor. Datainsamlingen för intensiv design kallas för ett induktivt förhållningssätt som kännetecknas av att vara öppet och att styra de data som samlas in så lite som möjligt. Det är alltså viktigt att inte undersökarens förutfattade meningar avgör hur deltagarna svarar. Datainsamlingen sker oftast genom samtal, till exempel intervju, eller genom andra uttrycksformer där människor formulerar sig muntligt eller skriftligt. I detta fall sker datainsamlingen skriftligt, genom att svara på en enkät. (Jacobsen 2012 s. 60-63)

## **Frågeformuläret**

I detta arbete har forskaren valt att kombinera två redan existerande enkätformulär till en helhet som passar det man avser att undersöka i denna forskning. Forskaren vill undersöka arbetsvälbefinnandet inom en viss grupp ur ett salutogent perspektiv på hälsan. Då undersöker man hälsoaspekter ur en positiv synvinkel som till exempel just arbetsvälbefinnandet och arbetstillfredsställelsen. Motsatsen är att se över de negativa aspekterna av hälsa, som till exempel sjukdom eller fysiska besvär. Man fokuserar alltså i detta arbete på potentiella friskfaktorer istället för riskfaktorer. (Antonovsky 1994 s. 34-35) Enkäterna som använts i denna forskning är KivaQ (2014,2015) formuläret som mäter arbetsvälbefinnandet och WEMS (2017) formuläret (Work Experience Meas-



urement Scale) som mäter upplevelser av arbete och arbetssituation. Forskaren har valt just dessa frågeformulär eftersom de tangerar den teoretiska referensramen i detta arbete. Formulären har utvecklats utifrån teorier om arbetshälsa sett ur ett positivt, salutogent och hälsoskapande synsätt.

KivaQ formuläret är en kort men omfattande enkät som mäter arbetsvälbefinnande. Enkäten har 7 färdigt utformade standardfrågor och på basis av dessa har ett index, alltså medeltal uträknats. KivaQ indexet är i Finland i medeltal 7,12 (innehåller 2008 svar från olika arbetsplatser). Ett index som är 8,5 eller högre kännetecknas som att ha ett gott arbetsvälbefinnande. Om indexet ligger på 6,5 eller lägre är det däremot lågt och ledarskapet bör skrida till åtgärder. Kommunernas KivaQ index är ofta kring 8 och industriarbetsplatsernas kring 7. Tjänstemän har vanligen ett högre index än timanställda och kollektivt anställda. Detta index går dock inte att överföra på denna undersökning då KivaQ formuläret inte använts i sin helhet.

KivaQ undersökningen är utformad av specialläkare Ove Näsman på basen av vetenskapliga forskningsresultat och lång praktisk erfarenhet. (KivaQ 2014,2015)

Den andra modellen som används i denna undersökning är frågeformuläret WEMS (Work Experience Measurement Scale) som har utvecklats i samarbete med sjukhusavdelningar i Sverige. WEMS formuläret är främst framtaget för att användas som ett dialogverktyg för arbetsplatsrelaterat hälsofrämjande utvecklingsarbete. Formuläret innehåller frågor om upplevelser av arbete och arbetssituation och är utvecklade utifrån teorier som kan kopplas till exempel till KASAM, flowtillstånd, regenerativt arbete, krav-kontroll-stöd teorin och ansträngning-belöning. Frågorna är positivt ställda, alltså ur ett salutogent perspektiv.

Frågeformuläret har 32 påståenden som man tar ställning till. Varje respondent graderar sin upplevelse från instämmer helt till att helt ta avstånd från påståendet. (WEMS 2017)

Totalt inkluderades tre frågor ur KivaQ formuläret och 18 frågor ur WEMS formuläret. Detta betyder att fyra frågor exkluderades ur KivaQ formuläret och 14 frågor ur WEMS formuläret. Alla frågor gick igenom tillsammans med beställaren och de frågor som

exkluderats gjordes det eftersom de inte var relevanta för just denna undersökning och inte svarade på forskningsfrågorna.

Utöver frågorna som tas från KivaQ respektive WEMS frågeformuläret så har även beställaren utformat 8 stycken egna frågor till undersökningen. För beställarens del är det viktigt att få veta vad som är orsaken till så låg delaktighet i de träffar och idé-dagar som erbjuds, samt vad som skulle väcka deras intresse till att delta. Genom dessa tilläggsfrågor får beställaren ytterligare en bredare helhetsbild av situationen och får således en bra grund för utvecklingsarbete.

Frågeformuläret som använts i denna undersökning samt följebrevet som skickats till alla respondenter inkluderas som bilagor i arbetet.

Enkäten skickades till alla respondenter via epost den 22.5.2018 och de hade en vecka på sig att fylla i formuläret via länken. Länken var alltså öppen mellan 22.5.2018 och 29.5.2018. En påminnelse skickades åt alla respondenter den 28.5.2018.

## **Urval**

Denna undersökning är en fallstudie eftersom urvalet är avgränsat till en viss grupp, ett visst fall. I fallstudier avgränsar man enheterna som man studerar antingen i rum eller tid, i detta fall i rum. Enheterna som fokuset riktas mot är antingen absoluta enheter, alltså en enskild individ, eller kollektiva enheter, alltså grupper av absoluta enheter vilket är fallet i denna studie. En fallstudie lämpar sig då man vill ha en djupare förståelse av någonting speciellt och är intresserad av bara detta enda fall. ”Man söker förståelse för samspelet mellan personers upplevelse av en situation och den kontext där denna konstruktion av verkligheten äger rum.” Man kan utföra samma fallstudie i olika kontexter och jämföra skillnader och likheter mellan olika enheter. (Jacobsen 2012 s.63-66)

Urvalet I denna undersökning är alltså de timanställda instruktörerna vid Borgå Stad och de är till antalet 20 stycken. De flesta av dessa timanställda har något helt annat yrke och jobbar med de ledda motionsgrupperna vid sidan om sitt vanliga jobb. Till sin

utbildning är de allt från bagare till fysioterapeuter och översättare och så vidare. Urvalet utgörs av 17 kvinnor och tre män. Samplet grundar sig på att beställaren vill få reda på vad hennes anställda önskar vilket innebär att urvalet redan är färdigt utvalt. Urvalet är alltså ganska litet eftersom det handlar om en viss arbetsgrupp i en relativt liten stad. Inklusionskriterierna för samplet är alltså att man bör arbeta som timinstruktör för Borgå Stad och instruera minst en egen motionsgrupp per vecka. Till exklusionskriterierna hör de som är på vikarielistan och inte har egna motionsgrupper eller de som inte varit aktiva denna säsong. De heltidsanställda idrottsinstruktörerna är också exkluderade ur denna undersökning eftersom de, som redan nämnt, redan har goda förutsättningar för ett gott arbetsvälbefinnande.

Respondentgruppen bör inte vara för liten eftersom enstaka svar då kraftigt kan påverka resultaten, men inte heller för stora eftersom resultatet då blir svårare att identifiera och koppla till arbetsgruppen. I dessa sammanhang är en gruppstorlek på 20-40 personer hanterbara. (WEMS 2017)

## **Validitet/reliabilitet**

Graden av validitet för ett mätinstrument avser om instrumentet mäter det som det är avsett att mäta. Ett instrument som är utvecklat för att fungera på en viss sorts patienter vid en viss ålder kanske inte fungerar för patienter i en annan åldersgrupp.

Reliabilitet betyder att vi får samma mått vid varje mätning. Det är bra att veta om förändring i en mätning vid två olika mättillfällen beror på att det verkligen skett förändring, eller om det finns andra orsaker. Enkäter som instrument är ofta mycket komplicerade och svåra att få god reliabilitet från än till exempel via en blodtrycksmätare eller pulsmätare. (Henricson 2012 s. 154)

Eftersom detta är en fallstudie och koncentrerat inom ett specifikt område för ett bestämt sampel går det inte att överföra till en annan plats eller ort, men liknande enkätundersökning kan utföras var som helst, på vilken arbetsplats eller ort som helst. Det som gäller just denna arbetsplats och sampel behöver inte gälla någon annanstans.

Ett exempel för fortsatt forskning är att utföra samma studie någon annanstans, och sedan jämföra resultaten gentemot denna undersökning. Det kan vara intressant att veta hur Borgå Stad skiljer sig från till exempel huvudstadsregionen eller någon annan ännu mindre ort ute på landsbygden.

Mätinstrumentet i denna undersökning är ett frågeformulär som utformats genom att kombinera frågor från olika redan existerande formulär samt beställarens egna frågor. De frågor som tagits från redan existerande formulär har testats för hög validitet och reliabilitet, de undersöker alltså det man avser att undersöka (WEMS 2017). De frågor som beställaren själv bidragit med är välmotiverade för att ge just den kunskap hon anser behöva för att kunna utveckla situationen för timinstruktörerna. Detta gör att även dessa frågars relevans och tillförlitlighet garanteras.

Upplägget för en undersökning är pålitligt och trovärdigt ifall man får resultat som man kan lita på. I denna undersökning har jag med beställaren kommit överens om att enkäten utförs via nätet för att bättre kunna garantera anonymiteten och för att göra det lätt, snabbt och smidigt för deltagarna. Detta kan medföra bortfall eftersom man inte kan garantera att alla som hör till urvalet svarar på enkäten då det görs på egen hand och tid. Detta kan i sin tur medföra komplikationer i resultaten ifall alla inte svarar, då samplet redan från början är väldigt lågt. Vi kan heller inte garantera att alla svarar ärligt och utförligt på alla frågor, men det finns goda förutsättningar för att urvalet gör det i detta fall. Frågorna är inte manipulerande å arbetsgivarens eller forskarens sida, och de är även lättförstådda.

## **5 ETISKA ASPEKTER**

Det är viktigt att alltid ha ett etiskt tänkande när man utför all sorts forskning. Speciellt när det gäller forskning där man gör intrång i människors personliga liv och integritet. Denna enkätstudie behandlar inte utmärkande känsliga områden, men alla människor är olika och någon kan anse frågorna mer känsliga än andra. Enligt forskningsetiska delegationens anvisningar God vetenskaplig praxis och handläggning av avvikelser från den

(2002) bör alltid dessa tre grundprinciper tas i beaktande då man utför forskning inom humanvetenskaperna:

1. Respekt för den undersökta personens självbestämmanderätt
2. Undvikande av skador och
3. Personlig integritet och dataskydd.

Till självbestämmanderätten hör att deltagande i forskning alltid skall vara frivilligt och man bör ge ut tillräckligt med information om undersökningen till deltagarna. Deltagarna skall ge sitt samtycke till att delta innan undersökningen sätts igång. I detta fall ges samtycket till deltagande då man besvarar enkäten. Informationen om allt som berör detta finns i följebrevet som är bifogat som bilaga i arbetet. Följebrevet skickas till alla som hör till samplet innan frågeformuläret fylls i. Deltagarna skall även under hela undersökningsprocessen ha rätt att avbryta sitt deltagande. Informationen i följebrevet bör även innehålla information om vad deltagandet konkret innebär samt hur mycket tid deltagaren bör avsätta för deltagandet och kontaktuppgifter till den ansvarige för undersökningen. Även forskningens vetenskapliga eller teoretiska infallsvinklar, hur anonymiteten samt konfidentiella uppgifter skyddas, arkivering av forskningsmaterial samt hur och när forskningsresultaten har planerats att publiceras.

Till undvikandet av skador tas undvikande av psykiska olägenheter samt undvikande av ekonomiska och sociala olägenheter i beaktande. Som forskare bör man bemöta deltagarna med respekt och även forskningspublikationerna bör skrivas på ett sätt som tar hänsyn till dessa personer. Materialet samlas in elektroniskt och materialet kommer inte att sparas efter att resultatet skrivits. Eftersom gruppen är liten och förmannen känner sina anställda relativt bra, kommer inte förmannen att se det insamlade materialet, utan enbart resultatbeskrivningen. Det material som redovisas kommer alltså inte att innehålla identifierbara uppgifter. Detta möjliggör att anonymiteten kan bevaras och det är inte möjligt att koppla ihop svaren med någon viss person. Vid behov kommer integritetsskyddet att bevaras genom att utelämna eller förenkla information som kunde göra personerna identifierbara som till exempel ålder och kön. Forskningsresultaten kommer att publiceras enbart i detta examensarbete som kommer att finnas tillgänglig för alla deltagare att läsa. Förmannen kommer att använda resultaten i eventuella förändringsarbeten och som dialogverktyg.

## 6 MATERIAL

Data samlades in på Google Formulär. Enkäten besvarades först av en pilotgrupp på 4 människor som granskade språket, hur länge det tog att besvara enkäten samt frågornas tydlighet och begriplighet. Efter att enkäten korrigerats skickades länken med följebrevet via e-mail till samplet. Totalt besvarades enkäten av 9 respondenter. Google Formulär räknade färdigt ut resultaten i diagram och resultaten gavs i procent. Enkäten var öppen för urvalet att svara på mellan 22.05.2018 och 29.05.2018 och en påminnelse skickades via e-mail den 28.05.2018.

Eftersom Google Formulär visade svaren i diagram och procent färdigt, krävdes inga åtgärder med hjälp av något statistikprogram som SPSS. De öppna frågorna var ganska få och inte så långt besvarade så det gick även behändigt att tolka och analysera.

## 8 RESULTAT

I detta kapitel presenteras resultaten i undersökningen. De två första frågorna i enkäten består av bakgrundsfrågor som ger kön och ålder. Frågor 3,4 samt 6-21 är tagna från frågeformuläret WEMS. Frågor 22 samt 24-25 är tagna från frågeformuläret KivaQ och frågor 5,23 samt 26-31 är beställarens egna frågor.

Frågorna 3-21 är flervälsfrågor där man skulle ta ställning till ett påstående och välja om man är helt av samma åsikt (alternativ 6) eller helt av annan åsikt (alternativ 1). Det fanns således svarsalternativ på en skala från 1-6 och man kunde välja bara ett svar. Frågorna 22-25 samt 28 och 29 var frågor där man skulle ta ställning till ett påstående och hade 4 svarsalternativ att välja mellan, till exempel helt av samma åsikt, delvis av samma åsikt, delvis av annan åsikt, helt av annan åsikt. Fråga 26 var en fråga med tre svarsalternativ där man skulle besvara ifall man deltar i de idé-dagar och träffar som ordnas för instruktörerna. Svarsalternativen var Kyllä, Ei eller Aina kun mahdollista. Fråga 27 var en öppen fråga riktad till de som besvarat nekande på fråga 26 där de fick motivera sitt svar. Frågorna 27, 30 och 31 var öppna frågor där man fritt fick formulera sitt svar.

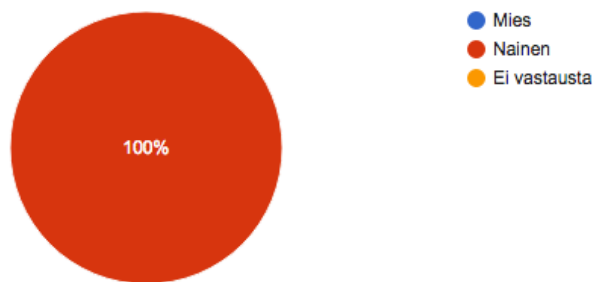
Frågor 4-6,17-21 och 23 besvarar forskningsfråga 1: Hurudant upplever instruktörerna att ledarskapet är? Frågor 3,7-16,22 och 24-25 besvarar forskningsfråga 2: Hurudant är upplevelsen av arbetsvälbefinnande på arbetsplatsen? Frågor 26-30 besvarar forskningsfråga 3: Vad skulle väcka instruktörernas intresse till att delta i de gemensamma träffar som erbjuds dem? Fråga 31 besvarar ingen forskningsfråga i sig, utan det är en bonusfråga som beställaren önskade ha med i enkäten där respondenterna hade möjlighet att ge återkoppling med ris/ros åt arbetsgivaren.

## Redovisning av resultaten

Fråga 1 I enkäten gällde kön hos respondenterna. Alla respondenter, det vill säga 100% av de som besvarade enkäten var kvinnor.

### 1. Sukupuoli

9 responses

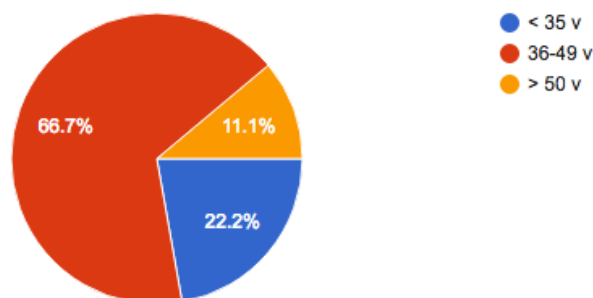


Figur 1. Fråga 1: Kön.

Fråga 2 behandlade ålder hos respondenterna. Av 9 respondenter var 6 stycken, det vill säga 66.7% mellan 36-49 år. En, det vill säga 11.1% var över 50 år. Två stycken, det vill säga 22.2% var under 35 år.

### 2. Ikäryhmä

9 responses





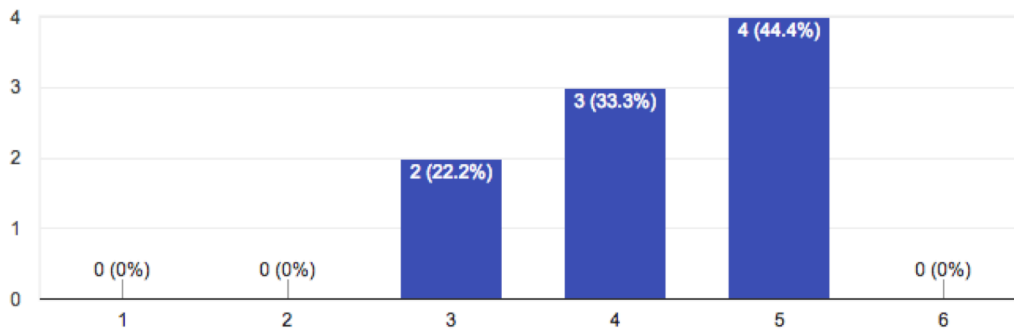
Figur 2. Fråga 2: Åldersfrekvens.

På fråga 3, “kannustamme ja tuemme toisiamme työssäni” svarade majoriteten (44.4%) alternativ 5 på en skala från 1-6. 22.2% svarade alternativ 3. 33.3% svarade alternativ 4. Ingen valde svarsalternativ 1, 2 eller 6.

### 3. Kannustamme ja tuemme toisiamme työssäni



9 responses

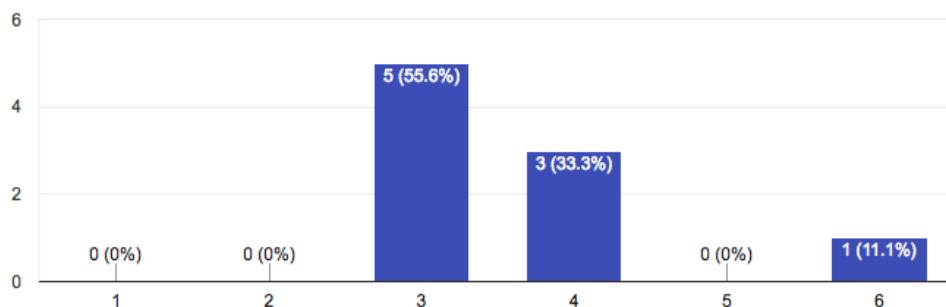


Figur 3. Fråga 3: Kannustamme ja tuemme toisiamme työssäni.

På fråga 4, “saan palautetta työstäni” svarade majoriteten, det vill säga 55.6% svarsalternativ 3. Tre stycken (33.3%) svarade svarsalternativ 4. En (11.1%) svarade svarsalternativ 6. Ingen svarade 1,2 eller 5.

### 4. Saan palautetta työstäni

9 responses

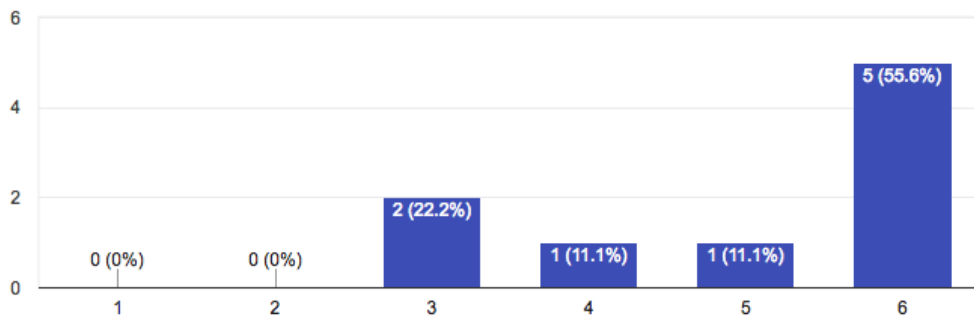


Figur 4. Fråga 4: Saan palautetta työstäni.

På fråga 5, “saan työnantajalta tarpeeksi tukea työasioissa ollessani sairaana” svarade majoriteten, det vill säga 55.6% det högsta möjliga, alltså svaralternativ 6. Två stycken (22.2%) svarade svarsalternativ 3. En svarade svarsalternativ 4 och en svarade svarsalternativ 5. Ingen svarade 1 eller 2.

### 5. Saan työnantajalta tarpeeksi tukea työasioissa ollessani sairaana

9 responses

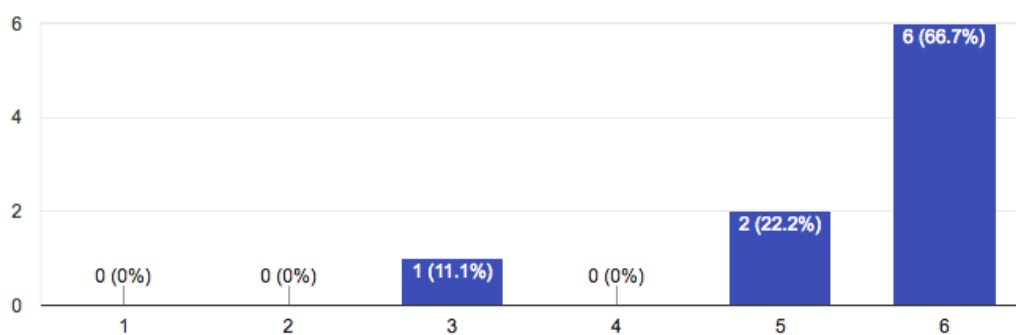


Figur 5. Fråga 5: Saan työnantajalta tarpeeksi tukea työasioissa ollessani sairaana.

På fråga 6, "Saan neuvoja ja apua käytännön liittyviin asioihin tarvitessani niitä" svarade majoriteten (66.7%) högsta möjliga svarsalternativ, det vill säga 6. 22,2% svarade svarsalternativ 5 och 11,1% svarade alternativ 3. Ingen svarade 1,2 eller 4.

### 6. Saan neuvoja ja apua käytännön liittyviin asioihin tarvitessani niitä

9 responses

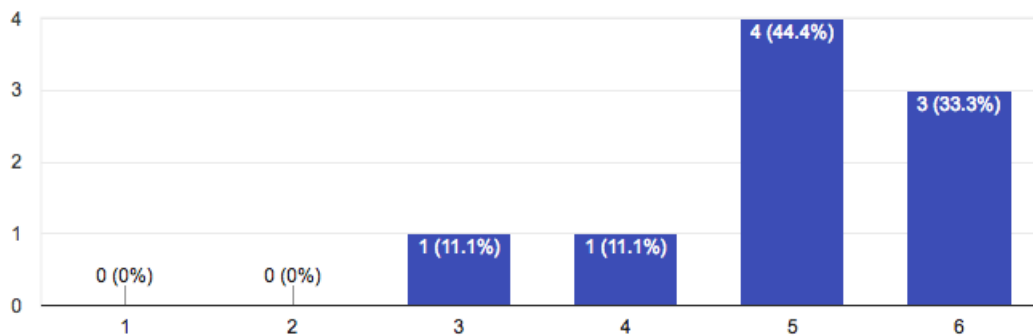


Figur 6. Fråga 6: Saan neuvoja ja apua käytännön liittyviin asioihin tarvitessani niitä.

På fråga 7, “Minusta tuntuu, että kehityn työssäni” svarade majoriteten (44.4%) alternativ 5. 1<sup>st</sup> (11.1%) svarade 3. 1 st (11.1%) svarade 4. 4st (44.4%) svarade 5 och 3st (33.3%) svarade 6. Ingen svarade 1 eller 2.

## 7. Minusta tuntuu, että kehityn työssäni

9 responses

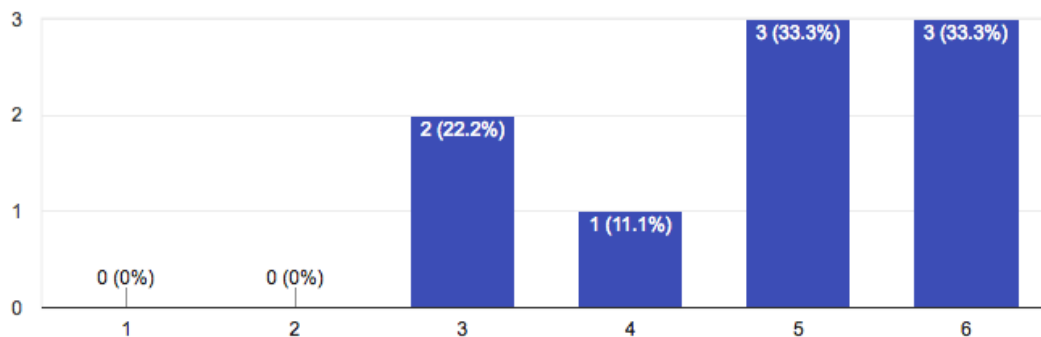


Figur 7. Fråga 7: Minusta tuntuu että kehityn työssäni.

På fråga 8, “työni on monipuolista” svarade 33.3% respektiva 33.3% på alternativ 5 och 6. 22.2% svarade alternativ 3 och 11.1% svarade alternativ 4. Ingen svarade 1 eller 2.

## 8. Työni on monipuolista

9 responses

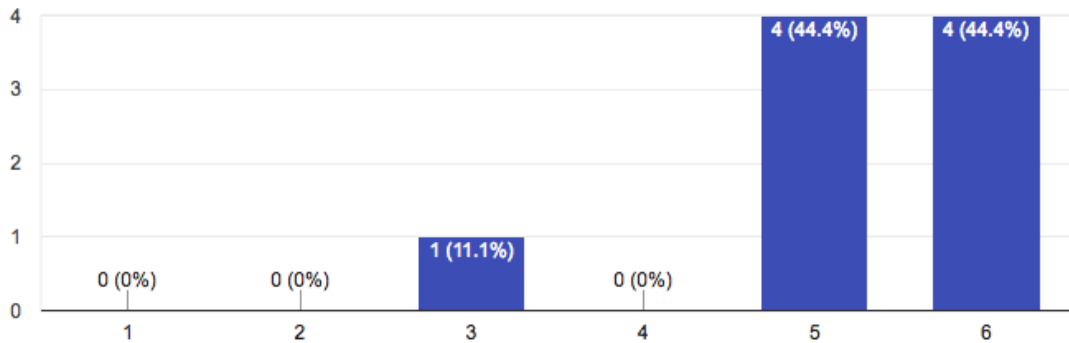


Figur 8. Fråga 8: Työni on monipuolista.

På fråga 9, “Menen töihin hyvällä mielellä” svarade 44.4% respektiva 44.4% alternativ 5 och 6. 11.1% svarade alternativ 3 och ingen svarade 1,2 eller 4.

## 9. Menen töihin hyvällä mielellä

9 responses

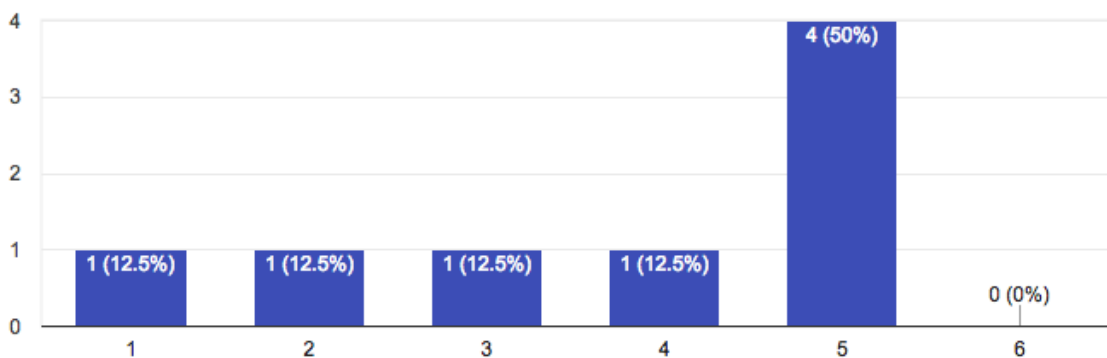


Figur 9. Fråga 9: Menen töihin hyvällä mielellä.

På fråga 10 “Päätän itse, milloin suoritan työtehtäväni”, kom det bara 8 svar. Majoriteten (50%) svarade alternativ 5. Alternativ 1,2,3 och 4 fick alla ett svar var och ingen svarade alternativ 6.

## 10. Päätän itse, milloin suoritan työtehtäväni

8 responses

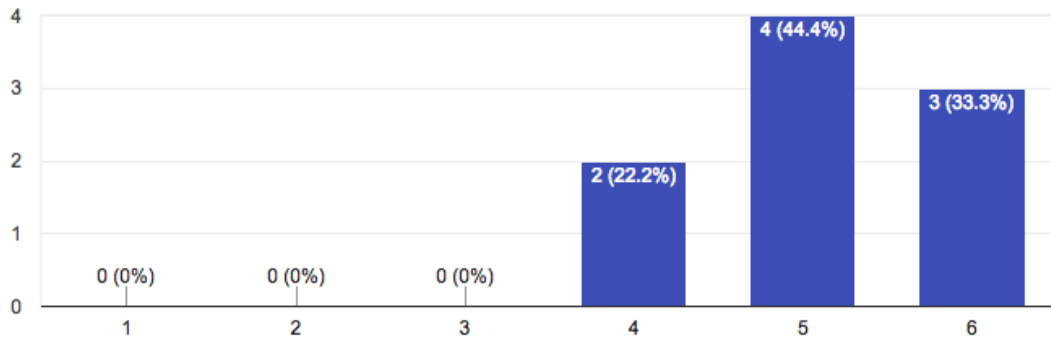


Figur 10. Fråga 10: Päätän itse, milloin suoritan työtehtäväni.

På fråga 11, "Påttän itse, mitä työtehtäviini kuuluu" svarade majoriteten (44.4%) alternativ 5. 33,3% svarade alternativ 6 och 22.2% svarade alternativ 4. Ingen svarade alternativ 1,2 eller 3.

### 11. Päättän itse, mitä työtehtäviini kuuluu

9 responses

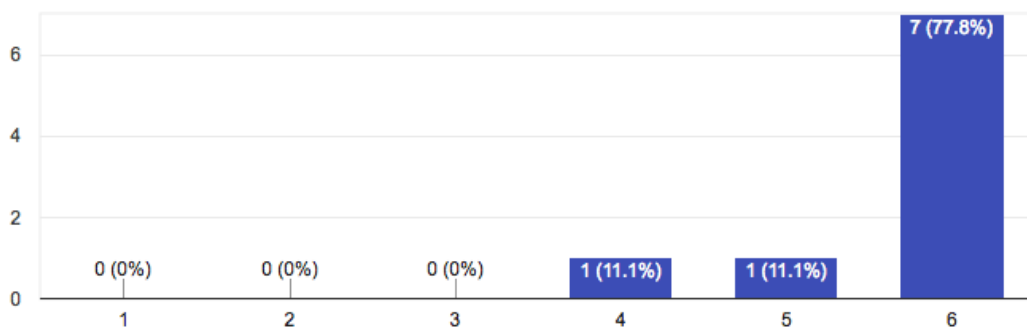


Figur 11. Fråga 11: Päättän itse, mitä työtehtäviini kuuluu.

På fråga 12, "Päättän itse, miten suoritan työtehtäväni" svarade majoriteten (77.8%) alternativ 6. Alternativ 4 respektive 5 fick ett svar var. Ingen svarade 1,2 eller 3.

### 12. Päättän itse, miten suoritan työtehtäväni

9 responses

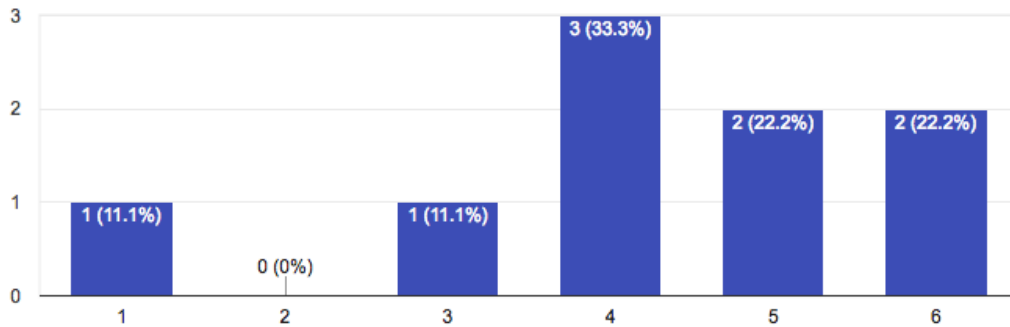


Figur 12. Fråga 12: Päättän itse, miten suoritan työtehtäväni.

På fråga 13, "Påttän itse, missä tahdissa suoritan työtehtäväni" svarade 33.3% alternativ 4. Alternativ 5 och 6 fick 22.2% var. Alternativ 1 och 3 fick 11.1% var. Ingen valde alternativ 2.

### 13. Päättän itse, missä tahdissa suoritan työtehtäväni

9 responses

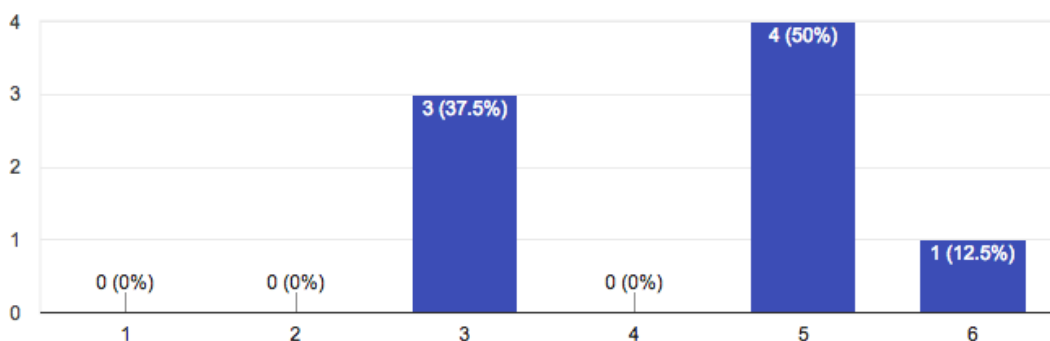


Figur 13. Fråga 13: Päättän itse, missä tahdissa suoritan työtehtäväni.

På fråga 14, "Ehdin suorittaa työtehtäväni varsinaisen työajan aikana", gavs bara 8 svar. Majoriteten, alltså 50% valde alternativ 5. 37.5% valde alternativ 3 och 12.5% valde alternativ 6. Ingen valde alternativ 1,2 eller 4.

### 14. Ehdin suorittaa työtehtäväni varsinaisen työajan aikana

8 responses

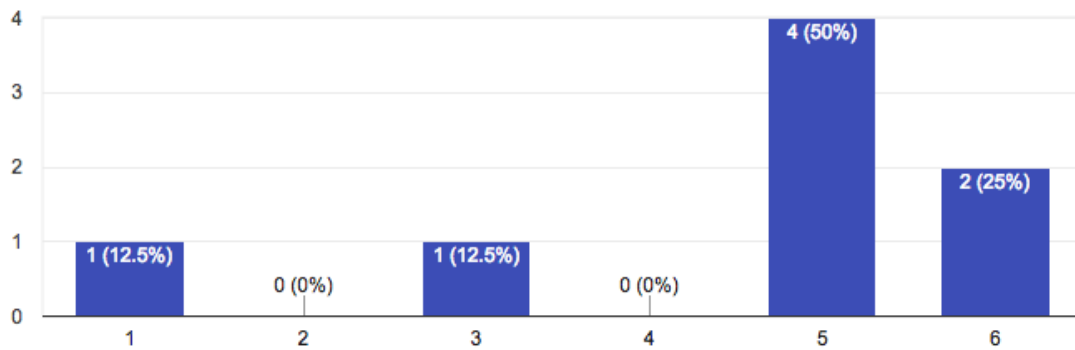


Figur 14. Fråga 14: Ehdin suorittaa työtehtäväni varsinaisen työajan aikana.

På fråga 15, “Minun on harvoin jäätävä töihin työajan jälkeen” gavs bara 8 svar. Majoriteten (50%) valde alternativ 5. 25% valde alternativ 6 och alternativ 1 och 3 fick båda ett svar var. Ingen valde alternativ 2 eller 4.

### 15. Minun on harvoin jäätävä töihin työajan jälkeen

8 responses



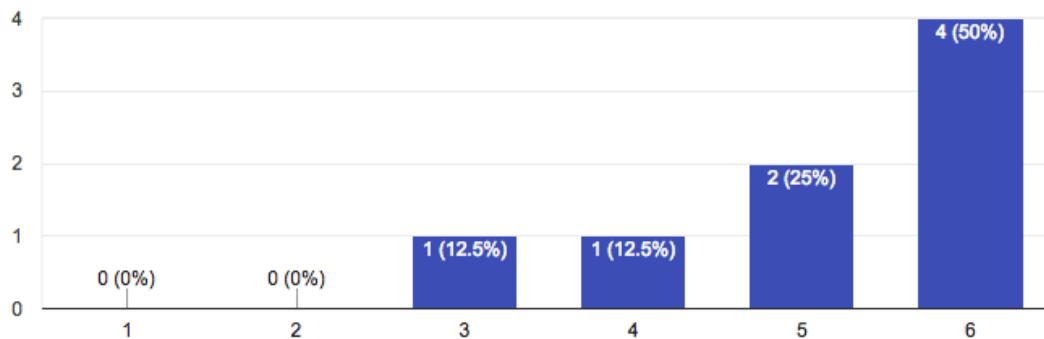
Figur 15. Fråga 15: Minun on harvoin jäätävä töihin työajan jälkeen.

På fråga 16,

“Ehdin yleensä suorittaa työtehtäväni loppuun ennen seuraavan tehtävän aloittamista”, gavs bara 8 svar. Majoriteten (50%) valde alternativ 6. 25% valde alternativ 5. Alternativ 3 och 4 fick 12.5% var. Ingen svarade 1 el 2.

### 16. Ehdin yleensä suorittaa työtehtäväni loppuun ennen seuraavan tehtävän aloittamista

8 responses



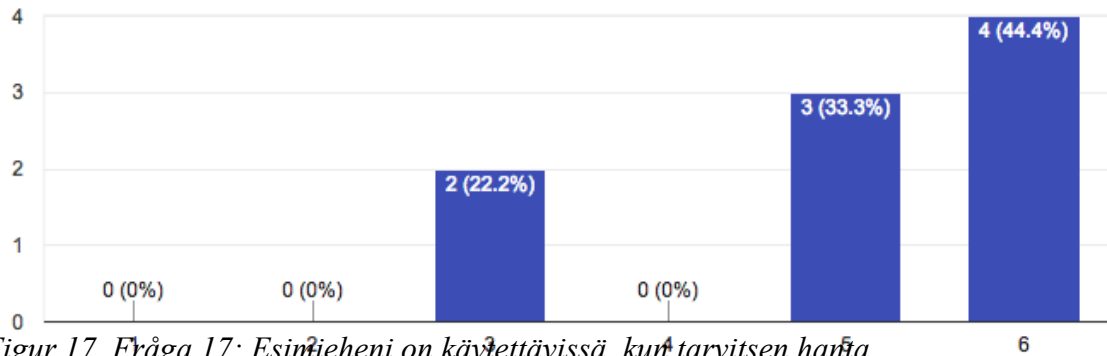
Figur 16. Fråga 16: Ehdin yleensä suorittaa työtehtäväni loppuun ennen seuraavan aloittamista



På fråga 17, “Esimieheni on käytettävissä, kun tarvitsen häntä” valde majoriteten (44.4%) alternativ 6. 33.3% valde alternativ 5 och 22.2% valde alternativ 3.2 st (22.2%) svarade 3. Ingen valde alternativ 1 el 2.

### 17. Esimieheni on käytettävissä, kun tarvitsen häntä

9 responses

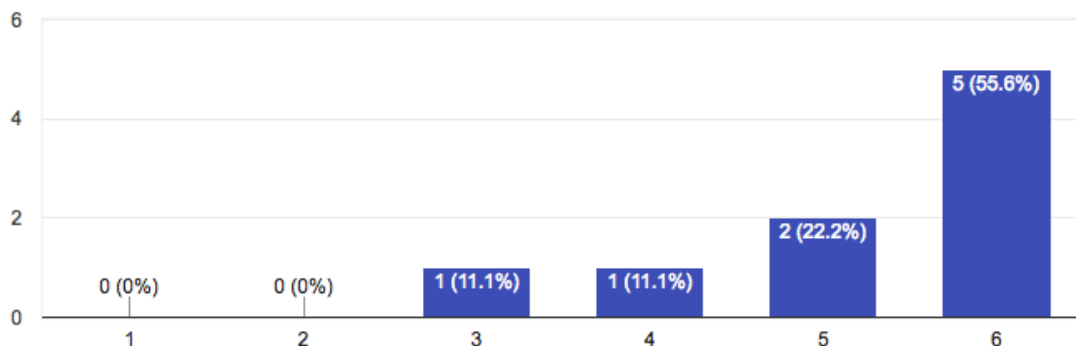


Figur 17. Fråga 17: Esimieheni on käytettävissä, kun tarvitsen häntä.

Fråga 18: Esimieheni saa minut kiinnostumaan ja sitoutumaan työtehtäviini 1 st (11.1%) svarade 3. 1<sup>st</sup> (11.1%) svarade 4. 2st (22.2%) svarade 5 och 5st (55.6% svarade 6. ingen svarade 1,2 eller 4.

### 18. Esimieheni saa minut kiinnostumaan ja sitoutumaan työtehtäviini

9 responses

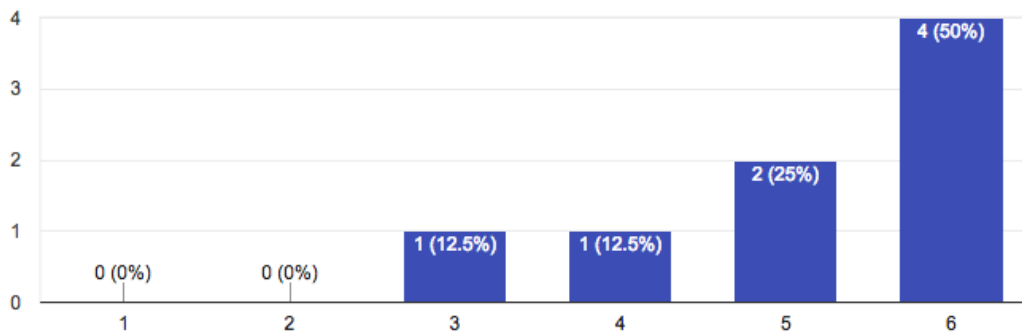


Figur 18. Fråga 18: Esimieheni saa minut kiinnostumaan ja sitoutumaan työtehtäviini.

På fråga 19, “Esimieheni on hyvä jakamaan työtehtäviä oikeudenmukaisesti” gavs bara 8 svar. Majoriteten (50%) valde alternativ 6. 25 % valde alternativ 5. Alternativ 3 och 4 fick 12.5% var. Ingen valde alternativ 1 eller 2.

### 19. Esimieheni on hyvä jakamaan työtehtäviä oikeudenmukaisesti

8 responses



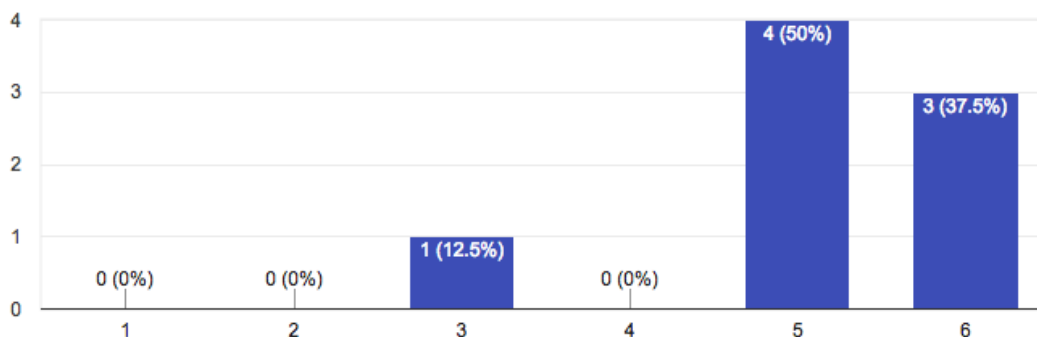
Figur 19. Fråga 19: Esimieheni on hyvä jakamaan työtehtäviä oikeudenmukaisesti.

På fråga 20, “Esimieheni keskustelee avoimesti työryhmän kanssa ennen päätöksen tekoa” gavs bara 8 svar. Majoriteten (50%) valde alternativ 5. 37.5% valde alternativ 6 och 12.5% valde alternativ 3. Ingen valde alternativ 1, 2 eller 4.

### 20.

#### Esimieheni keskustelee avoimesti työryhmän kanssa ennen päätöksen tekoa

8 responses



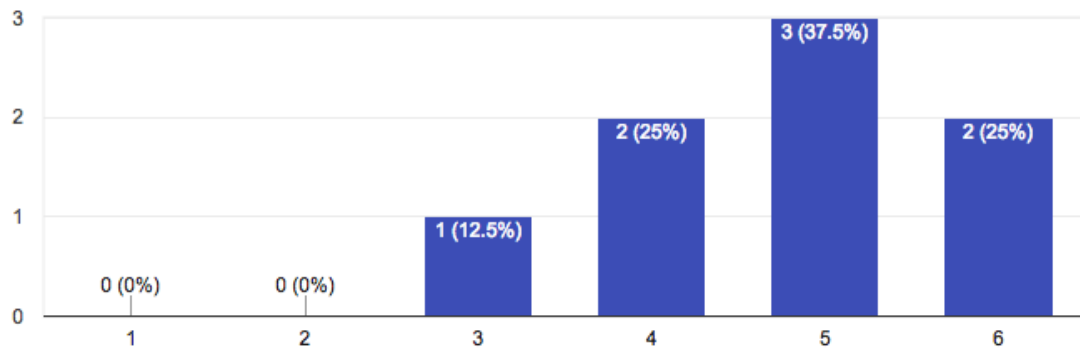
Figur 20. Fråga 20: Esimieheni keskustelee avoimesti työryhmän kanssa ennen päätökseä tekoa.

På fråga 21,

“Esimieheni varmistaa että toiminnan tavoitteet ja visiot ja niihin liittyvä tieto ovat kaiken saatavilla” gavs bara 8 svar. Majoriteten (37.5%) valde alternativ 5. Alternativ 4 respektive 6 fick 25% var och alternativ 3 fick 12.5%. Ingen svarade 1 el. 2.

## 21. Esimieheni varmistaa että toiminnan tavoitteet ja visiot ja niihin liittyvä tieto ovat kaiken saatavilla

8 responses

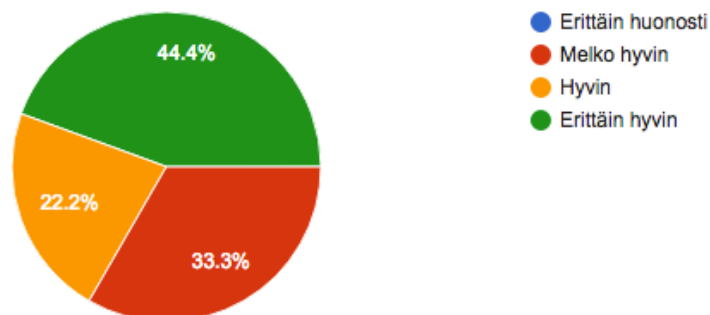


Figur 21. Fråga 21: Esimieheni varmistaa että toiminnan tavoitteet ja visiot ja niihin liittyvä tieto ovat kaiken saatavilla.

På fråga 22, “Kuinka hyvin hallitset työsi?” svarade 44.4% erittäin hyvin. 22.2% svarade hyvin. 33.3% svarade melko hyvin och 0% svarade erittäin huonosti.

## 22. Kuinka hyvin hallitset työsi?

9 responses

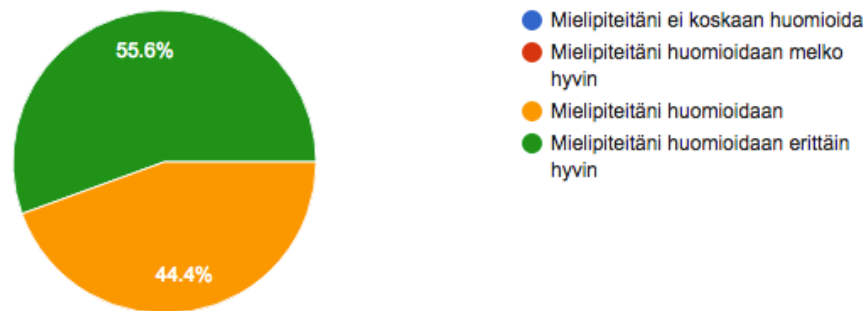


Figur 22. Fråga 22: Kuinka hyvin hallitset työsi?

På fråga 23, “Koetko että mielipiteesi huomioidaan?” svarade 55,6% att mielipiteitäni huomioidaan erittäin hyvin. 44.4% svarade mielipiteitäni huomioidaan. 0% svarade mielipiteitäni huomioidaan melko hyvin respektive mielipiteitäni ei koskaan huomioida.

### 23. Koetko että mielipiteesi huomioidaan?

9 responses

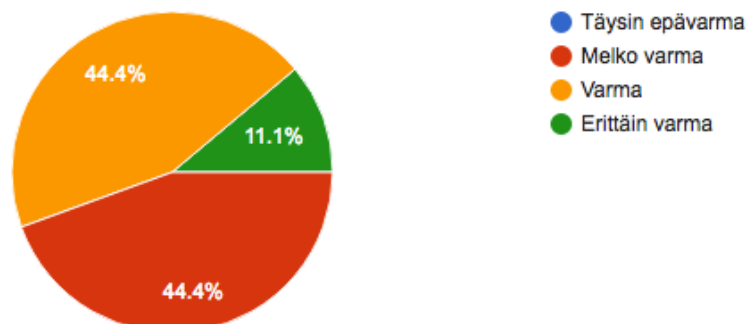


Figur 24. Fråga 24: Koetko että mielipiteesi huomioidaan?

På fråga 24, “Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?” svarade 11.1% erittäin varma. 44.4% svarade varma. 44.4% svarade melko varma och 0% svarade täysin epävarma.

### 24. Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?

9 responses

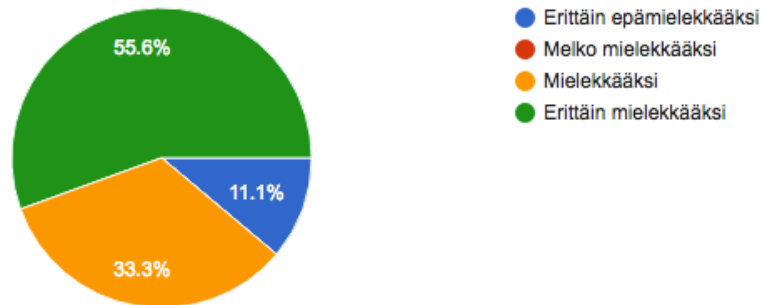


Figur 24. Fråga 24: Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?

På fråga 25, “Kuinka mielekkääksi koet työsi?” svarade 55.6% erittäin mielekkääksi. 33.3% svarade mielekkääksi. 0% svarade melko mielekkääksi och 11.1% svarade erittäin epämielekkääksi.

## 25. Kuinka mielekkääksi koet työsi?

9 responses

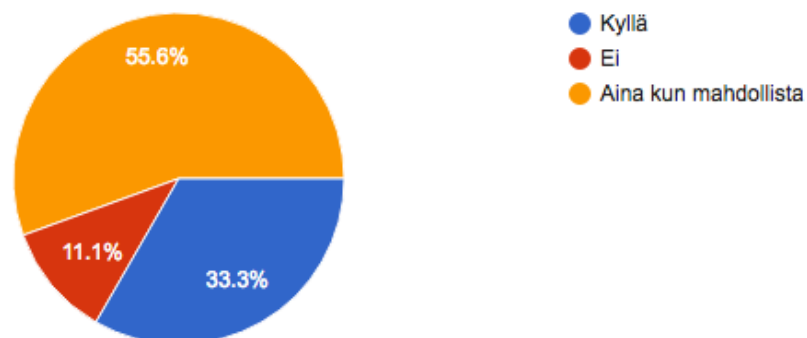


Figur 25. Fråga 25: Kuinka mielekkääksi koet työsi?

På fråga 26, “Osallistutko ohjaajille järjestettäviin tapaamisiin ja ideointipäiviin?” svarade 55.56% aina kun mahdollista. 33.3% svarade kyllä och 11.1% svarade ei.

## 26. Osallistutko ohjaajille järjestettäviin tapaamisiin ja ideointipäiviin?

9 responses



Figur 26. Fråga 26: Osallistutko ohjaajille järjestettäviin tapaamisiin ja ideointipäiviin?

På fråga 27, “Mikäli vastasit ei, mikä motivoisi sinut osallistumaan?” gavs bara ett svar: “Työnohjaus, sopiva aika”.

## 27. Mikäli vastasit ei, mikä motivoisi sinut osallistumaan?

1 response

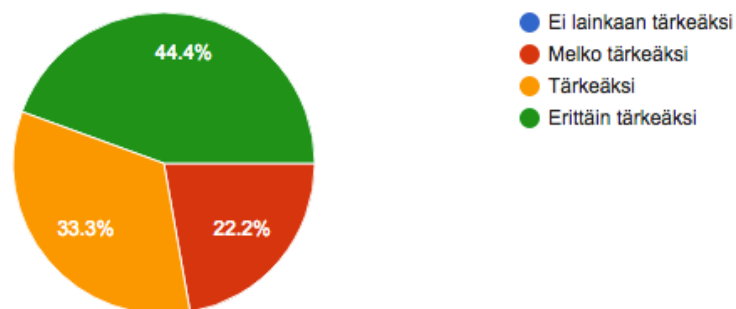
Työnohjaus, sopiva aika.

Figur 27. Fråga 27: Mikäli vastasit ei, mikä motivoisi sinut osallistumaan?

På fråga 28, “Koetko tärkeäksi työhyvinvointisi kannalta että järjestetään ideointipäiviä?” svarade 44.4% erittäin tärkeäksi. 33.3% svarade tärkeäksi. 22.2% svarade melko tärkeäksi och 0% svarade ei lainkaan tärkeäksi.

## 28. Koetko tärkeäksi työhyvinvointisi kannalta että järjestetään ideointipäiviä?

9 responses

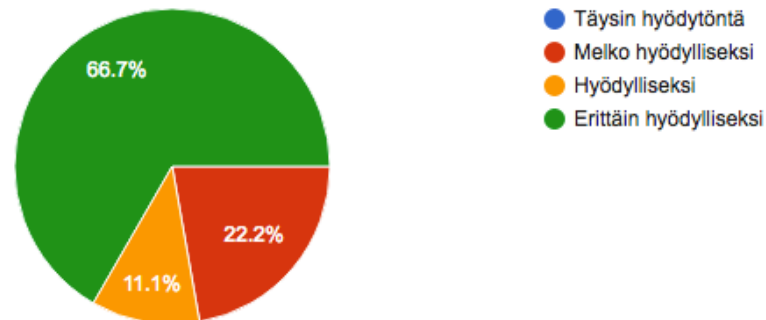


Figur 28. Fråga 28: Koetko tärkeäksi työhyvinvointisi kannalta että järjestetään ideointipäiviä?

På fråga 29, “Koetko hyödylliseksi että järjestetään ideointipäiviä?” svarade 66.7% erittäin hyödylliseksi. 11.1% svarade hyödylliseksi. 22.2% svarade melko hyödylliseksi och 0% svarade täysin hyödytöntä.

## 29. Koetko hyödylliseksi että järjestetään ideointipäiviä?

9 responses



Figur 29. Fråga 29: Koetko hyödylliseksi että järjestetään ideointipäiviä?

På fråga 30, “Mitä toivot järjestettävän ideointipäivinä?” besvarades frågan enligt följande:

## 30. Mitä toivot järjestettävän ideointipäivinä?

6 responses

Erlaisia uusia juttuja, heittäytymistä, itsensä haastamista, kivoja yhdessä tekemiseen liittyviä juttuja.
Työnohjausta, rentoutusta
Uusia lajikkeiluja!
Rentoutusta, uusia lajikkeiluja, ulkoilua
lisää tietoa esim. liikunnasta ja sen terveysvaikutuksista käytäntö ja luennot, psyykinen valmennus, liikkuvuus ja kehotyypit ym
Omat tuntikonsepti ideat ja ryhmäyttämistä!

Figur 30. Fråga 30: Mitä toivot järjestettävän ideointipäivinä?

På fråga 31, “Mitä terveisiä sinulla on työnantajalle? (risuja/ruusuja)” har forskaren valt att inte visa de exakta svaren ur enkätundersökningen, eftersom respondenterna möjligtvis kunde gå att känna igen. På detta sätt bevaras anonymiteten.



## 9 DISKUSSION

I detta kapitel diskuteras resultaten som enkäten gav och även metoderna som använts i detta arbete. Resultaten återkopplas till syftet och frågeställningarna och diskuteras i förhållande till den teoretiska referensramen. Slutsatser dras samt förslag till fortsatt forskning ges.

### Resultatdiskussion

Syftet med denna enkätundersökning var att kartlägga arbetsvälbefinnandet samt hur ledarskapet upplevs hos de timanställda instruktörerna vid Borgå Stads idrottstjänster. Genom resultaten i undersökningen har frågeställningarna besvarats. För att besvara syftet ställdes följande frågeställningar:

1. Hurudan anser instruktörerna att ledarskapet är?
2. Hurudan är upplevelsen av arbetsvälbefinnande på arbetsplatsen?
3. Vad skulle väcka instruktörernas intresse till att delta i de gemensamma träffar som erbjuds dem?

Genom att se på resultaten i enkätundersökningen får vi en bild av att situationen för de timanställda instruktörerna i Borgå Stad är relativt bra.

#### 9.1.1 Upplevelsen av ledarskapet

Detta kapitel behandlar svaren till frågeställning 1, det vill säga upplevelsen av ledarskapet. Ett gott ledarskap är den viktigaste källan till god arbetshälsa och välbefinnande på arbetsplatsen, medan ett svagt ledarskap hindrar människor från att engagera sig i sitt arbete och utveckla sig. (Ojala & Ahonen 2003 s.122)

Det visade sig att instruktörernas upplevelse av ledarskapet är ganska bra inom denna yrkesgrupp. Respondenterna svarade i ganska hög grad att de känner att de får stöd och uppmuntran på jobbet både av förmannen till exempel vid sjukledighet och av kolleger. Majoriteten anser att de får ganska bra återkoppling till sitt arbete samt att förmannen är

tillgänglig för dem vid behov. De anser även att förmannen är ganska bra respektive bra på att få de anställda att intressera sig för och engagera sig i sitt arbete och att deras åsikter tas i beaktande.

Beställaren var orolig för att de anställda upplever att de inte får tillräckligt med stöd och hjälp när de är sjuka, så hon ville inkludera den frågan i arbetet. Respondenterna har besvarat frågan positivt och anser att de får tillräckligt med hjälp och stöd. Endast 2 stycken har besvarat frågan med en 3a på skalan 1-6 där 6 är högst. Resten har svarat mellan 4-6 och över hälften har svarat 6, alltså det högsta möjliga. Detta är bra eftersom forskning visar att ett ledarskap som stöder hälsa och välbefinnande kan göra stor skillnad för människorna i den organisation man jobbar i (WHO 2018)

ENWHP (2011) slår fast att hälsofrämjande på arbetsplatser innefattar det att organisationen engagerar sig till att förbättra personalens hälsa.

Ledarskapet kan påverka medarbetares hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse, sjukfrånvaro och sjuknärvaro genom att höja motivationen, engagemanget och prestationen hos medarbetarna. För att lyckas med detta kan ledarna indirekt påverka det sociala klimatet, alltså socialt stöd och socialt kapital, vilket i sin tur kan påverka hälsa och engagemang bland medarbetare. (Dellve & Eriksson 2016 s.8) På basis av resultatet i denna undersökning kan man tolka det som att ledarskapet fungerar på ett hälsofrämjande sätt inom denna yrkesgrupp.

### **9.1.2 Upplevelsen av arbetsvälbefinnandet**

Detta kapitel behandlar svaren till frågeställning 2, det vill säga upplevelsen av arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen.

De behov som är högst på arbetshälsotrappan består av självförverkligandet och behov av tillväxt. Att man får vara kreativ i sitt arbete och har lust att utveckla sin egen verksamhet samt vilja att uppnå mål i livet. (Ojala & Ahonen 2003 s. 20-22) Respondenterna svarade i stor grad att de i sitt jobb som instruktör får förverkliga sig själv och utvecklas hela tiden samt att det är varierande. 90% av respondenterna anser

att de åker till jobbet med gott humör och valde antingen alternativ 5 eller 6 som svar. Endast en valde alternativ 3. Det viktigaste när det kommer till arbetsvälbefinnande är hur människor känner sig och mår under arbetsdagen och på jobbet. Välbefinnande på arbetsplatsen är framförallt en kontinuerlig utveckling av individer och arbetsgemenskapen så att alla har möjlighet att lyckas och uppleva arbetsglädje. Då följer även positivitet, engagemang och entusiasm, som smittar av sig. (Ojala&Ahonen 2003 s. 140) Respondenterna svarade även i ganska hög grad att de uppmuntrar och stöder varandra, vilket även korrelerar med detta. Forskaren tolkar detta som att arbetsvälbefinnandet är ganska bra inom denna yrkesgrupp. De flesta gör ju detta jobb som ett extrajobb vid sidan om sitt "riktiga" jobb. Logiskt tänkt så har instruktörerna alltså självmant valt att jobba med detta och då har de en inre motivering och vilja till det. Forskaren anser att detta går att koppla ihop med det positiva resultatet angående arbetsvälbefinnande.

På frågan om hur meningsfullt man upplever sitt jobb ("Kuinka mielekkääksi") så är svaren i allmänhet positiva med de flesta svaren på "meningsfullt" eller "väldigt meningsfullt". Dock har en av nio svarat "inte alls meningsfullt" ("Erittäin epämielkkääksi). Här kan man fundera om ifall respondenten kanske tryckt på fel svarsalternativ eftersom resultaten i enkäten inte i övrigt alls korrelerar med detta svar. Ifall respondenten verkligen menar att hen inte alls upplever sitt jobb som meningsfullt vore det intressant att veta varför och ifall man kan påverka det från organisationens och ledarskapets sida. Känsla av sammanhang innebär att man förstår sitt arbete och sin verksamhet, att man har rätt resurser för att klara av arbetet och att man känner att ens uppgifter och roll är meningsfullt och viktigt (Hanson 2004 s. 113-115). När man arbetar med dessa faktorer möjliggör det att känna arbetsglädje och välbefinnande i arbetet. Det bidrar även till att man utvecklar sina förmågor och kompetenser i sin arbetsroll. (Hanson 2010 s.10-11)

När det kommer till ifall respondenterna anser att deras jobbplats är permanent är det bara en av nio som är helt säker på att jobbplatsen är permanent, och resten har svarat att de är säkra eller ganska säkra. Majoriteten anser att de hanterar sitt jobb väldigt bra, men det förekom även svar på "ganska bra" och "bra".

Det var väldigt varierande svar angående ifall man själv kan bestämma när man utför sina arbetsuppgifter, alla svarsalternativ är representerade förutom 6 (olen täysin samaa mieltä). Däremot valde majoriteten höga svarsalternativ angående möjligheten att själv bestämma vad som ingår i arbetsuppgifterna, hur man utför uppgifterna samt i vilken takt de utförs. I den sistnämnde frågan var dock svarsalternativ 1 (täysin eri mieltä) även representerat. Detta tolkar forskaren som att yrkesgruppen har ganska stor frihet och självbestämmanderätt vilket bidrar till arbetsvälbefinnandet.

Svaren var varierande angående ifall man hinner avsluta sina jobbuppgifter under själva jobbtiden. Där var de flesta av den åsikten att de nog hinner det medan 37.5% svarade bara 3 på en skala från 1-6. 2 av 8 anser även att de ofta eller ibland är tvungna att stanna kvar på jobbet efter angiven arbetstid. De flesta anser dock att de hinner avsluta en arbetsuppgift innan den nästa skall påbörjas, endast 1 av 8 valde svarsalternativ 3 och 1 valde 4. Detta kan bidra till stress ifall man är tvungen att bli kvar och jobba även under fritiden. Ur en idrottsinstruktörs synvinkel kan man kanske tolka detta som den tid då man planerar och förbereder sin timme. Att man kommer lite tidigare och ställer fram redskapen samt blir kvar efteråt och städar undan är ju utanför den egentliga arbetstiden, men hör ändå till arbetsuppgifterna.

### **9.1.3 Intresse för deltagande**

Detta kapitel behandlar svaren till frågeställning 3, alltså vad som skulle väcka de timanställdas intresse till att delta i de gemensamma träffar som erbjuds dem. Alla medarbetare bör ta ansvar för sitt arbete, för välfungerande relationer i arbetet och för sitt eget välmående. För att det skall fungera inom en organisation och för att främja hållbart ledarskap och medarbetarskap bör det alltså finnas tillit och välfungerande kommunikation mellan ledare, chefer och medarbetare. (Thylefors 2007 s.66) Ledarskapet för denna yrkesgrupp har haft som insikt att kunna främja kommunikationen och medarbetarskapet under dessa gemensamma träffar då detta jobb i stort sett är väldigt ensamt och man har inte så mycket kontakt med sina kolleger i vardagen. Deltagandet har varit väldigt lågt så beställaren hoppades på att få lite insikter

i vad instruktörerna önskar sig genom denna enkätundersökning. Hon önskar att fler skulle delta för att lära känna varandra, öka samarbetet och kommunikation medarbetare emellan samt för gruppsammanhållningen.

Det är ganska logiskt att de människor som annars också är aktiva inom organisationen och motiverade till att påverka, är desamma som tagit sig tiden att besvara denna enkät. Detta medför att de svar som vore av mest vikt just för denna frågeställning inte kommit med i undersökningen. Resultaten i detta kapitel är således relativt positiva, men inte väldigt reliabla. En till nackdel är att alla respondenter som besvarat enkäten är kvinnor, vilket betyder att de manliga instruktörernas svar uteblivit helt. Det är synd, eftersom beställaren uttryckligen önskade veta vad männen önskar sig då deras deltagande i träffarna i allmänhet är lågt.

Endast en respondent svarade att hen inte deltar i de gemensamma träffarna. Resten besvarade frågan med antingen ja, eller alltid när det är möjligt. Följdfrågan ifall man svarade nej på den föregående frågan löd: Vad skulle motivera dig att delta? Respondenten svarade att passande tidpunkt och vägledning/styrning av arbete skulle motivera till deltagande. Majoriteten anser dock att det är viktigt för arbetsvälbefinnandet och nyttigt att det ordnas gemensamma träffar. Enligt Ojala&Ahonen (2003 s. 140) innebär välbefinnande samarbete och gemenskap på arbetsplatsen samt god atmosfär medarbetare emellan och "vi-anda".

Endast en negativ sak uppkom när man hade möjlighet att ge Ris/Ros återkoppling till ledarskapet. Detta var att det är tråkigt då grupper mittialt kan inhiberas utan att de sedan ersätts. Detta är en aspekt som organisationen och ledarskapet kunde ta i beaktande och utveckla till det bättre. Resten av svaren innehöll enbart positiv återkoppling.

## Metoddiskussion

Hälsopromotion på arbetsplatsen fungerar bara om alla inblandade är engagerade i det, både arbetsgivarna och de anställda. Ledarskapet skall främja aktivt deltagande och uppmuntra till personlig utveckling. Det råder ett gemensamt ansvar å allas vägnar att höja arbetsklimatet och gemenskapen, vilket bidrar till att ha en hälsofrämjande kultur på arbetsplatsen. (Luxemburgdeklarationen 2017)

Som metod för detta arbete användes en elektronisk enkätundersökning för att samla in material. Enkätundersökningen uppfyllde kraven för att vara valid och reliabel (se kapitel 5.4 Validitet och Reliabilitet), men det totala antalet svar för undersökningen var väldigt litet, vilket kan ha påverkat resultatet. Valet att utföra undersökningen genom att besvara en elektronisk enkät gjordes baserat på att forskaren hör till samma organisation som respondenterna. Då kan det finnas risk för att respondenterna svarar ärligt och på detta sätt kunde även anonymiteten bevaras. Att ha intervju som datainsamlingsmetod skulle dock eventuellt ha gett fler svar vilket skulle ha varit mer givande ut ett forskningsperspektiv då man skulle ha fått mer uttömmande resultat.

Några veckor innan enkäten skickades ut deltog forskaren i en träff med de timanställda instruktörerna. Det var deras avslutningsträff för säsongen där forskaren presenterade enkätundersökningen. Tanken var att marknadsföra den för att väcka intresset och motivera till att besvara enkäten samt svara på frågor. Tyvärr så var deltagandet väldigt litet även under denna träff och de som lyssnade på presentationen var under hälften av det totala samplet.

Enkäten skickades ut den 22.5.2018 via epost tillsammans med följebrevet. Även i följebrevet motiverades det hur viktigt det skulle vara om alla svarade för att kunna möjliggöra utvecklingsarbete inom organisationen. Eftersom det kommit väldigt lite svar så skickades en påminnelse via epost dagen innan sista svarsdagen. Man kunde ha förlängt svarstiden i hopp om att få mer svar, men tillsammans med beställaren kom

forskaren överens om att inte förlänga tiden så att inte respondenterna skulle känna sig tvingade att svara. Undersökningen var ju trots allt frivillig att delta i.

Enkäten skickades ut till 20 respondenter men det totala antalet svar var 9 stycken varav alla var kvinnor. Enligt Denscombe (2000 s. 34) är mängden respondenter som rekommenderas i små undersökningar 30-250 stycken, vilket gör att denna undersökning underskrider rekommendationen. Forskaren har ändå valt att utföra undersökningen på detta sampel eftersom detta är en fallstudie gjort på en viss yrkesgrupp, och samplet i detta fall är endast 20 respondenter. Enligt utgivarna av WEMS frågeformuläret så är ett passligt urval för just den undersökningen mellan 20-40 respondenter, vilket ytterligare understöder lämpligheten av att genomföra enkätundersökningen. (WEMS 2017)

På vissa frågor har det endast kommit 8 svar, vilket är en miss från forskarens sida. Om man hade gjort alla frågor obligatoriska hade man fått svar av alla respondenter på varje fråga. En annan miss är att de slutna frågorna var förkodade och hade utgivna svarsalternativ att välja mellan, vilket kan ha lett till att respondenten inte fann ett svarsalternativ som exakt motsvarade hans åsikter. För att åtgärda detta kunde man ha lagt till ett svarsalternativ som lyder till exempel "Vet inte/ingen åsikt" vid varje fråga.

Orsaken till så få svar i undersökningen är svår att veta exakt. Människor i dagens läge har väldigt bråttom så å ena sidan kan det bero på att det upplevs som ett stressande moment att svara på enkätundersökningar på sin fritid. Å andra sidan kan det bero på att det helt enkelt glömts bort. Resultatet kan även ha påverkats av att jobbet som instruktör inte är respondenternas huvudsakliga jobb, utan det är mer ett extrajobb. Det kan hända att detta bidrar till att de inte tar det på så stort allvar och att det inte känns jätteviktigt för dem att påverka genom att besvara enkäten.

Urvalet var från början väldigt litet så för att få tillräckligt reliabelt resultat krävs ytterst litet bortfall. Forskaren anser att hen kunde gjort ytterligare någon åtgärd för att minimera bortfall. Ett exempel kunde varit att samla alla respondenter på samma plats och dela ut och samla in enkäten i pappersformat under ett och samma tillfälle. Detta skulle

ha krävt en ansträngning för att 1. lyckas samla alla på samma gång och på samma ställe, och 2. bevara anonymiteten och se till så inte respondenterna påverkas av varandra eller förmannens/forskarens närvaro. Då skulle man även eventuellt ha fått svar av manliga respondenter vilket nu saknades helt. Resultaten ger alltså bara svar ur ett kvinnligt perspektiv. Det hade varit intressant att få manliga åsikter och perspektiv inkluderat i resultatet.

Ett annat exempel kunde vara att ha respondenterna att besvara enkäten under arbetstid, men då äventyras även idén med att deltagandet är frivilligt.

## **Slutsatser**

Detta arbete har gett en grund för utvecklingsarbete inom organisationen. Med hjälp av resultaten kan ledarskapet ur ett hälsofrämjande perspektiv få igång diskussion på arbetsplatsen och skapa engagemang och handlingskraft. "Både positivt och negativt erhållet resultat bör diskuteras för att identifiera resurser och processer på arbetsplatsen men även för att se var det kan finnas förbättringsområden". (WEMS 2017) Välbefinnande på arbetsplatsen är ett mycket komplext ämne innehållande många olika beståndsdelar och det kan betyda olika saker för olika arbetsgrupper. Detta gör det till ett svårt ämne att hantera och greppa (Ojala & Ahonen 2003 s. 140). Dock är det mycket beroende på ens eget engagemang att ett utvecklingsarbete sker. Ingen åtgärd från arbetsgivaren kommer att påverka om du inte själv vill värna om ditt eget välbefinnande. (Ojala & Ahonen 2003 s.22)

Enligt resultaten i denna undersökning råder det bra hälsofrämjande ledarskap på arbetsplatsen och inom denna yrkesgrupp. Instruktorerna anser sig i hög grad ha ett gott arbetsvälbefinnande. Det som ännu kan förbättras från organisationens och ledarskapets sida till exempel att mer öppet kommunicera om arbetsuppgifterna och vad som hör till dem. Om det uppkommer missförstånd angående arbetstid och arbetsuppgifter kan det upplevas som om man utsätts även tid utanför egentliga arbetstiden för arbetsuppgifter. Som idrottsinstruktör innehåller ofta lönen för varje ledd timme eller grupp även ersättning för tiden till planering och förberedelser samt avslutning.



#### **9.1.4 Förslag på fortsatt forskning**

Förslag på fortsatt forskning kunde vara att utföra samma undersökning inom en annan kommun eller stad för att sedan kunna jämföra resultaten. Det kunde vara intressant att jämföra hurudant arbetsvälbefinnande Borgå Stads timanställda instruktörer upplever sig ha jämfört med till exempel Helsingfors stads timanställda instruktörer, eller varför inte någon ännu mindre kommun.

Ett annat förslag kunde vara att utföra samma undersökning för samma sampel om ett eller två år för att se huruvida situationen förändrats efter utvecklingsarbetet. Man kunde också göra samma undersökning för ett större sampel och inkludera alla som jobbar inom Borgå Stads Idrottstjänster för att se hurudant arbetsvälbefinnande och ledarskapet upplevs inom hela organisationen och inte bara för denna specifika arbetsgrupp.

## 10 KÄLLOR

- Antonovsky, A., Elfstadius, M., Cederblad, M. & Lundh, L. 1993. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur. S. 26-27
- Antonovsky, A., Elfstadius, M., Cederblad, M. & Lundh, L. 1993. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur. S. 34-35
- Antonovsky, A., Elfstadius, M., Cederblad, M. & Lundh, L. 1993. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur. S. 37-50
- Arbetshälsoinstitutet, 2018. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/arbetsgemenskap/> Hämtad: 14.5.2018
- Bakker, A., Demerouti, E. 2008. *Towards a model of work engagement*. Career Development International, Vol. 13 Issue: 3, pp. 209-223.
- BORGÅ, 2018. Tillgänglig: <https://www.borga.fi/idrottsaktiviteter> Hämtad 14.5.2018.
- Dahmström, K. 2000. Från datainsamling till rapport: *Att göra en statistisk undersökning*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Dellve, L., Skagert, K., Vilhelmsson, R. 2007. *Leadership in workplace health promotion projects: 1- and 2-year effects on long-term work attendance*. *European Journal of Public Health*. Volume 17, Issue 5, Pages 471–476. Tillgänglig: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckm004> Hämtad: 10.3.2018
- Dellve, L., & Eriksson, A. 2016. *Hållbart ledarskap i vardag och förändring*. s. 5
- Dellve, L., & Eriksson, A. 2016. *Hållbart ledarskap i vardag och förändring*. s. 8
- Dellve, L., & Eriksson, A. 2016. *Hållbart ledarskap i vardag och förändring*. s. 12-13
- Denscombe, M. 2000. *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur. S.34
- ENWHP, 2011. Tillgänglig: <http://www.enwhp.org> Hämtad 10.3.2018
- ENWHP, 2007. *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Tillgänglig: [http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf) Hämtad 10.3.2018

- Folkhälsomyndigheten. *HÄLSA 2020 Ett policyramverk för sektorsövergripande insatser för hälsa och välbefinnande i WHO:s Europaregion* s.2. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/0dd4f55131d5443d9b8efd36d8d7de4c/halsa-2020-sektorsovergripande-policyramverk-insatser-halsa-valbefinnande-15008.pdf> Hämtad: 10.3.2018
- Folkhälsomyndigheten. *HÄLSA 2020 Ett policyramverk för sektorsövergripande insatser för hälsa och välbefinnande i WHO:s Europaregion* s.3. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/0dd4f55131d5443d9b8efd36d8d7de4c/halsa-2020-sektorsovergripande-policyramverk-insatser-halsa-valbefinnande-15008.pdf> Hämtad: 10.3.2018
- Forskningsetiska Delegationen (TENK), 2002. Tillgänglig: <http://www.tenk.fi/sv/etikprovning-inom-humanvetenskaperna> Hämtad 25.3.2018
- Grönlund, A. & Stenbock-Hult, B. 2014. *Vårdpersonalens syn på hälsofrämjande ledarskap*. Vård i Norden. Publ.No. 111 Vol. 34 No. 1 s. 36-41.
- Hanson, A. 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. S. 113-115
- Hanson, A. 2010. *Salutogent ledarskap: För hälsosam framgång*. Solna: Fortbildning. S. 10-11
- Hanson, A. 2010. *Salutogent ledarskap: För hälsosam framgång*. Solna: Fortbildning. S. 46-47
- Henricson, M. 2012. *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur. s. 60-63
- Henricson, M. 2012. *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur. S. 154
- Högskolan Kristiansand. *Mätinstrument SHIS och WEMS*, 2017. Tillgänglig: <https://www.hkr.se/forskning/forskningsmiljoer/manniska---halsa---samhalle/enkatinstrument-for-att-mata-/> Hämtad 25.4.2018
- Jacobsen, D. I., Järvå, H. & Wallin, B. 2012. *Förståelse, beskrivning och förklaring: Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. 2., uppdaterade och utök. uppl. Lund: Studentlitteratur. S. 63-66
- KivaQ *Arbetsvälbefinnandetjänster*, 2014, 2015. Tillgänglig: <http://www.kivaq.fi/sv/tyohyvinvointipalvelut/tyohyvinvointikysely/> Hämtad: 25.4.2018

- Nilsson, Petra. 2010. *ENHANCE YOUR WORKPLACE! A dialogue tool for workplace health promotion with a salutogenic approach*. Department of Clinical Sciences, Malmö. Lund University.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsinki: [WSOY]: WSOYpro: [Suomen ekonomiliitto]. s. 19-20
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsinki: [WSOY] : WSOYpro : [Suomen ekonomiliitto]. s. 20-22
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsinki: [WSOY] : WSOYpro : [Suomen ekonomiliitto]. s. 122
- Rosengren, Å. Arcada 2018. *Enkät som datainsamlingsmetod*. Föreläsningmaterial Vetenskapsteori och Metodik.
- Skarholt, K., H. Blix, E., Sandsund, M., K. Andersen, T. 2016. *Health promoting leadership practices in four Norwegian industries*, *Health Promotion International*, Volume 31, Issue 4, Pages 936–945, Tillgänglig: <https://doi.org/10.1093/heapro/dav077> Hämtad: 10.3.18
- Thylefors, I. 2007. *Ledarskap i human service-organisationer*. Stockholm: Natur och kultur. s. 66
- World Health Organization, 2018. Tillgänglig: <http://www.who.int/suggestions/faq/en/> Hämtad: 25.3.2018

# 11 BILAGOR

## BILAGA 1. Följebrev

### **Hyvä Porvoon Kaupungin liikuntapalveluiden tuntiohjaaja!**

Nimeni on Sara Smeds ja opiskelen liikunnanohjaajaksi ammattikorkeakoulu Arcadassa. Tämä kyselylomake on osa lopputyötäni ja se on tilaustyö Porvoon Kaupungin Liikuntapalveluista. Työn tarkoitus on kartoittaa Porvoon Kaupungin liikuntapalveluiden tuntiohjaajien työhyvinvointia. Tulokset antavat arvokasta tietoa jotka mahdollistavat työnantajalle työyhteisön kehittämistä, mikä lopulta voi vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti.

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja Sinulla on oikeus lopettaa osallistumisesi milloin tahansa. Tutkimukseen osallistuminen on anonymia ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaukset tuhoetaan dokumentoinnin jälkeen.

Vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia ja vastaaminen tapahtuu elektronisesti alla olevan linkin kautta:

<https://docs.google.com/forms/d/1KexuisE6FLsdzMMVYH8WQlhL-dJ0yWV7WJzzGEBjQFs/edit>

Kyselylomake avataan 22.5.18 ja vastaathan siihen viimeistään 29.5.18 mennessä.

Toivon, että jokainen teistä vastaa kyselylomakkeeseen saadaksemme luotettavan kokonaiskuvan työhyvinvoinnistanne. Vain vastaamalla voi vaikuttaa!

*Kiitos jo etukäteen kiinnostuksestanne ja osallistumisestanne!*

Lisätietoja:

Sara Smeds, opiskelija ja tutkija [sara.smeds@sulo.fi](mailto:sara.smeds@sulo.fi)

Marko Vaappo, ohjaaja (Arcada) [marko.vaappo@arcada.fi](mailto:marko.vaappo@arcada.fi)











...

### 19. Esimieheni on hyvä jakamaan työtehtäviä oikeudenmukaisesti

Ota kantaa väitteeseen. Olen täysin eri mieltä (1) / olen täysin samaa mieltä (6)

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 20. Esimieheni keskustelee avoimesti työryhmän kanssa ennen päätöksien tekoa

Ota kantaa väitteeseen. Olen täysin eri mieltä (1) / olen täysin samaa mieltä (6)

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

### 21. Esimieheni varmistaa että toiminnan tavoitteet ja visiot ja niihin liittyvä tieto ovat kaiken saatavilla

Ota kantaa väitteeseen. Olen täysin eri mieltä (1) / olen täysin samaa mieltä (6)

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

### 22. Kuinka hyvin hallitset työsi?

- Erittäin huonosti
- Melko hyvin
- Hyvin
- Erittäin hyvin

### 23. Koetko että mielipiteesi huomioidaan?

- Mielipiteitäni ei koskaan huomioida
- Mielipiteitäni huomioidaan melko hyvin
- Mielipiteitäni huomioidaan
- Mielipiteitäni huomioidaan erittäin hyvin

...

24. Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?

- Täysin epävarma
- Melko varma
- Varma
- Erittäin varma

...

25. Kuinka mielekkääksi koet työsi?

- Erittäin epämielekkääksi
- Melko mielekkääksi
- Mielekkääksi
- Erittäin mielekkääksi

...

26. Osallistutko ohjaajille järjestettäviin tapaamisiin ja ideointipäiviin?

- Kyllä
- Ei
- Aina kun mahdollista

27. Mikäli vastasit ei, mikä motivoisi sinut osallistumaan?

Long answer text

---

...

28. Koetko tärkeäksi työhyvinvointisi kannalta että järjestetään ideointipäiviä?

- Ei lainkaan tärkeäksi
- Melko tärkeäksi
- Tärkeäksi
- Erittäin tärkeäksi

⋮

**29. Koetko hyödylliseksi että järjestetään ideointipäiviä?**

- Täysin hyödytöntä
- Melko hyödylliseksi
- Hyödylliseksi
- Erittäin hyödylliseksi

⋮

**30. Mitä toivot järjestettävän ideointipäivinä?**

Long answer text

---

**31. Mitä terveisiä sinulla on työnantajalle? (risuja/ruusuja)**

Long answer text

---