



# **Stressupplevelsen hos kvinnor på arbetsplatsen**

En netnografisk studie

Caroline Karlsson

Examensarbete  
Sjukskötare 2020

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Sjukskötare 2017
Identifikationsnummer:	7462
Författare:	Caroline Karlsson
Arbetets namn:	Stressupplevelsen hos kvinnor på arbetsplatsen – en netnografisk studie
Handledare (Arcada):	Jessica Silfver
Uppdragsgivare:	
<p>Sammandrag:</p> <p>Denna studie är en netnografisk studie om hur kvinnor upplever stress på arbetsplatsen. Syftet med studien är att kartlägga hur kvinnor i arbetslivet upplever stress i arbetslivet och hur de hanterar stressen. Studien har utförts på internet i en Facebookgrupp för kvinnor, där det valts två stressrelaterade inlägg som analyserats. Resultaten visar att kvinnor upplever stress på arbetsplatsen bl.a. på grund av dålig arbetsgemenskap och för krävande arbetsuppgifter, vilket gör att de känner sig stressade och att det sedan bryter ut i utbrändhet. Dock är det inte alltid bara arbetsrelaterade faktorer som gör att kvinnorna känner sig stressade, utan också händelser i privatlivet, såsom skilsmässa eller en närståendes död, var stressande faktorer. Många har hamnat behandla sina symptom, som t.ex. sömnbesvär och depressionssymptom, med mediciner. Det var även vanligt att man hamnar ta sjukledigt för att återhämta sig och samla krafter. För att hantera stressen på arbetsplatsen så har många helt enkelt inte orkat och det enda som har hjälpt är att byta arbetsplats, som de flesta ansett ha varit ett bra beslut. Många föreslog också att göra saker som man finner meningsfulla för att minska på stressen, som t.ex. att gå ut i skogen, lyssna på musik eller umgås med vänner, men också att försöka ”lämna arbetet på jobbet” och göra någonting helt annat när man är hemma för att ”glömma” arbetet för att koppla av. Det lyftes också fram att en hälsosam livsstil med regelbundna måltider och tillräckligt med sömn skulle främja motivationen och orket att arbeta.</p>	
Nyckelord:	stress, arbetshälsa, utbrändhet, motivation, ork, kvinnor, Facebook, netnografi
Sidantal:	35
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	22.9.2020

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Sjukskötare 2017
Identification number:	7462
Author:	Caroline Karlsson
Title:	Stressupplevelsen hos kvinnor på arbetsplatsen – en netnografisk studie
Supervisor (Arcada):	Jessica Silfver
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>This study is a netnographic study about how women experience stress at their workplace. The point of this study is to map how women in their working life experience stress at their workplace and how they can process it. The study has been performed on the internet in a Facebook-group for women only, where two posts about stress has been analyzed. The results show that women experience stress at their workplace for instance because of poor working community and too demanding tasks, which results in the women feeling stressed out which then can lead to burn out. Although, it is not always work-related factors that make the women feel stressed out, but also events in their private lives, for instance a divorce or a loved one's death were factors that contributed to stress. Many of the women had to treat their symptoms, like trouble sleeping or signs of depression, with medication. It was even common that you had to be on sick leave to be able to recover and gather strength. To process the stress at their workplace, many of the women could not handle the stress and decided to swap their workplace, which most of them found to be a great decision. Many women also suggested to do things that you find meaningful to simply reduce the stress, for instance go for a walk in the woods, listen to music or socialize with your friends, but also to "leave your work at work" and to do something entirely different when you are home to "forget" about your work and relax. It was also brought to light that a healthy lifestyle with regular meals and enough sleep would help motivate the energy to work.</p>	
Keywords:	stress, health at work, burnout, motivation, energy, women, Facebook, netnography
Number of pages:	35
Language:	Swedish
Date of acceptance:	22.9.2020

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Teoretisk referensram .....</b>	<b>10</b>
3.1	Stress och utbrändhet.....	10
3.2	Välmående på arbetsplatsen.....	12
<b>4</b>	<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Metod och analys.....</b>	<b>16</b>
5.1	Netnografisk studie som datainsamlingsmetod.....	16
5.2	Deduktiv innehållsanalys som bearbetningsmetod för data.....	17
5.3	Etik vid examensarbete.....	17
5.3.1	<i>Etik för att samla in data.....</i>	<i>18</i>
5.3.2	<i>Etik för att bearbeta data.....</i>	<i>18</i>
<b>6</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>19</b>
6.1.1	<i>Symptom och förslag för att minska på stress och utbrändhet.....</i>	<i>20</i>
6.1.2	<i>Att inte trivas på sin arbetsplats.....</i>	<i>23</i>
<b>7</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>27</b>
7.1	Resultat diskussion.....	27
7.2	Metoddiskussion .....	30
7.3	Avslutande sammanfattning.....	31
<b>Källor</b>	<b>.....</b>	<b>32</b>

## **Figurer**

*Figur 1. Stress och utbrändhet – en sammanfattning*

*Figur 2. Työkykytalo (2020)*

*Figur 3. Resultatet av de analyserade diskussionskedjorna*

## 1 INLEDNING

Har du någon gång haft den känslan att dina resurser inte räcker till och att du i just den stunden skulle klona dig själv om det bara vore möjligt? Du är inte ensam med den känslan, då enligt Työterveyslaitos (2020) upplever var fjärde arbetstagare i Finland stress på grund av sitt arbete. Ibland räcker man bara helt enkelt inte till i sitt arbete, detta syns inte enbart inom vårdbranschen utan också i andra branscher som finns ute på arbetsmarknaden. Det är inte bara i treskiftes-arbetet där man kan känna sig stressad och otillräcklig, också ”vanliga” dagsjobb med deras arbetsrytm, arbetsbörda och underbemanning kan orsaka att man känner sig stressad på jobbet. Men vad är då arbetsrelaterad stress egentligen?

Arbetsrelaterad stress definierar Bhui et al. (2016) som en skadlig reaktion som man upplever då det riktas press och förväntningar mot en på arbetsplatsen. Arbetsrelaterad stress kan leda till fysiska sjukdomar, psykiska svårigheter och även psykisk ohälsa. Bhui et al. menar också att den arbetsrelaterade stressen har ökat på senaste tiden på grund av bl.a. osäkerheten för olika arbetsmöjligheter och att arbetstaktens intensitet har ökat. Mattila (2018) i sin tur definierar stress som en situation där det riktas så många utmaningar och krav på en person att den kraft och det ork man har till sitt förfogande för att kunna anpassa sig närmar sig max eller helt enkelt överskrids. Felman (2017) menar att stress är kroppens naturliga försvar mot fara. Kroppen fylls med hormoner som förbereder kroppen för strid eller för att fly. Detta kallas också ”fight-or-flight” mekanismen. Cherry (2019) definierar fight-or-flight mekanismen som den akuta stressresponsen. Detta är en fysiologisk reaktion som uppstår då någonting upplevs som psykiskt eller fysiskt skräckinjagande. Då mekanismen triggas igång frigörs hormoner som förbereder kroppen att stanna och slåss, ”fight”, eller fly, ”flight”, till säkerhet. De hormoner som frigörs är enligt Felman (2017) kortisol, adrenalin och noradrenalin, vilket gör att kroppen reagerar med att pulsen stiger, man börjar svettas och man blir mer medveten om sin omgivning. I och med att kroppen reagerar på detta sätt, är man förberedd på en oförutsägbar situation.

Med sin studie vill skribenten få en uppfattning om hur kvinnor upplever stress över lag och även på arbetsplatsen. Vad gör att de känner sig stressade? Arbetstider? Relationer?

Som metod för att utföra studien har skribenten valt en netnografisk studie och tanken är att i en Facebookgrupp för kvinnor analysera två diskussionskedjor där kvinnor diskuterar sina tankar kring stress och om stress på arbetsplatsen. Detta arbete är inget beställningsarbete och ämnet är valt enbart på skribentens eget intressen och preferenser i forskning. Studien är en del av projektet FINLUST, som är ett samarbete mellan Arcada och Karolinska institutet som är en forskning vars syfte är att undersöka vilka faktorer som påverkar välbefinnande i arbetet och arbetshälsa hos nyutexaminerade och nyanställda inom social- och hälsovårdsbranschen. (Arbetshälsa – Finlust, 2019)

## 2 TIDIGARE FORSKNING

Ett antagande som utgått från i denna studie är att arbetsrelaterad stress är någonting som orsakas av personens arbete och eventuellt arbetstiderna och för kort vilotid mellan arbetsskiften, och därmed har det kollats upp i den finska lagen för vad arbetstidslagen säger om vilotiden mellan arbetstiderna. Enligt den finska arbetstidslagen Finlex (2019) 872/2019 i §25 står det att innan varje påbörjande arbetsskift bör det vara 11 timmar oavbruten vila. Dock får vilotiden förkortas till fem timmar vid max tre skift som görs efter varandra om till exempel arbetstagarens arbetsplats och bostadsort är långt ifrån varandra, vid olycksfall och i arbete där det är nödvändigt att försäkra sig om att arbetet fortsätter smidigt. Lagen trädde i kraft vid årsskiftet 2020, och detta skriver Turunen i Tehylehti (2019) att det i skiftesarbete innebär att om skiftet slutar klockan 22, bör det vara minst 11 timmar vila mellan följande arbetsskift och därmed faller ”kväll-till-morgon” arbetstiderna bort. Dock kan man på arbetstagarens villkor hålla sig till 9 timmars vila som tidigare. I dessa fall bör de två uteblivna timmarna av vila tillämpas i det följande dygnets arbetstid, eller senast inom 14 dygn. Förändringen i arbetstidslagen har också en stor betydelse för dem som tycker om att göra många nattskift. Enligt den tidigare lagen har man fått göra sju nattskift i rad, men den nya lagen har minskat dessa till max fem nattskift efter varandra.

Juvani (2019) menar att arbetsrelaterad stress är en stor faktor då det gäller sjukdomar som orsakas av personens arbete, bl.a. depression och sjukdomar i rörelse- och stödsystemen, som är den främsta orsaken till att man inte är kapabel till att utföra sitt arbete och

därmed blir sjukledig. Arbetsrelaterad stress syns i arbetet som bl.a. en ökning i sjukledigheter och invalidpensioner och det kan också förknippas med tankar på att gå i pension i förtid. Enligt Juvani lider ca. 22% av alla arbetare i Europa av arbetsrelaterad stress årligen, och det kostar EU-länderna ungefär 20 miljarder euro. Juvani menar att ett väldigt belastande arbete syns i yrkeskarriären vanligast som sjukledigheter. Bland de olika faktorer som orsakar arbetsrelaterad stress är de höga kraven på arbetaren och att man som arbetare inte har möjlighet att påverka situationen de största faktorerna till denna ökning. Juvani lyfter fram *presenteism*, alltså ett fenomen där arbetstagaren är på arbetsplatsen men personens produktivitet har betydligt sjunkit på grund av en sjukdom. Juvani menar att presenteism kan vara ännu vanligare än sjukledigheter och detta kostar Finland årligen ca. 3,4 miljarder euro. Faktorer som orsakar presenteism är bland annat depression och smärta, men i bakgrunden kan också finnas t.ex. utbrändhet, sömnlöshet och migrän. Allt detta orsakas av arbetsrelaterad stress. Juvani menar att man kan vårda arbetsrelaterad stress både på individuell nivå, men också på arbetsplatsen. På den individuella nivån tas den kognitiva psykoterapin i bruk, där man försöker skapa positiva förändringar i funktions- och tankemodellerna om ens egna arbetsförmåga, men också att man lär sig slappna av. Då det är frågan om arbetsplatsen kan man t.ex. klargöra yrkesroller, öka på möjligheterna att lära sig nya saker, att man får vara med och påverka i beslut och prioritering av arbete.

Nyberg (2017) menar att arbetsrelaterad stress är en vanlig sak för personer i arbetslivet. Enligt Europeiska Unionens information är det ungefär var femte arbetstagare som meddelar att de upplever arbetsrelaterad stress, men värden varierar mellan 5–80% beroende på frekvensen. Enligt Nyberg uppstår arbetsrelaterad stress i de situationer där arbetets krav är höga och kontrollen av arbetet är dålig. Denna typ av stress anses försämra livskvalitén och vara en orsak till många dåliga hälsovanor. Nyberg vill också ta reda på om arbetsrelaterad stress har samband med diabetes typ 2 och resultaten visar ett samband mellan arbetsrelaterad stress och diabetes samt dess riskfaktorer, specifikt på livsstilsförändringar och en stor riskfaktor som Nyberg lyfter fram är inaktivitet. Forskningen visade att arbetsrelaterad stress var en bidragande faktor till att man under studiens gång gått från att vara aktiv till att vara väldigt inaktiv och inte rör på sig lika mycket som tidigare. Enligt Nyberg syns arbetsrelaterad stress som viktnedgång hos vissa personer medan det hos andra syns som viktuppgång. Dock är Nybergs resultat väldigt motstridiga i vissa fall,



då resultaten ofta är svaga och inte kan säga rakt om arbetsrelaterad stress har samband mellan diabetes typ 2 och dess riskfaktorer.

Toppinen-Tanner (2011) menar att utbrändhet är ett ämne som man forskat mycket om tidigare, men det finns fortfarande obesvarade frågor inom ämnet och därför vill Toppinen-Tanner i sin studie göra en djupdykning i ämnet utbrändhet genom att forska om ämnet som en helhet där man tar i beaktande bl.a. symptomens strukturer och utveckling, vad som gör att man blir utbränd och även utbrändhetens följder på personens hälsa och arbetsförmåga. Resultatet i studien berättar att utbrändhet består av tre med varandra relevanta dimensioner: utmattning, motivationsbrist och nedsatt förtroende till sin yrkesidentitet och förmåga. Toppinen-Tanner lyfter fram till exempel om man inte respekterar sitt arbete, tidspress, oklarhet i yrkesrollen och arbetsgemenskapens konflikter som faktorer som bidrar till utbrändhet. Utbrändhet är en långvarig ”skada”, då man kunde efter åtta års tid fortfarande dra paralleller till den första utbrändheten och utmattningen om man åter led av utmattning. Utbrändhetens följder studerades genom att följa med hur hälsan och arbetsförmågan betydligt försämrades. Bland annat sjukhusvistelser, sjukledigheter och invalidpensioneringar visade sig vara betydande följder av utbrändhet. Utbrändheten i sig visade starka samband mellan eventuella sjukhusvistelser kopplat till mentala problem och även hjärt- och kärlsjukdomar. Resultatet visade också att utbrändhet är en kronisk och mångfaldig sjukdom som är relaterat till arbetslivet, som kan som följd ha allvarliga konsekvenser för personens hälsa och dess arbetsförmåga. Av de olika dimensioner som nämns är utmattning den första och även den viktigaste symptomen som berättar om att personen är utmattad och kommer att eventuellt ”gå in i väggen”.

Rao et.al. (2017) berättar i sin studie om stressfaktorer (som de kallar för stressorer) och överlevnadsmetoder som kvinnor i arbetslivet samt kvinnor som valt att bli hemma och ta hand om sitt hem upplever och använder sig av. I studien menar Rao et. al. att stress är en individuell upplevelse som uppstår av små, irriterande händelser som förekommer varje dag. Det sägs i studien att dagliga stressfaktorer är saker som förändrar eller förhindrar som uppstår i de rutiner man har, oberoende om de är stora eller små saker. Dessa förändringar kan leda till omedelbar negativ verkan på det fysiska och psykiska välbefinnandet. De kan även också samlas under flera dagars tid vilket kan leda till irritation och

i värsta fall ångest och depression. I resultatet presenteras hur de dagliga stressfaktorerna korrelerar med olika överlevnadsmetoder.

### 3 TEORETISK REFERENS RAM

I den teoretiska referensramen redogörs vad stress och utbrändhet är, bl.a. förklaras begreppen *akut* och *kronisk stress*, och hur den kroniska stressen sedan kan övergå i utbrändhet. Det tas upp information om arbetshälsa och välmående på arbetsplatsen och Ilmarinens (2020) modell om arbetshälsa, ”*Työkykytalomalli*”, presenteras.

#### 3.1 Stress och utbrändhet

Sarkkinen (2018) menar att en stressad person funderar ofta om man hinner, om man kan och om man klarar av att göra det man borde. Den oro som finns inom en aktiverar personen och skapar ett behov av att man måste göra någonting, detta i sin tur hjälper till att försäkra att man nog klarar av att göra det man ska. Sarkkinen beskriver en stressad person som rastlös, man har svårt att koppla av och man kan inte koncentrera sig till 100% på det man gör, eftersom tankarna flyger som ett enda virrvarr i huvudet då de försöker få ett grepp om situationen. Det som skiljer stress från oro är att stress oftast innebär en osäkerhet om man klarar av att utföra sin uppgift eller inte. Annat som kännetecknar stress är att man försöker aktivt klara av sina motgångar. En person som är stressad kan verka utåt väldigt lugn och sansad, då stress inte syns utåt då man kan behålla kontrollen över sitt liv genom att kämpa in i det sista.

Felman (2017) skriver att det finns två typer av stress: *Akut stress* och *kronisk stress*. Den akuta stressen beskrivs som kortvarig stress som kan triggas igång av till exempel att tänka på en viss situation eller någonting som man känner press över. Den kroniska stressen är ”den farliga formen av stress”, dvs. den stress som kan beskrivas som långvarig. Den kroniska stressen kan bero på till exempel dåliga familjerelationer eller någon annan jobbig livssituation och man kan tänka sig att stressen blir kronisk då man inte längre aktivt försöker hitta en lösning till stressen. Då den kroniska stressen håller på tillräckligt länge så kan det resultera i utbrändhet. Eftersom utbrändhet är ett ”resultat” av kronisk

stress, tas även utbrändheten upp i detta avsnitt. Utbrändhet orsakas enligt Ahola et al. (2018) av en långvarig stress som oftast förekommer på arbetsplatsen och beskrivs som ett störningstillstånd där man känner utmattning, man är negativt inställd till sitt arbete och man litar inte på sig själv i sin yrkesroll. Utbrändhet är ingen sjukdom i sig, men om man är utbränd så kan man insjukna i bland annat depression, sömnbesvär och missbruk av olika rusningsmedel.

Sarkkinen (2018) menar att det som skiljer stress från utbrändhet är att man kan med ögat se på en person med utbrändhet att hen inte mår så bra; man kanske inte längre klarar av att hålla i alla trådar och ha kontroll över situationen. En person som är stressad (men inte utbränd) kan tolkas som överaktiv, men då man är utbränd så försvinner denna överaktivitet och istället blir man som förlamad, man har varken psykisk eller fysisk energi eller ork kvar att använda sig av och det känns som att ingenting går framåt och lyckas. Vad skulle orsaker till stress kunna då vara? Larsson (2012) menar att orsaker till stress, dvs. stressorer, finns överallt i vår vardag. Oftast är det frågan om utmaningar och problem som kräver lösningar. Människan är till sin natur sådan att man vill ha största möjliga kontroll över sin omgivning, vilket betyder att kontrollbehovet är en stressfaktor. Också fysiska faktorer såsom sjukdomar, smärta och otrevliga händelser i privatlivet, t.ex. skilsmässa, en närståendes död osv. är vanliga faktorer som bidrar till stress.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det finns kortvarig och långvarig stress, där den kortvariga kan rent av vara nyttig för att få saker gjorda, man kan känna sig motiverad och energisk och man känner att man har kontroll över situationen. Den långvariga stressen, dvs. den kroniska stressen, är den form av stress som är skadlig för människan, då det kan som följd leda till utbrändhet, som i sin tur bidrar till ångest, depression och stress. Det som nu presenterats i detta kapitel kan sammanställas i en figur på följande sätt:

HUR SER EN STRESSAD PERSON UT?	ORSAKER TILL STRESS (STRESSORER)	STRESS PÅ ARBETSPLATSEN OCH UTBRÄNDHET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan utifrån sett verka lugn och samsad, men kan också tolkas som överaktiv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressorer = utmaningar eller problem som kräver lösningar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orsakas av: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidsbrist</li> <li>• Kontrollbehovet utmanas</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• På insidan är man rastlös, man förstår ingenting</li> <li>• En stressad person försöker aktivt hitta lösningar på orsakerna till stressen</li> <li>• En utbränd person kan ses som trög, omotiverad och både psykiskt och fysiskt utmattad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Människans kontrollbehov</li> <li>• Tidsbrist, för lite stöd av omgivningen</li> <li>• Fysiska stressorer;</li> <li>• Sjukdomar</li> <li>• Smärta</li> <li>• Otrevliga händelser i privatlivet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skilsmässa</li> <li>• Dödsfall</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Långvarig arbetsrelaterad stress kan utvecklas till utbrändhet.</li> <li>• Utbrändhet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inte direkt en sjukdom</li> <li>• Kan utveckla andra sjukdomar så som: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Depression</li> <li>• Sömnbesvär</li> <li>• Missbruk av olika rusningsmedel</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
---	--	---

*Figur 1. Stress och utbrändhet – en sammanfattning*

### 3.2 Välmående på arbetsplatsen

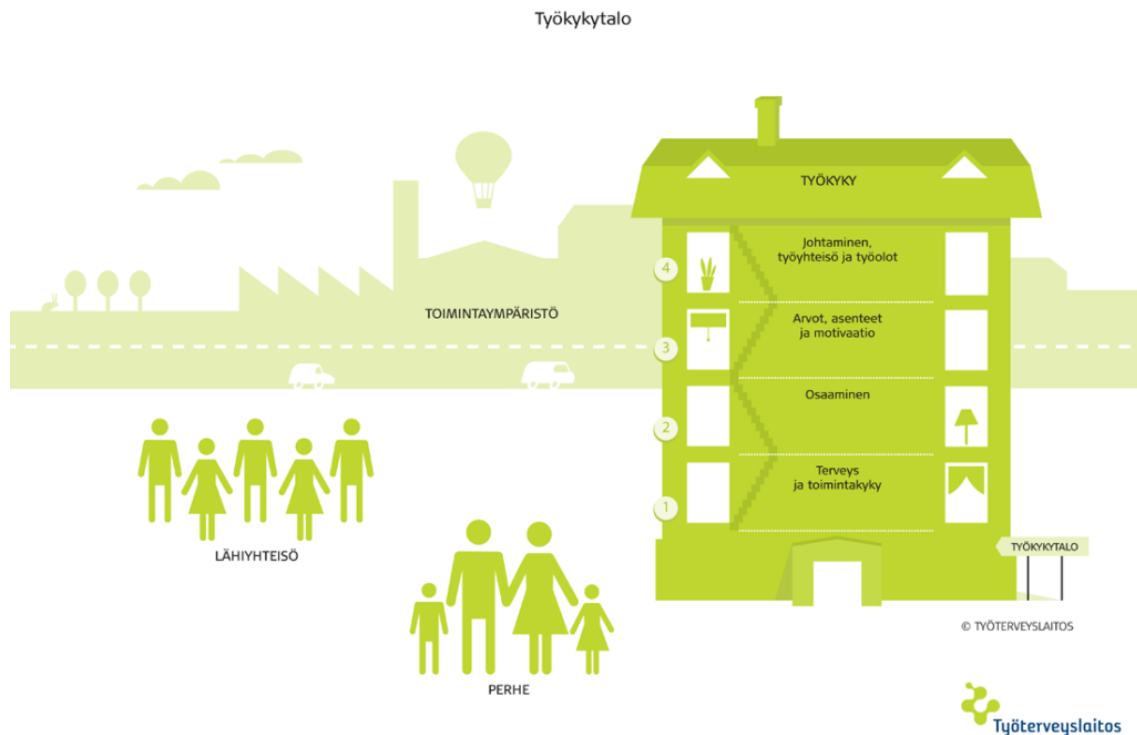
Enligt Social- och hälsovårdsministeriet (2020) är arbetshälsa en helhet som innebär att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande. De faktorer som bidrar till en god arbetshälsa är ett bra och motiverande ledarskap (kompetenta förmän), trevlig arbetsomgivning (man kommer bra överens med sina kollegor, humor) och arbetstagarens yrkeskompetens (korrekt utbildning, arbetserfarenhet). Arbetshälsan påverkar t.ex. hur man orkar med sitt arbete och en god arbetshälsa ökar produktiviteten och sjukledigheterna minskar. Professor Ilmarinen (2020) har framställt en modell som kallas på finska för ”työkykytalomalli”, översatt arbetsförmågens husmodell, som baserar sig på olika undersökningar där man klargjort faktorer som påverkar arbetsförmågan. Ilmarinen menar att arbetsförmågan kan beskrivas som ett hus med fyra våningar och den första våningen behandlar hälsa och funktionsförmågan. Den fysiska funktionsförmågan men också den psykiska och sociala funktionsförmågan bildar tillsammans med den allmänna hälsan grunden för arbetsförmågan. I den andra våningen finns kunskap. Till kunskapen hör grundskolan och all arbetsrelaterad kunskap och inläring därefter, därför är det viktigt att kontinuerligt uppdatera sin kunskap i arbetslivet (t.ex. som nu är aktuellt inom vården: att kunna använda det nya patientdatasystemet Apotti och övergången från det tidigare patientdatasystemet till det nya) då man lär sig nya saker ända tills livets slutskede. Ilmarinen menar att den andra våningens betydelse har under de senaste åren ökat, då det fortsättningsvis

kommer nya krav och förväntningar på arbetsplatserna och det uppstår nya kunskapsområden på branscherna hela tiden.

Till den tredje våningen hör värderingar, inställningar och motivation. På denna våning möts arbetslivets och privatlivets balansering. Den egna inställningen till arbetet som man gör är avgörande för arbetsförmågan, då arbetet ses som meningsfullt och passligt utmanande så förstärks arbetsförmågan. Dock om arbetet ses som en ”obligatorisk” plikt av personens liv och om arbetet inte motsvarar de förväntningar man har på arbetet, så försvagas arbetsförmågan. Med stigande ålder kan arbets- och pensionsinställningarna förändras och kan i värsta fall leda till att man slutar arbeta helt och hållet eller blir exkluderad från samhället. Till den fjärde våningen hör ledning, arbetsgemenskap och arbetsförhållanden. Den här våningen beskriver enligt Ilmarinen konkret arbetsplatsen, arbetet och arbetsförhållanden, arbetsgemenskapen och organisationen. Också förmanskapet och ledarskapet är centrala saker som hör till våningen; förmannen och ledarna har plikten och ansvaret att organisera och utveckla arbetsplatsens arbetsförmåga.

Ilmarinen menar att när det är fråga om arbetsförmåga så är det frågan om balansen mellan människans resurser och arbetet, och hur de passar ihop. Då alla våningar i huset stöder varandra, hålls huset på plats. Med åldern så sker det betydliga förändringar i de nedre våningarna som kräver individens resurser. Den fjärde våningen, arbetet, kan snabbt förändras och det kanske inte alltid tas ordentligt i beaktande hur människan kan reagera på snabba förändringar. Det kan ofta hända att den fjärde våningen blir för tung att bära för de undre våningarna, vilket sedan har negativa följder. Husets alla våningar bör utvecklas hela tiden under arbetslivet. Målet är att främja att våningarna passar ihop också då när människan och arbetet förändras, och naturligt är individen den som har huvudansvaret för sina resurser. Arbetsgivaren och förmannen har å sin sida huvudansvaret för arbetet och arbetsförhållandena. Arbetsgivaren kan som upprätthållande av arbetsförmågan ordna t.ex. arbetshälsovård eller arbetarskyddskommission som sedan kan samarbeta för att uppnå bästa möjliga resultat. Med hjälp av detta kan arbetstagaren aktivt delta i både sitt eget arbete men också i de aktiviteter som ordnas av arbetsorganisationen för att främja sitt eget välmående.

Runt huset finns också familjen, släkten och vännerna. Samhällets uppbyggnad och regler påverkar också på individens arbetsförmåga och det slutliga ansvaret för individens arbetsförmåga delas jämnt mellan individen, företaget och samhället. Ilmarinens modell kan ses här nedan:



Figur 2. Työkykytalo (2020)

Dvelle (2016) menar att en människa kan uppleva välbefinnande när man är frisk, men även om man är sjuk. Välbefinnande kan uppfattas på olika sätt, t.ex. känslomässigt välbefinnande kan vara att känna positiva känslor, kognitivt genom att vara nöjd eller genom att känna lycka och undvika obehagskänslor. Också ens egen inställning till livet är en betydande faktor i hur man känner välbefinnande, då man kan genom t.ex. personlig utveckling, målmedvetenhet, att känna sig själv och sina bra och dåliga sidor, utveckla sitt eget välbefinnande. Välbefinnande kan enligt Dvelle uppnås genom känslan av sammanhang och detta innefattar bl.a. att kunna förstå, hantera och se meningsfullhet i sitt arbete som t.ex. kunskap om den egna rollen, yrkeskunnande, att ha möjligheten att påverka arbetstakten och arbetets planering, men även också att upprätthålla motivationen genom att t.ex. sätta upp mål, vara medveten om sina egna värderingar och ha en uppmuntrande arbetsomgivning.

Att engagera sig i arbetet kan också uppfattas som en form av välbefinnande. På det viset är man involverad i arbetet, man kan skapa mål och man kan också finna mening med sitt liv och sitt arbete. Då man är engagerad så känner man sig ofta energisk, entusiastisk och att man har ett bra ”flow”, som Dvelle beskriver som en känsla av kraftigt välbefinnande då man arbetar fokuserat mot ett mål. Man kan i detta ”tillstånd” glömma bort tiden och det kan ha gått flera timmar utan att man har märkt någonting. Arbetsengagemanget kan också förstärkas genom olika typer av arbetsförhållanden, som Dvelle beskriver som en passlig nivå av både utmaningar och motsvarande resurser i arbetet.

För att sammanfatta detta kapitel så handlar det om arbetshälsan på arbetsplatsen. Arbetshälsa i sig innebär att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande och tre viktiga faktorer till en bra arbetshälsa är bl.a. ett bra och motiverande ledarskap, en trevlig arbetsomgivning och även arbetstagarens yrkeskompetens. Ilmarinens (2020) modell om arbetsförmågan består av fyra våningar; hälsa och funktionsförmåga, kunskap, värderingar, inställningar och motivation och slutligen ledning, arbetsgemenskap och arbetsförhållanden. Alla dessa fyra våningar krävs att vara i balans och stötta varandra för att det skall finnas en god arbetshälsa. Dvelle (2016) talar om hur man kan uppnå välbefinnande på olika sätt i ”vardagen” och på arbetsplatsen och nämner bl.a. med sin egen inställning till arbetet, genom att kunna se meningsfullhet i sitt arbete, att försöka hålla motivationen uppe i arbetet (sätta upp mål, uppmuntrande arbetsomgivning) och att engagera sig i arbetet genom att t.ex. hittar ”flowet”, som är ett tillstånd där man aktivt, energiskt och entusiastiskt arbetar mot ett mål och detta tillstånd ger människan en känsla av välbehag.

## **4 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet med detta examensarbete är att ta reda på hur kvinnor upplever arbetsrelaterad stress, vad de anser att orsakar stressen och hur de kan motverka arbetsrelaterad stress.

Det finns två klara frågeställningar:

1. Hur beskriver kvinnor arbetsrelaterad stress?
2. Hur hanterar kvinnor arbetsrelaterad stress?

## 5 METOD OCH ANALYS

Som metod används en netnografisk studie, delvis för att skribenten blivit uppmuntrad till att använda denna form av studie och eftersom skribenten med hjälp av sin handledare kommit fram till slutsatsen att studien är kvantitativ och att skribenten därmed har goda möjligheter att hitta material till arbetet då arbetet utförs som en netnografisk studie.

### 5.1 Netnografisk studie som datainsamlingsmetod

Enligt Berg (2015) härstammar ordet netnografi från orden *internet* och *etnografi*. Etnografi är en sammanskrivning från grekiskans *ethnos* (folk) och *grafein* (skriva) och kan lättast definieras som en vetenskaplig praktik där man skriver om olika människors sociala eller kulturella liv. Man skriver alltså i netnografi om människornas sociala och/eller kulturella händelser som finns tillgängliga på internet. Med den etnografiska studien försöker man bilda sig en helhetsbild av hur människan och dess omgivning ser ut och detta sker oftast genom att man fysiskt deltar i de sociala situationer som hör till det man vill forska om, oftast kan det vara frågan om en personlig- eller gruppintervju, och då kan man själv också delta i diskussionen. (Koppa, 2015)

Då man gör en netnografisk studie är det viktigt att vara medveten om att internet förändras hela tiden. Det som du hittar idag och finner intressant kanske inte finns tillgängligt imorgon och det är faktorer som man inte kan påverka på något vis. Netnografi är en kvalitativ forskningsmetod, detta innebär alltså att resultatet oftast presenteras som siffror (hur många procent/andelar/antal). I en kvantitativ forskning använder man sig oftast av enkätundersökningar eller frågeformulär. (Träningslära, 2010)

En netnografisk studie följer ganska långt samma grundregler som en etnografisk studie, men med några skillnader. Enligt Berg (2015) är utgångspunkten i en etnografisk studie oftast att man bör vara fysiskt på plats för att samla in material till studien, medan man i en netnografisk studie samlar material digitalt och därmed inte kan fysiskt närvara då det material man vill använda skapas. Då man enligt Berg (2015) utför en netnografisk studie är det lätt hänt att kvantiteten går före kvaliteten, dvs. mängden material man samlar in spelar mer roll än kvaliteten på det material man kommer använda. Därför är det även



viktigt att ha tydliga avgränsningar, alltså orsaker varför man väljer en viss källa istället för en annan och vilket material man vill avsiktligt lämna bort.

## **5.2 Deduktiv innehållsanalys som bearbetningsmetod för data**

Under kapitel två ”Tidigare forskning” har skribenten använt sig av olika vetenskapliga artiklar som behandlar stress och kriterierna för att kunna använda en artikel är att den är skriven mellan januari 2010 och augusti 2020, den bör gärna vara peer-reviewed och finnas tillgänglig i full text. Denna avgränsning gjordes för att få ihop tillräckligt med material för bakgrundsforskningen till studien.

Då skribenten valt att göra en deduktiv analys av sin studie, dvs studien behandlar tre teman som man kan med hjälp av både forskningsmaterialet och bakgrundsforskningen dra vissa slutsatser och dela in i olika kategorier, är tanken att analysera innehållet av två inlägg i en Facebook grupp för kvinnor, där skribenten fokuserar på diskussionskedjor som behandlar arbetsrelaterad stress. Analysen sker genom observation av det som diskuterats i kedjorna och skribenten kommer inte att aktivt delta i diskussionerna för att få ut mera information och kommer inte heller att kommentera i diskussionskedjorna för att få ut mera information ur deltagarna. Eftersom skribenten är medlem i denna Facebook-grupp så är det nämnvärt att skribenten inte heller har deltagit i diskussionerna då inläggen publicerats, så det är första gången skribenten ser och bekantar sig med inläggen.

Skribenten fokuserar på hur kvinnor upplever stresssymptom och hur stressen på arbetsplatsen ser ut och därmed avgränsas alla andra ”former” av stress som kan diskuteras i de olika kedjorna, som t.ex. stress relaterat till skolarbete. Det framkommer även för skribentens arbete, ”onödiga” kommentarer, som t.ex. uppmuntrande och empatiska kommentarer som är direkt riktade mot AP och dessa kommer att exkluderas ur arbetet, då de inte är relevanta.

## **5.3 Etik vid examensarbete**

Här kommer det presenteras de etiska aspekterna för examensarbetet.

### **5.3.1 Etik för att samla in data**

För att utföra detta examensarbete och skriva så korrekt som möjligt har skribenten använt sig av Arcadas Skrivguide för att bland annat kontrollera hur en korrekt källhänvisning skrivs i både brödtext och i källförteckningen.

Eftersom examensarbetet i första hand behandlar hur stress upplevs av kvinnor i arbetslivet är det viktigt komma ihåg att innan man börjar gräva i och undersöka ”känsloupplevelser”, är det som en människa upplever alltid individuellt. Alla upplever inte stress på samma sätt och även graden hur stark stressen upplevs som är individuell. Eftersom det är frågan om en netnografisk studie betyder det att ”arbetsmiljön” är på nätet, och i dagens läge är det väldigt lätt att uttrycka sig anonymt på nätet. Det kan kännas tryggare att anonymt eller med ett falskt namn berätta om sina egna upplevelser kring stress och den data som kommer användas är tillgänglig för vem som helst, men man bör också komma ihåg som forskare att det material som man kan hitta på nätet idag, kanske inte finns tillgängligt imorgon.

Karhula (2020) menar att anonymitet på nätet kan jämföras som ett svärd som har två spetsiga ändor; å ena sidan skyddar anonymiteten mot att bli felbehandlad på nätet, men å andra sidan så ger anonymiteten en möjlighet att göra fel, t.ex. skriva fula saker om någon annan eller göra saker på nätet som är olagliga, utan att bli påkommen. Därmed kommer skribenten att ta i beaktande att med sitt examensarbete inte exponera dem som skapat inläggen och även de personer som deltagit i diskussionen genom att kommentera. Skribenten strävar till att alla deltagare i undersökningen hålls anonyma även om man lätt kan komma åt de inlägg som använts. För att upprätthålla anonymiteten i sitt arbete kommer skribenten inte att nämna namnet på Facebook-gruppen, och skribenten kommer inte heller att nämna några namn eller nämna datum och klockslag när inläggen publicerats.

### **5.3.2 Etik för att bearbeta data**

För att bearbeta data som samlas in kommer skribenten att följa Arcadas riktlinjer för ”god vetenskaplig praxis”. Till den goda vetenskapliga praxisen hör enligt Arcada (2014), det som skribenten ser att vara relevant för studien bl.a. att man skyddar studiens deltagares anonymitet, man sparar undersökningsmaterialet på ett tryggt ställe så att

utomstående inte har tillgång till materialet, man undviker känsliga teman. Dessa punkter är relevanta för studien främst eftersom att skribenten försöker så gott som möjligt att se till att man inte kan spåra vilka diskussionskedjor som valts, att skribenten heller inte exponerar skaparna av inläggen och deltagarna i diskussionen genom att t.ex. citera eller använda exakt samma ord och formuleringar som använts i de originala texterna, och undersökningsmaterialet finns ”sparat” på Facebook, dock är det inte möjligt att ”spara” materialet på ett ställe som utomstående inte får tillgång till, då materialet finns tillgängligt och publicerat på internet. Temat för denna studie kan vara känsligt, speciellt om man diskuterar utbrändhet och orsaker till detta, men skribenten försöker enligt bästa förmåga att behandla informationen så varsamt som möjligt för att varken exponera eller döma personen som berättar om sin egen upplevelse. Som forskare kommer skribenten att ha en neutral och opartisk inställning till det material som samlas in, men det som skrivits i inläggen kommer heller inte att förskönas. Skribenten strävar till att korrekt hänvisa till materialet så att det tydligt kommer fram vems material som använts. Eftersom att det material som analyseras finns tillgängligt enbart på finska, kommer skribenten att fritt översätta från finska till svenska för att tillämpa materialet till en lämplig form för sitt examensarbete.

## 6 RESULTAT

I detta avsnitt kommer resultaten av analysarbetet presenteras. Som det redan tidigare nämnts så analyseras två inlägg/diskussionskedjor i en Facebookgrupp för kvinnor, som behandlar stress, arbetsrelaterad stress och motiverande tips för att orka stanna på en arbetsplats som man inte trivs med. Först kommer det presenteras vad som diskuteras i kedjorna och sedan ställs diskussionerna upp i tre olika kategorier, som sedan presenteras i en figur; *symptom, motivation då man inte längre vill stanna kvar på sin arbetsplats och hantering av stress och utbrändhet.*

För att behandla de texter som finns i Facebookgruppen för kvinnor så kommer förkortningen AP att användas, som är på finska och som betyder *alkuperäinen postaja*, dvs. den person har publicerat inlägget som de andra sedan kan kommentera. Eftersom Facebookgruppens primära språk är finska är det lättare att skriva om AP och deltagare/kommentarer för att urskilja vem som har skrivit vad. Alla kommentarer på inlägget

noteras genom att t.ex. nämna den totala mängden kommentarer på inlägget, men de som inte är relevanta med tanke på examensarbetets frågeställning kommer inte att analyseras och inte heller att inkluderas i resultatet. De kommentarer som inkluderas i analysmaterialet kommer att skrivas ut som ”deltagare nummer x” för att, som redan tidigare nämndes, lättare hålla reda på vem som skrivit vad. Materialet som presenteras i resultatet är tillgängligt på enbart finska, så skribenten har fritt översatt analysmaterialet från finska till svenska.

### **6.1.1 Symptom och förslag för att minska på stress och utbrändhet**

Det första inlägget som analyserats handlar om utbrändhet och stress och har allt som allt 72 kommentarer och 18 reaktioner. AP frågar de andra medlemmarna i gruppen om hurdana symptom de haft och om de har behövt ta sjukledigt på grund av detta, och ger en början till diskussion genom att be de andra att dela med sig av sina berättelser och upplevelser.

AP öppnar diskussionen med att berätta sin egen historia. AP berättar att hon varit utbränd för två år sedan och då återvände hon för tidigt till jobbet utan att återhämta sig ordentligt, vilket sedan resulterade i att hon kollapsade och sedan fick mera sjukledigt, som sedan hjälpte och AP återhämtade sig väl. AP menar att utbrändheten inte orsakades enbart av arbetsrelaterad stress, men att hon också led av depression som behandlades med läkemedel. Hon menar själv att läkemedelsbehandlingen för depressionen hjälpte henne att ”komma på fötterna” igen, men att hon använde läkemedlet bara en liten tid. AP berättar att hon nu efter utbrändheten mår helt okej, hon har börjat träna på gym sedan två månader tillbaka och har försökt att upprätthålla en hälsosam livsstil, men nu under de tre senaste månaderna har arbetsbördan på jobbet ökat och därmed också stressnivån, vilket resulterat i att AP känner sig helt slut. AP menar att hon har försökt ta det lugnt men anser att det är väldigt svårt. AP berättar också att det har hänt många saker i hennes privatliv under det senaste halvåret och att hon ännu inte har hunnit bearbeta händelserna. Nu har AP under en veckas tid fått två svåra migränanfall, hon känner att hon har blivit väldigt passiv, hon känner att inte hennes minne fungerar på samma vis som tidigare och hon kan bli och stirra på ett och samma ställe rätt ut i tomma intet, hon upplever att hon är så utmattad att ”ögonen inte vill hållas öppna”, ingenting intresserar och hon har även märkt

att hon håller på att tappa hår från hjässan. AP är nu rädd att hon håller på att bli utbränd igen och ber nu om stöd från gruppens medlemmar.

En deltagare föreslår att använda sig av meditationsövningar för att slappna av som kan hittas på t.ex. Youtube, alternativt kan ASMR-videos enligt egen preferens och hon rekommenderar att man använder sig av dessa metoder om man märker symptom på utbrändhet, hon berättar att hon själv använt sig av dessa för att minska på stressymptom. Dessutom föreslår hon att regelbundna livsstilsvanor, att röra på sig utomhus och att skämma bort sig själv kan lindra stressymptomen. Hon menar dock att om man upplever att man verkligen inte kommer upp ur sängen så bör man uppsöka läkarvård. Deltagare nummer två berättar att hon varit utbränd och det slutade med att ryggen ”sa upp kontraktet” och att hon då hade sex månader sjukledigt på grund av diskbräck och inflammerade ryggmuskler. Hon menar att hon borde ha tidigare insett att lugna ner tempot, men det slutade med att kroppen bestämde att nu är det dags att ta det lugnt. Hon nämner som symptom att inte kunna tänka på något annat än sitt jobb och att aldrig ha tid för att slappna av. Hon berättar att hon tänkte mycket på döden, speciellt efter att hon jobbat nattskift. Deltagare nummer tre kommenterar att man kan tappa hår på grund av stress och att symptom på utbrändhet är glömskhet och att man känner sig trög i huvudet. Hon föreslår att uppsöka läkarvård för att undvika utbrändhet. AP svarar att hon är rädd för att söka sjukledigt, då hon inte vill ”bli och stirra in i väggen” och bara kommer att stanna inomhus och att depressionen återvänder på grund av social isolering. Deltagare nummer tre svarar att sjukledighet fungerar lite som ett ”svärord”, speciellt för dem som är i arbetslivet, men i de flesta fall är sjukledigheten det enda som hjälper. Hon föreslår att då man är sjukledig ska göra saker som gör en lycklig, även om det bara är frågan om små saker. Hon poängterar också att man inte skall känna skyldighet över sjukledigheten.

Deltagare nummer fyra menar att AP:s symptom nog tyder på utbrändhet och hon berättar att hon fått en akut stressreaktion för ett par veckor sedan och då kunde hon inte göra någonting annat än att gråta, vilket sedan resulterade i att hon uppsökte vård hos arbetsläkaren. Hon berättar att hon fick Stilnoct som sömnmedicin och lyfter ännu fram att AP bör ta sina symptom på allvar. Deltagare nummer fem berättar att hon fick panikattacker

innan hon skulle till jobbet och önskade ofta på vägen till jobbet att hon skulle köra krock så att hon inte skulle behöva vara på arbetsplatsen. Då fick hon sex månader sjukledigt på grund av utbrändhet och även sömnmediciner för att lugna ner sinnet i syfte med att få vila. Hon berättar sedan i kommentarerna att hon kommit tillbaka till arbetslivet och hennes bästa tips är att lyssna på sin kropp och att jobbet inte ska vara prioritet nummer ett när det kommer till det egna välmåendet. Deltagare nummer sex berättar att hon varit utbränd/alternativt haft en lindrig depression med samma symptom som AP, men utan att tappa hår. Hon berättar att hon sist och slutligen inte ens orkade stiga upp ur sängen och hennes man hade sedan sagt att hon skall ta kontakt med arbetshälsovården och därifrån fick hon sedan hjälp. Hon menar att man lätt kan bli utbränd igen och att det som hon anser har varit den viktigaste lärdomen är nog att man bör prioritera att kunna säga nej och lyssna på sin egen kropp. Man ska ibland stanna upp och gärna hitta en sådan aktivitet som man anser gör en på gott humör.

Deltagare nummer sju berättar att utbrändheten har syns hos henne som utmattning, lätt för att gråta och man tar ut sitt eget illamående på sina nära och kära. Hon berättar att arbetsmotivationen har varit nästan obefintlig på grund av stressen. Hon berättar att hon har minnesluckor och kan inte minnas allt, men hon minns att känslorna varit en enda berg-och-dalbana och varje liten motgång kändes som att jorden går under. Hon menar att nedstämdhet kommer i långa loppet övergå i depression.

Deltagare nummer åtta menar att AP har för många järn i elden samtidigt och uppmanar AP att fundera vilka saker som hon kan delegera åt andra för att få en lite mindre arbetsbörda och en lugnare arbetstakt. Hon påminner AP om att komma ihåg att hålla vilodagar där hon bara fokuserar på sig själv och vilar. Hon föreslår en regelbunden dygnsrytm och meditation som ett stöd till att slappna av. AP svarar att hon försökt göra dessa föreslagna förändringar, och hon gissar att det som gör att situationen blir så illa är att hon känner press från så många olika ställen samtidigt och att hon dessutom är väldigt självkritisk. Deltagare nummer nio berättar att hon under det senaste halvåret har börjat få mer migränfall och att hon i värsta fall kastat upp på grund av den hårda värken. Hon berättar också att hon inte har kunnat sova ordentligt och då hon hade sovit dåligt och skulle åka

till jobbet hade hon börjat gråta så fort hon stigit upp på morgonen, hon nämner även att hon har svårt att komma ihåg saker. Deltagare nummer tio berättar att hennes bästa tips när det är frågan om utbrändhet är att man bara måste ta ledigt från allt, hon föreslår också att istället för att träna på gymmet så skall AP göra lugnare träningar som t.ex. att vara ute och gå i naturen eller yoga.

Deltagare nummer elva berättar att då hon för sex år sedan började studera med läroavtal till barnskötare (80% jobb, 20% skola) blev hon utbränd. Hon berättar att det var en dålig arbetsgemenskap på arbetsplatsen (man pratade illa om varandra bakom varandras rygg, ingenting vad man gjorde dög även om man handlat enligt instruktionerna och så vidare). Hon insåg först efter två år av läroavtalsstudier då hon uppsökt arbetspsykologens tjänster, hur slut hon var (främst på grund av problem i parförhållandet och den dåliga arbetsgemenskapen). Hon tillägger i kommentarerna att AP borde uppsöka psykolog och göra saker som hon själv finner meningsfulla, som t.ex. lyssna på musik eller träffa vänner.

Kort sammanfattat så menar kvinnorna att symptom på stress är bl.a. inte kunna tänka på något annat än sitt jobb, man anser att man inte har tid att slappna av, glömskhet, man känner sig trög i huvudet, lätt för att gråta och sömnsvårigheter. För att minska på stressen och utbrändhetssymptomen så föreslås bl.a. meditation, att uppsöka läkare och att göra saker som får en att känna välbefinnande, som t.ex. att lyssna på musik, umgås med vänner och motionera.

### **6.1.2 Att inte trivas på sin arbetsplats**

Det andra inlägget som kommer analyseras från Facebookgruppen för kvinnor är publicerat av en av administratörerna eftersom personen som vill fråga om stöd och råd av de andra medlemmarna i gruppen vill hålla sig helt anonym. Även om det är en av administratörerna som publicerat diskussionen så kommer det ändå användas förkortningen "AP", dvs. *alkuperäinen postaja*, för att skilja på om det är frågan om en deltagare i diskussionen eller personen som börjat tråden. Inlägget har allt som allt 20 kommentarer och två reaktioner.

AP frågar om någon annan av gruppens medlemmar känner att deras arbetsplats orsakar ångest eller att man känner att arbetet man håller på med inte passar åt en själv, eller om man varit på en sådan plats. AP berättar att hennes arbetskontrakt som är ännu tills vidare i kraft, men att hon definitivt tänker byta arbetsplats då kontraktet upphör. AP menar att hon gillar att arbeta och att de troligtvis ser henne som en bra arbetare på arbetsplatsen, men att hon verkligen inte orkar vara på samma arbetsplats längre. Hon känner att hon inte kan lita på arbetsgruppen heller, så hon anser att ett bra kollegium inte heller hjälper denna situation. Det som motiverar henne mest just nu är lönen. AP berättar att arbetet är väldigt stressande och att man har mycket ansvar och stressen syns sedan i privatlivet som hon tycker att är synd, då "arbetet är ändå bara ett jobb". AP frågar nu efter erfarenheter av gruppmedlemmarna om hur de orkat hålla sig på en sådan arbetsplats där de inte har trivts. Deltagare nummer ett menar att AP bör försöka njuta av sin fritid till fullo, även om det bara är frågan om en dags siesta. Att röra på sig och hålla på med olika sporter är också ett bra sätt att minska på stresskänslan. Hon menar också att även om det ibland känns som att man håller på att tappa förståndet och att man känner att man inte kommer klara sig så bör man komma ihåg att det blir bättre i något skede och även att man kan tänka så att det inte är frågan om resten av ens liv då det är frågan om en fast tjänst. Hon föreslår också att då man har en ledig dag så kan man åka till en annan stad för att kunna släppa taget om arbetet bättre.

Deltagare nummer två menar att "sånt är livet". Hon anser att alla måste försöka ta hand om sig själv enligt bästa förmåga och arbeta. Hon menar att man absolut kan byta arbetsplats om det är möjligt men att arbetet inte alltid är nöjsamt, att det tyvärr är en plikt som är obligatorisk. Hennes egen erfarenhet är att hon ibland inte ens hinner hem innan hon börjar gråta eftersom hon är så slut, hon menar att hon inte haft "ett annat liv" än sitt arbete i tio års tid eftersom hon är så psykiskt slut efter varje arbetsdag att hon inte sedan på kvällen orkar göra något annat. Deltagare nummer tre svarar åt deltagare nummer två att hon borde sluta arbeta på den tjänst hon har nu, då hennes beskrivning låter väldigt oroväckande och att det kommer sluta med nervsammanbrott. Deltagare nummer fyra kommenterar att det som beskrivits i deltagare nummer tvås kommentar kommer leda till ohälsa. Hon menar också att man inte skall ha inställningen "no can do", för att man alltid kan göra någonting. Hon föreslår att man bokar tid till arbetshälsovården och diskuterar



sin situation där, och att ens eget välmående skall gå före arbetet, ekonomin och allt annat. Deltagare nummer fem berättar att hon inte orkade stanna kvar på sin arbetsplats. Det var konstant stress och att arbetsuppgifterna följde med hem och det enda som hjälpte var att byta arbetsplats. Hon berättar att hon fick en bättre arbetsplats där hon orkade bättre och hon märkte även att hon mådde psykiskt bättre där. Deltagare nummer sex berättar att hon inte heller orkade och att hon till slut sa upp sig från sitt arbete. Deltagare nummer sju berättar att hon varit utbränd på en tidigare arbetsplats. Hon höll ut i flera år eftersom hon trodde att det som hon upplevde då var normalt, men slutligen så slutade hon från den arbetsplatsen och är nöjd med sitt beslut ännu i dag.

Deltagare nummer åtta föreslår att AP skall försöka tänka på de positiva aspekterna av arbetet som AP har nu, och om hon inte kommer på stora saker så att hon ska försöka komma på små saker, som t.ex. att hon varje dag får gå därifrån, man får lön osv., att tänka positivt skulle ge ens lite ork i vardagen. Deltagare nummer nio berättar att hon inte trivs på arbetsplatsen, men att hon orkar eftersom lönen är okej. Hon har kämpat redan i ungefär tre år och hon tänker varje dag att hon önskar att hon skulle få en ny arbetsplats och tanken att återvända till arbetet efter semestern är gråtframkallande. Deltagare nummer tio kommenterar kort och gott att hon inte orkade på sin arbetsplats, så hon slutade och skaffade sig en ny arbetsplats, och anser att det varit det bästa beslut hon tagit. På samma vis instämmer deltagare nummer 14. Deltagare nummer elva föreslår att AP skall försöka "lämna arbetet på arbetsplatsen" att det på det viset är lättare att orka med ett väldigt stressframkallande arbete. Deltagare nummer tolv berättar att hon inte trivs på sin arbetsplats och att hon ibland har ångest över att hon måste gå till jobbet. Det enda hon anser vara positivt är hennes underbara kollegor. Hon längtar tills hon får blir på moderkapsledighet och efter det tänker hon söka sig till en annan arbetsplats då hon inte vill återvända till det ställe som hon nu är på.

AP vill ännu i kommentarsfältet tillägga att hon inte just nu har möjlighet att byta arbetsplats, så hon söker tips på hur hon skall orka ännu en tid. Hon berättar att hon kommer att byta arbetsplats, men utmattningen och stressen gör att det är väldigt tungt och att hon ändå skulle orka fortsätta arbeta. Här kommenterar en deltagare att AP bör försöka

slappna av så gott som möjligt då hon är ledig och att hon borde använda sin energi till saker som hon finner meningsfulla, som t.ex. att gå ut o gå i skogen, dansa eller vad som helst som man själv tycker att är "ens egen grej". Hon tipsar även om att försöka sova ordentligt, göra olika andningsövningar, äta ordentligt och att spendera tid med sina nära och kära. Slutligen menar deltagaren också att AP skall söka sig till terapi. En annan deltagare som kommenterar berättar att hon gjort saker tillsammans med sin man som hon funnit meningsfulla för att få tankarna bort från arbetet. Hon berättar att hennes man annars också varit väldigt stöttande.

Då man inte trivs på sin arbetsplats är det naturligt att byta, men om man inte just då har möjligheten att byta arbetsplats så kan man försöka tänka positivt, man kan på sin fritid försöka släppa tankarna om arbetet helt och t.ex. åka till en annan stad. Också att göra saker som får en på gott humör, som t.ex. att dansa eller gå ut i skogen kan främja att man orkar bättre på arbetsplatsen. Många av diskussionsdeltagarna har dock helt enkelt inte fortsatt på en arbetsplats de inte trivts på, utan har sagt upp sig och sedan hittat en ny arbetsplats som de trivs med.

Här presenteras nu en figur med de tre kategorier som nämnts i början av detta kapitel. Hanteringen av stress och utbrändhet och motivation då man inte längre vill stanna kvar på sin arbetsplats går ganska långt hand i hand.

SYMPTOM	MOTIVATION DÅ MAN INTE LÄNGRE VILL STANNA KVAR PÅ SIN ARBETSPLATS	HANTERING AV STRESS OCH UTBRÄNDHET
<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nedstämdhet, depression</li> <li>› Svåra migränanfall</li> <li>› Passivitet</li> <li>› Minnessvårigheter, glömskhet</li> <li>› Utmattning, sömnsvårigheter</li> <li>› Apati</li> <li>› Man kan inte "lämna arbetet på jobbet"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kom ihåg att det kommer bli bättre i något skede <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det är inte frågan om resten av ens liv</li> </ul> </li> <li>› Lönen är den största motivatorn för många</li> <li>› Åka bort från den stad där man har sin arbetsplats på sin lediga dag för att glömma bort arbetet en liten stund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Uppsöka vård <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukledighet</li> <li>• Besök hos psykolog</li> <li>• Terapi</li> </ul> </li> <li>› Läkemedelsbehandling <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antipsykotika</li> <li>• Sömnmedicin</li> </ul> </li> <li>› Motion <ul style="list-style-type: none"> <li>• Träna på gym</li> <li>• Gå ut och gå i naturen</li> <li>• Yoga</li> <li>• Dansa</li> </ul> </li> </ul>

Svårt att slappna av Tankar om döden Lätt för att gråta Panikattacker "Orkar inte stiga upp ur sängen" Humörsvängningar Tidsbrist	Tänka på de positiva aspekterna i det nuvarande arbetet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man får varje dag gå därifrån</li> <li>• Man får lön</li> </ul> "Lämna arbetet på arbetsplatsen" Bra arbetskamrater ger motivation och ock i vardagen och i arbetet	Upprätthålla en hälsosam livsstil <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelbundna vanor             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Regelbunden dygnsrytm</li> </ul> </li> <li>• Äta bra</li> </ul> Meditationsövningar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andningsövningar</li> </ul> Lyssna på sin egen kropp Delegering Hålla vilodagar Göra saker som gör en lycklig/som man själv ser som meningsfulla <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyssna på musik</li> <li>• Träffa vänner</li> </ul> Njuta av sin fritid Byta arbetsplats, vid mån om möjlighet
---	---	---

Figur 3. Resultatet av de analyserade diskussionskedjorna

## 7 DISKUSSION

I det sista kapitlet i detta arbete så kommer resultatet diskuteras i jämförelse med det bakgrundsmaterial som presenterats tidigare. Här kommer också slutligen redogöras om syftet och frågeställningarna för arbetet har besvarats och även en arbetslivsrelevansen kommer lyftas fram.

### 7.1 Resultat diskussion

De symptom och den historia som AP berättar i det första inlägget som analyserats menar alla deltagare i diskussionen att tyda på utbrändhet. De flesta deltagare föreslår olika meditationsövningar för att minska på stressen, som t.ex. yoga eller meditationsövningar som kan hittas på Youtube. Också att ha regelbundna livsstilsvanor, att lyssna på sin egen kropp och att uppsöka läkarvård var saker som lyftes fram gång på gång av deltagarna. Det diskuterades även om orsakerna som lett till utbrändheten och det som främst lyfts fram är arbetsrelaterad stress (då är det främst frågan om arbetsmängden och den dåliga

arbetsomgivningen). Larsson (2012) menar i teorin att orsaker till stress, också kallat stressorer, är utmaningar och problem som kräver lösningar och att människans kontrollbehov gör det inte heller lättare att minska på stressorerna. Också problem i privatlivet som t.ex. sömnproblem och problem i personliga relationerna var saker som diskuterades. Till sömnproblemen fick deltagarna oftast sömnmedicin/lugnande mediciner, som skulle hjälpa till att lugna ner sinnet och hjälp att lättare få tag på sömnen. Man skulle även delegera saker till andra, inte ta allt ansvar på sig själv, lyssna på sin kropp och sitt sinne, göra saker som man själv finner meningsfulla och njutbara (som t.ex. att lyssna på musik, träffa vänner och vara ute och gå). Att ha lätt för att gråta och glömskhet är saker som deltagarna var överens om att är ett betydande symptom på utbrändhet. Det här som nu lyfts fram i kvinnornas diskussion kan även bestyrkas av teorin, då t.ex. Ahola et al. (2018) menar att utbrändheten orsakas av långvarig stress som oftast befinner sig på arbetsplatsen. Den långvariga stressen övergår högst sannolikt i utbrändhet, och orsaker till detta kan enligt Ahola et al. vara utmattning och en negativ inställning till arbetet. Felman (2017) bestyrker även Ahola et al. i detta genom att beskriva vad stress är och hur den långvariga stressen övergår i ”kronisk stress” då man inte längre orkar aktivt försöka hitta lösningar på de problem som stressar, som sedan utlöser utbrändheten.

En deltagare lyfte även fram att sjukledighet kan tolkas lika som en svordom speciellt för sådana personer som är i arbetslivet och fortsättningsvis försöker prestera bra i sitt arbete. Sjukledighet kan ofta ses som en svaghet och många vägrar ta sjukledigt för att ”lugna ner sig” eftersom det inte känns som en valid orsak att vara borta från arbetet. Många deltagare poängterade att om man misstänker att man är utbränd så bör symptomen tas på allvar innan man är helt utbränd.

Det andra inlägget som analyserats i Facebookgruppen för kvinnor handlar om hur stress på arbetsplatsen påverkar motivationen att utföra sitt arbete. Vid flertal tillfällen lyfter både AP och deltagarna i diskussionen fram att arbetsplatsen kan orsaka ångest, bl.a. på grund av att man inte trivs eller har tillit för sina kollegor eller att man har för mycket ansvar. AP:s känslor och Ilmarinens (2020) modell om arbetsförmågan visar tydligt att i AP:s fall är inte husets alla våningar ”i balans”, då både den tredje och fjärde våningen är

utsatta då arbetsgemenskapen är dålig och man kan dra sig slutsatsen om att ledningen inte så stöttande som den borde vara.

En av de största motiverande faktorerna för att orka fortsätta på sin gamla arbetsplats är dock lönen och i vissa fall också den goda arbetsomgivningen, dvs. Underbara arbetskollegor. I diskussionen framkommer också att de flesta som upplever att de inte trivs på arbetsplatsen ofta har lätt för att börja gråta, de är utmattade och omotiverade och tar ofta "med sig arbetet hem". De flesta av deltagarna hade endera sagt upp sig/slutat från arbetsplatsen och bytt arbetsplats helt och hållet. För att minska på stressen och för att försöka upprätthålla arbetsmotivationen så föreslås det i diskussionen bl.a. att tänka positivt, att slappna av och göra saker som man finner njutning i på sina lediga dagar, som t.ex. att gå ut och gå i skogen, motionera, sova och äta ordentligt och spendera tid med sina närstående. Det framkom även tips som att söka sig till arbetshälsovården eller att börja gå i terapi, men också att utföra olika andningsövningar föreslogs. En av deltagarna i diskussionen poängterade även att man bör prioritera sitt eget välmående över arbete och pengar.

Dvelle (2016) talar om att försöka upprätthålla motivationen i arbetet för att finna välbehag och där krävs bl.a. en uppmuntrande omgivning och att man har satt upp personliga mål. Dvelle skriver också att för att kunna uppnå en känsla av välbehag i arbetet kräver det att man måste förstå, kunna hantera och se meningsfullhet i arbetet, vilket tydligt syns i diskussionskedjan att är väldigt bristfällig.

Syftet med denna studie var att få en överblick i hur kvinnor upplever stress (främst på arbetsplatsen) och hur stressen i så fall kan motverkas. Frågeställningarna för studien var: *Hur beskriver kvinnor stress på arbetsplatsen?* och *Hur hanterar kvinnor stressen på arbetsplatsen?*

Enligt den information som nu samlats ihop i diskussionskedjorna så beskriver kvinnorna stressen som att man inte kan tänka på något annat än sitt jobb, man är utmattad, man har lätt för att gråta, man kan ha minnesluckor och sömnproblem. Dessa alla faktorer har varit bidragande faktorer till att deltagarna i diskussionerna blivit utbrända och hamnat ta sjukledigt för att återhämta sig. Hur kvinnorna hanterar stressen på arbetsplatsen kommer

fram i de båda analyserade inläggen genom bland annat förslag på hur man skall minska på stresssymptomen, som t.ex. att lyssna på musik, gå ut och gå i skogen, göra saker som man själv finner meningsfulla och umgås med vänner.

## 7.2 Metoddiskussion

Originalplanen för att utföra studien var att göra en enkätstudie och sedan analysera och presentera svaren, men med uppmuntran från min handledare så beslutade jag mig för att använda mig av en netnografisk studie. Till en början var jag väldigt skeptisk och inte riktigt trodde på denna metod, men efter att nu ha gjort en netnografisk studie så skulle jag inte kunna vara mer nöjd. Kort sagt var metoden den rätta för mig, även om jag till en början var skeptisk. Eftersom en netnografisk studie enligt Koppa (2015) är en etnografisk studie dvs. en studie där man försöker bilda sig en helhetsbild av hur människan och dess omgivning ser ut genom t.ex. gruppdiskussioner och/eller intervjuer, fast på nätet (därav ordet netnografi). För mig innebar detta att observera två diskussionskedjor i en Facebookgrupp för kvinnor, vilket ”fysiskt” innebär att jag befunnit mig på nätet. Jag observerade kommentarerna på diskussionskedjorna och tillsammans med den ”öppnande texten”, dvs. den text som AP skrivit bildar de mitt material för studien. Jag deltog inte själv i diskussionerna och såg till att inte använda mig av de allra färskaste inläggen.

Som tidigare nämndes så skulle man också kunnat göra en enkätstudie för att utföra denna studie, men tidsmässigt tänkt så fungerade nog den netnografiska studien bäst för mig som metod. Denna metod möjliggjorde att jag kunde utföra studien när som helst och var som helst, i mitt fall handlade det om att jag satt på jobbet och analyserade Facebook-inläggen när arbetstakten var lugnare, men jag kunde också utföra studien mitt i natten på ett veckoslut om jag så kände för det, vilket gav mig mera frihet i mitt arbete och jag anser att jag fick en mer positiv inställning för hela forskningen då det inte var ”hackat i sten” när, hur och var jag skulle utföra min analys.

### 7.3 Avslutande sammanfattning

Med hjälp av detta arbete kan man nu grovt dra slutsatsen att det är väldigt vanligt, inte bara bland kvinnor i arbetslivet utan också bland människor i arbetslivet över lag, att det är vanligt att man upplever arbetsrelaterad stress. Den arbetsrelaterade stressen kan, om den håller på länge och man känner att man håller på att tappa greppet och kontrollen över situationen, övergå i utbrändhet, som i sin tur kan leda till sjukdomar så som depression, missbruk av olika rusningsmedel och sömnproblem. Symptom på stress och varningsklockor för utbrändhet kan vara sömnsvårigheter, utmattning, man har lätt för att gråta, minnesluckor eller svårigheter med att minnas saker, man känner sig omotiverad att utföra sitt arbete och känner att man utför sitt arbete ”för att man måste”. I diskussionskedjorna föreslår kvinnorna att försöka minska på stressen genom att t.ex. delegera arbetsuppgifter för att minska på den stress och press man får på arbetsplatsen, göra saker som man själv uppfattar som meningsfulla, som t.ex. att lyssna på musik, yoga, gå ut och gå i skogen, träffa vänner eller något annat som man gillar att göra. Det tipsades även om att man skall försöka att ”lämna arbetet på jobbet” och inte ta med sig arbetsuppgifterna hem för att försöka kunna slappna av och återhämta sig för att ha ork att gå till jobbet följande dag. Då man inte orkar på sin nuvarande arbetsplats men inte har möjlighet att byta, så föreslogs det i diskussionskedjan att man skall försöka tänka positivt och ha små mål för att underlätta dagen, som t.ex. att man får gå hem efter jobbet och att man skall försöka koppla av och ”glömma” jobbet helt och hållet när man kommer hem.

## KÄLLOR

- Ahola, K., Tuisku, K., Rossi, H., 2018, *Työuupumus (burnout)*, Duodecim Terveyskirjasto, Tillgänglig: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681), hämtad 20.12.2019
- Arcada, 2014, *God vetenskaplig praxis vid studier i Arcada*, Tillgänglig: [https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god\\_vetenskaplig\\_praxis\\_i\\_studier\\_vid\\_arcada.pdf](https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf), hämtad 20.3.2020
- Berg, M., 2015, *Netnografi*, 1 uppl., Studentlitteratur AB, Lund, s.10, 68 & 71
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., Stansfeld, S., 2016, *Preceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study*, Psych Bulletin, 40, 318-325, Tillgänglig: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/pdf/pbrcpsych\\_40\\_6\\_008.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/pdf/pbrcpsych_40_6_008.pdf), hämtad 7.5.2020
- Cherry, K., 2019, *How the Fight or Flight Response Works*, verywellmind.com, Tillgänglig: <https://www.verywellmind.com/what-is-the-fight-or-flight-response-2795194>, hämtad 17.12.2019
- Dvelle, L., Eriksson, A., 2016, *Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring*, s. 7-9, Tillgänglig: <https://www.hv.se/globalassets/dokument/utbilda/hallbart-och-halsoframjande-ledarskap-dellve-eriksson-2016-..pdf>, hämtad 10.5.2020
- Felman, A., 2017, *Why stress happens and how to manage it*, Medical News Today, Tillgänglig: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/145855.php>, hämtad 17.12.2019
- Finlex, 2019, *Arbetstidslag 872/2019*, Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>, hämtad 9.12.2019
- Forss, M., Silfver, J., 2019, *Arbetshälsa*, Tillgänglig: <https://arcada.itslearning.com/ContentArea/ContentArea.aspx?LocationID=6452&LocationType=1>, hämtad 8.3.2020
- Juvani, A., 2019, *Työstressin vaikutus työuriin*, Aikakausikirja Duodecim, vol. 135, no. 21, Tillgänglig: <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224>, hämtad 20.12.2019
- Karhula, P., 2020, *Tiellä sananvapauteen, Anonymiteetti – suojaa vai tunnistusta*, Tillgänglig: <https://sananvapauteen.fi/artikkeli/2715>, hämtad 8.3.2020



- Koppa, 2015, Jyväskylän Yliopisto, *Etnografinen tutkimus*, Tillgänglig: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/etnografinen-tutkimus>, hämtad 5.2.2020
- Larsson, J., 2012, *Orsaker till stress*, Tillgänglig: <https://stress.se/orsaker-till-stress/>, hämtad 15.1.2020
- Mattila, A.S., 2018, *Stressi*, Duodecim Terveyskirjasto, Tillgänglig: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976), hämtad 17.12.2019
- Nyberg, S., 2017, *Job strain as a risk factor for obesity, physical inactivity and type 2 diabetes – a multi-cohort study*, Tillgänglig: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/175214/JOBSTRAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, hämtad 20.12.2019
- Rao, P., Bhardwaj, G., Mishra, K., 2017, *Daily stressors and coping strategies of homemakers and employed women*, Indian Association of Health, Research and Welfare, Tillgänglig: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=fef8759a-a11d-4fd4-93e9-f6cdfd3d284d%40sdc-v-sessmgr02>, hämtad 27.1.2020
- Sarkkinen, M., 2018, *Stressiä vai työuupumusta? Lopulta pinnistelykään ei auta*, Verkkolehti työpiste, Työterveyslaitos, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyopiste/stressia-vai-tyouupumusta-lopulta-pinnistelykaan-ei-auta/>, hämtad 17.12.2019
- Social- och hälsovårdsministeriet, 2020, *Arbetshälsa*, Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa>, hämtad 14.5.2020
- Toppinen-Tanner, S., 2011, *Process of burnout: structure, antecedents, and consequences*, Finnish Institute of Occupational Health, Tillgänglig: <https://helda-helsinki.fi.ezproxy.arcada.fi:2443/bitstream/handle/10138/26491/processo.pdf?sequence=1>, hämtad 8.1.2020
- Träningslära, 2010, *En kort genomgång av kvalitativ och kvantitativ kostforskning*, Tillgänglig: <https://traningslara.se/en-kort-genomgang-av-kvalitativ-och-kvantitativ-kostforskning/>, hämtad 5.2.2020
- Turunen, V., 2019, *Tehyn lakimies: Uusi työaikalaki tuo muutoksia jaksotyön työvuorojen suunnitteluun*, Tehylehti, Tillgänglig: [https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tehn-lakimies-uusi-tyoaikalaki-tuo-muutoksia-jaksotyön-tyovuorojen-suunnitteluun?\\_ga=2.40053794.1681479298.1578518799-1026789696.1578518799](https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tehn-lakimies-uusi-tyoaikalaki-tuo-muutoksia-jaksotyön-tyovuorojen-suunnitteluun?_ga=2.40053794.1681479298.1578518799-1026789696.1578518799), hämtad 8.1.2020

Työterveyslaitos, 2020, *Stressi ja työuupumus*, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>, hämtad 8.1.2020

Työterveyslaitos, 2020, *Työkykytalo*, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>, hämtad 8.5.2020

## **FIGURER**

Figur 2, Työterveyslaitos, 2020, *Työkykytalo*, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>, hämtad 8.5.2020

