



Välbefinnande på arbetsplatsen för kontorsanställda

En kvantitativ och kvalitativ enkätundersökning

Janna Neiro & Linnéa Sandsten

Examensarbete
Idrottsinstruktör
2021

Janna Neiro & Linnéa Sandsten

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Idrott och hälsopromotion
Identifikationsnummer:	23675 23554
Författare:	Janna Neiro & Linnéa Sandsten
Arbetets namn:	Välbefinnande på arbetsplatsen för kontorsanställda - En kvantitativ och kvalitativ enkätundersökning
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	-
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet med arbetet var att ta reda på hur arbetstagare i kontorsmiljö anser sig uppleva krav och kontroll i arbetet, samt välbefinnande. Som vår teoretiska referensram har vi använt oss av Antonovskys känsla av sammanhang (KASAM) samt krav- och kontrollmodellen av Karasek. Arbetets tre forskningsfrågor har varit: I vilken utsträckning och hur upplever arbetstagare välbefinnande på arbetsplatsen? I vilken utsträckning och hur beaktar arbetsledningen arbetsvälbefinnande? Vad gör arbetstagarna för det egna välbefinnandet? Ämnet var relevant att undersöka, eftersom många sjukskriver sig i dag, den psykiska ohälsan ökar och orsakerna till den ökande sjukfrånvaron är mångfacetterade. Datainsamlingen och metoden för vår undersökning har varit en kvantitativ och kvalitativ enkätundersökning. För enkäten tog vi inspiration av QPSNordics enkätformulär. Enkäten publicerades på våra privata sidor på plattformen Facebook, där personer kunde svara på enkäten och dela den vidare. Sammanlagt 70 personer svarade på vår enkät. Resultatet av fråga 1 visar att arbetstagarna upplever högt välbefinnande på arbetsplatsen genom bra gemenskap och fungerande kommunikation mellan kollegerna och cheferna. De trivs då med sin arbetsbenämning och sina arbetsuppgifter. Av de svar som kom in på fråga 2 kan vi endast anta hur företagsledningen beaktar personalens välbefinnande. Enligt dem kan arbetstagarna ofta påverka sitt arbete och besluten för det, och de upplever inte att det ställs oförenliga krav från andra. Svaren på fråga 3 visar att kring hälften av arbetstagarna återhämtar sig tillräckligt eller delvis tillräckligt efter sin arbetsdag. Många av respondenterna upplever att det är viktigt att återhämtningen är i balans såväl i arbetet som privatlivet. Det som respondenterna lyfte fram är att det är svårt att skilja mellan arbete och fritid, eftersom de flesta nu på grund av coronapandemin arbetar på hemmakontor. Pandemin har alltså påverkat resultaten i vår undersökning, och mer än tidigare lyft fram bruket av hybridmodeller med både när- och distansarbete inför framtiden.</p>	
Nyckelord:	Välbefinnande, välbefinnande på arbetsplats, psykologiskt välbefinnande, känsla av sammanhang, KASAM, krav- och kontrollmodellen, JDC
Sidantal:	40
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Sports and Health Promotion
Identification number:	23675 23554
Author:	Janna Neiro & Linnéa Sandsten
Title:	Well-being among office workers - Quantitative and qualitative questionnaire survey
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>The study aimed at examining how office employees experience the demand and control at their work, as well as their well-being. Our frame of reference was Antonovsky's Sense of Coherence (SOC) along with the Job Demand Control Model by Karasek (JDC). The three questions in the study were: How and to which extent do office employees experience well-being at their workplace? How and to which extent does the management give attention to the well-being at its office? What do the employees do for their own well-being? The study has a significant theme, as many go on sick leaves, mental health issues is getting more common and the reasons for increasing sick absences are multi-faced. The collection of data and the research method has been a quantitative and qualitative questionnaire survey, inspired by the questionnaire of QPSNordic. The survey questionnaire was published on our private Facebook pages, free for answering and sharing. Totally 70 persons gave answers to our questions. Employees have a strong feeling of well-being, due to coherence and well-functioning communication between colleagues and managers. They feel good about their job titles and duties at work. Indications were given as how the management takes the well-being of the employees into consideration. The employees can often influence their work and the decisions taken for it, and they do not feel the requirements incompatible. About half of the employees recover sufficiently, or partially sufficiently after a day at work. The balanced recovery between work and private life was considered important by many. The difficulty to separate work and leisure was brought up, because many work from home due to the pandemic of the coronavirus disease. The pandemic has influenced our study results and highlights more than before the use of hybrid models, including both remote and office work, in the future.</p>	
Keywords:	Well-being, well-being at work, psychological well-being, sense of coherence, SOC, job demand- control model, JDC
Number of pages:	40
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Liikunta & Terveysten Edistäminen
Tunnistenumero:	23675 23554
Tekijä:	Janna Neiro Linnéa Sandsten
Työn nimi:	Toimistotyöntekijöiden työhyvinvoinnista - Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen kyselytutkimus
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
Toimeksiantaja:	
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän työn tarkoituksena oli selvittää miten toimistotyötä tekevät kokevat työnsä vaatimukset ja hallinnan sekä hyvinvointinsa työpaikalla. Teoreettisena viitekehyksenä käytimme Antonovskyn koherenssin tunnetta (SOC) sekä Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan mallia (JDC). Työn kolme tutkimuskysymystä olivat: Miten ja missä laajuudessa työntekijä kokee työhyvinvointinsa? Miten ja missä laajuudessa yritysjohto huomioi työhyvinvoinnin? Mitä työntekijät tekevät oman hyvinvointinsa eteen? Tutkimusaihe on merkityksellinen, koska monet työntekijät jäävät nykyään sairauslomalle, psyykinen pahoinvointi lisääntyy ja lisääntyvien sairauspoissaolojen syyt ovat moninaiset. Tiedonkeruu ja työmetodi oli kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen kyselytutkimus, joka julkaistiin yksityisillä Facebook-alustan sivuillamme, missä kyselyyn vastaaminen ja sen jakaminen oli mahdollista. Kyselyyn saimme inspiraatiota QPSNordicsin kyselylomakkeesta. Yhteensä 70 henkilöä vastasi kyselyymme. Kysymyksen 1 tulokset kertovat, että työntekijät kokevat korkeaa työhyvinvointia hyvässä yhteisössä sekä työtovereiden ja esimiehen kanssa tapahtuvan hyvän viestinnän kautta. Näiden toimiessa he viihtyvät työniemikkeenä ja työtehtäviensä parissa. Kysymykseen 2 annetuista vastauksista voimme ainostaan päätellä miten työnjohto huomioi henkilökunnan hyvinvoinnin. Niiden perusteella työntekijät voivat usein vaikuttaa työhönsä ja sitä koskeviin päätöksiin, eivätkä he koe muiden esittämiä vaatimuksia yhteensopimattomiksi. Kysymyksen 3 vastaukset osoittavat, että noin puolet työntekijöistä palautuu tarpeeksi tai osittain tarpeeksi työpäivänsä jälkeen. Monet vastaajista kokevat tärkeäksi sen, että palautuminen on tasapainossa sekä työn että yksityiselämän osalta. Vastaajat nostivat esiin työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeuden, koska koronapandemian takia suurin osa heistä tekevät töitä kotona käsin. Pandemia on siis vaikuttanut tutkimustuloksiimme ja entistä enemmän nostanut esiin hybridimallien käytön, joka tarkoittaa sekä lähi- että etätöitä tulevaisuudessa.</p>	
Avainsanat:	Hyvinvointi, työhyvinvointi, psykologinen hyvinvointi, koherenssin tunne, SOC, työn vaatimusten hallinnan malli, JDC
Sivumäärä:	40
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	Inledning.....	7
2	Allmän bakgrund, definitioner och tidigare forskning	8
2.1	Allmänt om välbefinnande på arbetsplatsen	8
2.2	Definition av välbefinnande	9
2.3	Definition av psykologiskt välbefinnande	10
2.4	Sjukfrånvaro	10
3	Teorier om välbefinnande i arbetet.....	11
3.1	Salutogenes- paraplyet	11
3.2	Känslan av sammanhang (KASAM)	12
3.2.1	<i>Begriplighet</i>	12
3.2.2	<i>Hanterbarhet</i>	12
3.2.3	<i>Meningsfullhet</i>	13
3.3	Karaseks krav- och kontrollmodell	13
3.3.1	<i>Kontroll på arbetet</i>	14
3.3.2	<i>Krav för arbetet</i>	16
3.4	Sammanfattning	17
4	Syfte och forskningsfrågor	19
5	Metod.....	19
5.1	Insamling av data & enkät	20
5.2	Urval	21
5.3	Analys av data	21
5.4	Reliabilitet och validitet	21
5.5	Forskningsetik	22
6	Resultat	23
6.1	KASAM och arbetsvälbefinnande.....	23
6.2	Krav och kontroll i arbetet.....	26
6.3	Sammanfattning	29
7	Diskussion	31
7.1	Resultatdiskussion.....	31
7.2	Metoddiskussion.....	33
7.3	Sammanfattning och fortsatta forskningsmöjligheter	34
	Källor	35
	Bilagor	39
	Bilaga 1- Enkätfrågor.....	39
	Bilaga 2- Kyselylomake	40

Figurer

Figur 1 Krav, kontroll, stöd- en modell, 2020, Prevent, Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO & PTK.	18
Figur 2 KASAM - känslan av sammanhang, 2016, Ett gott arbetsliv	18
Figur 3 Överskrider dina arbetstimmar den normala arbetsmängden (40h/vecka)?	26
Figur 4 Måste du arbeta övertid?.....	26
Figur 5 Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?	27
Figur 6 Kan du påverka mängden arbete du får?.....	27
Figur 7 Är din arbetsmängd så ojämnt fördelat att arbete hopar sig?.....	27
Figur 8 Är ditt arbete enformigt?.....	27
Figur 9 Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	27
Figur 10 Finns det klara mål för ditt jobb?.....	28
Figur 11 Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	28
Figur 12 Ställs det oförenliga krav på dig från andra?	28
Figur 13 Om du har upplevt psykisk ohälsa de senaste året har det kommit från.....	28
Figur 14 Sammanfattning av enkätundersökningen	29

1 INLEDNING

Människan har genom tiderna varit tvungen att vara fysiskt aktiv för att skaffa mat och överleva. Genom åren har det dock skett stora förändringar i våra livsstilar. Vi lever bland annat i ett stressigt samhälle där vi är mer stillasittande. Dagens utmaningar som människan måste anpassa sig till på arbetsplatsen är främst psykosociala faktorer; till exempel ökat tempo i vardagen, stress, höga krav, lågt självbestämmande samt bristfälligt stöd från arbetskolleger och förmän (Zanderin 2005 s. 70–71). Människans kropp och hjärna har enligt Hansen (2016) inte förändrats på över 12 000 år, vilket gör det problematiskt då våra hjärnor inte egentligen är anpassade till dagens samhälle.

I vårt arbete kommer vi att undersöka arbetstagarens välbefinnande på arbetsplatsen i kontorsmiljö, i hopp om att få en klarare överblick på det allmänna välbefinnandet och orsakerna till ökad sjukfrånvaro samt psykisk ohälsa. Teorierna vi kommer att utgå ifrån är Antonovskys känsla av sammanhang (KASAM) och krav- och kontrollmodellen av Karasek för att lättare identifiera och diskutera arbetstagarens upplevda krav och kontroll i arbetet samt välbefinnandet. För att ta reda på arbetstagarnas allmänna välmående kommer vi att utföra en kvantitativ och kvalitativ enkätundersökning hos kontorsarbetare.

Arbete och arbetsplats har stor betydelse för människan och man kan säga att arbetet är en del av människans identitet. Om man tänker några årtionden tillbaka i tiden har arbetet varit mer fysiskt påfrestande än mentalt. I många arbeten har det förekommit bland annat tunga lyft, dålig ergonomi och förändringar i miljön som har varit skadligt för människan (Zanderin 2005 s. 71). I dag lever vi i teknikens värld med materiellt välstånd, nya och snabba strukturförändringar inom olika organisationer och företag, samt en ökning av flexibilitet och distansarbete (Winroth et al. 2008, s. 104–106).

Under de senaste decennierna har det forskats kring arbetets koppling till negativa aspekter såsom stress och fysisk samt psykisk ohälsa, det vill säga arbetarnas välbefinnande på arbetsplatsen. En studie som gjorts i England av tre forskare (Wadsworth et al. 2010), hade som syfte att undersöka för- och nackdelar med jobbegenskaper och hur de påverkar välmåendet och den mentala hälsan i olika arbetsuppgifter. Resultatet för forskningen var: om efterfrågan på jobbet var högt, var det svårare för arbetarna med höga

jobbkrav att hantera välbefinnandet och stressen, jämfört med dem som hade lägre jobbkrav. De som hade lägre jobbkrav hade mera påverkan inom jobbet än de med höga jobbkrav. (Wadsworth et al. 2010)

Under de senaste åren har det på olika medier skrivits hur sjukfrånvaron ökar i vårt land. Från 2016 framåt har det skett en rejäl ökning av sjukfrånvaro, och orsaken har varit psykisk ohälsa, vilket kommer fram i Folkpensionsanstalten FPA:s fickstatistik (FPA 2019). Eftersom orsakerna kan vara mångfaldiga och mångfacetterade, kan man inte visa på den exakta orsaken varför sjukfrånvaro och psykisk ohälsa har ökat (Hotokka 2019).

Arbetshälsoinstitutets studie ”Miten Suomi voi?” (Hur mår Finland?) som gäller välbefinnande på arbetsplatsen hos arbetstagare i åldern 18–65 är en högaktuell forskning kring samma tema som vårt arbete. Den inleddes i slutet av 2019 (innan coronapandemin) och avslutades på sommaren 2021. Det skulle vara intressant och se om våra resultat kan jämföras med institutets undersökning. (Kaltiainen et al. 2021b)

2 ALLMÄN BAKGRUND, DEFINITIONER OCH TIDIGARE FORSKNING

I det här kapitlet kommer vi beskriva och definiera välbefinnande och ge definitioner på psykologiskt välbefinnande, samt berätta om sjukfrånvaro. De följande underkapitlen utgör en allmän bakgrund för vårt arbete och ger även information om tidigare forskning.

2.1 Allmänt om välbefinnande på arbetsplatsen

Välbefinnandet på arbetsplatsen är en subjektiv upplevelse av till exempel arbetsgemenskap mellan kolleger. Arbetsvälbefinnande är ett komplex fenomen och det viktigaste är hur var och en själv upplever det. Flera olika faktorer kan påverka upplevelsen av arbetsvälbefinnandet. Om ens välmående är bra hjälper det arbetstagaren att hållas motiverad, det ökar arbetslusten och har en stark koppling till arbetets produktivitet. Allt detta påverkar resultaten. (Social- och hälsovårdsministeriet, 19.10.2020)

International Labour Organization (ILO) har kommit fram till att fördelarna med en förbättrad hälsa och därmed också ett bättre välbefinnande på arbetsplatsen leder till en hälsosam arbetsmiljö, en förbättrad självkänsla, en minskad stress och ökning av

arbetsglädjen. Det är viktigt att ha både den fysiska och psykiska hälsan i balans, eftersom de kan påverkas av arbetet, men de kan i sig också påverka arbetet. World Health Organization (WHO) har en handlingsmodell för hälsan på arbetsplatsen. Den presenterades i dess globala handlingsplan 2008–2017, och innehåller fem mål. Målen går ut på att definiera riktlinjer för arbetshälsan, att främja och skydda den, att förbättra och se till att det finns hälsovårdstjänster, att övertyga arbetstagarna om hälsofrämjande åtgärder och att införliva arbetshälsan med arbetsplatsens övriga verksamhetssätt. (Hodgins et al. 2016)

Den bästa metoden för att öka arbetstagarnas välbefinnande är att företagen uppmärksammar den. Studier utförda av Hawthorne gick ut på att undersöka hur belysning samt lämpliga arbetstider påverkade människans arbetsproduktivitet. De visade att människans produktivitet påverkas av den psykosociala miljön, det vill säga den uppmärksamhet som arbetsplatsen ger. Psykosociala faktorer såsom socialt umgänge, mänskliga relationer, kollegial respons, individens förväntningar och upplevelser har stor betydelse för personalen på arbetsplatsen. (Zanderin 2005 s. 140–141)

2.2 Definition av välbefinnande

Definitionerna av välbefinnande är väldigt vida. I och med att begreppet är så brett, kan det ibland vara svårt att exakt veta vad det betyder. Speciellt nordiska forskare uppfattar att begreppet utöver den mänskliga existensen också omfattar hälsan, sociala relationer samt den sociala identiteten. Välbefinnandet beror alltså både på de levnadsförhållanden man lever i och grundvalen var och en gör för att ta hand om sitt välbefinnande. Infrastrukturen för välbefinnandet är inte forskarna riktigt eniga om, utan det finns utrymme för olika tillämpningar med hjälp av teorin. (Kestilä et al. 2018 s. 96–100)

Välbefinnandet kan delas in i tre dimensioner; hälsa, materiellt välbefinnande och upplevt välbefinnande. Till dimensionen hälsa hör den fysiska, sociala samt mentala hälsan. Materiellt välbefinnande kan vara boende, tjänster och miljöer som påverkar. Upplevt välbefinnande tyder på att alla har en individuell uppfattning om sitt välmående samt de saker som påverkar det. (Suontausta et al. 2005)

Enligt välfärdskompassen kan upplevt välbefinnande delas in i fyra helhetstäckande indikatorer. Dessa handlar om sociala relationer, livskvalité, trygghet och delaktighet. Med

subjektivt välbefinnande avses individens egna erfarenheter och tankar inom olika delområden. *Objektivt välbefinnande* betyder att individen inte själv kan påverka välbefinnandet, utan det påverkas av en yttre faktor. (Kestilä et al. 2018 s. 96–100)

2.3 Definition av psykologiskt välbefinnande

Det psykologiska välbefinnandet är också väldigt viktigt och centralt för gott välbefinnande. Under de senaste åren har teoretikerna Deci, Ryan och Ryff kommit fram till att det finns en form av psykologiskt välbefinnande utöver det subjektiva välbefinnandet. Med det *subjektiva välbefinnandet* avses utvärderingen av människornas liv, medan människans funktion i livet är mera det som avses med *psykologiskt välbefinnande*. (Diener et al. 2009)

Författaren Huppert säger att psykologiska välbefinnandet är en kombination av *hedoniska* och *eudaimoniska* aspekter. Med *hedoniskt* välbefinnandet avses man emotionella upplevelser, vilket innebär att man kan ha en känsla av engagemang och kompetens, samt ha en känsla av att tillhöra ett sammanhang. (Huppert, 2013) Den andra formen av psykologiskt välbefinnande är *eudaimoniskt* välbefinnande, vilket har en djupare betydelse, som till exempel vad är meningen och syftet med livet och behärskandet av känslor. (Diener, 2017)

På 1980-talet kom Ryff fram till sex dimensioner av psykologiskt välbefinnande. Dessa är: autonomi, personlig tillväxt, positiva relationer, livets syfte, bemästring av omgivningen och självacceptans. Dessa dimensioner som gäller det psykologiska välbefinnandet har utvecklats sedan dess. (Huppert, 2013)

2.4 Sjukfrånvaro

Förekomsten av sjukfrånvaro är högst i Finland med 28 procent, jämfört med de andra nordiska länderna (Oke et al. 2016). I en intervju 2019 med Svenska Yles forskningschef Jenni Blomgren på Folkpensionsanstalten kommer det fram att det är svårt att utvisa en enskild orsak till varför sjukfrånvaron har ökat sedan 2016. Men Blomgren tror att förändringar inom samhällsstrukturerna, såsom olika reformer (till exempel konkurrenskraftsavtalet) kan ha påverkat arbetstagaren negativt. Orsaken kan vara ökat produktivtetskrav med längre arbetstider och mera arbetsuppgifter, vilket i längden gynnar Finlands

ekonomi men arbetstagarnas ork fallerar. (Ekman 2019) Anne Mironen, expert på arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor på FFC, Finlands fackförbunds centralorganisation och Pauliina Mattila-Holappa specialexpert på Arbetshälsoinstitutet (Hotokka 2019) poängterar även att strukturförändringar på arbetsplatsen, det hektiska tempot och krav och förväntningar av arbetsgivaren är några av orsakerna till ökad sjukskrivning.

År 2019 gjordes en svensk teoristudie vid Lunds universitet där det kom fram att det saknas förutsättningar i arbetet för att förstå och stöda psykiska hälsoproblem. Trots förstående och stödjande arbetsgivare saknas kunskap och strategier för förebyggande av psykisk ohälsa på arbetsplatsen samt bristfälligt stöd från andra aktörer. (Porter et al. 2019)

Att uppleva psykosocial belastning i både arbets- och privatlivet kan leda till konsekvenser såsom bland annat utbrändhet. I Nederländerna utfördes en forskning på läkare som specialiserar sig varav man ville få en bättre förståelse för de bidragande faktorerna till utbrändhet. I undersökningen deltog både män och kvinnor där man undersökte sambandet mellan krav, resurser och störningar mellan arbete och hem. Resultatet visade att de bidragande faktorerna hos båda könen blev känslomässiga krav på jobbet samt störningar mellan hem och arbete. Undersökningen visade även att utbrändheten ökar om arbetet stör privatlivet. När det kommer till skyddsfaktorer svarade könen olika. Kvinnor upplever att de får stöd av familj och partner, medan männen upplever stöd från kolleger och om de kan delta i beslutsfattande för arbetets del, ger det en skyddande effekt mot utbrändhet. (Verweij et al. 2016)

3 TEORIER OM VÄLBEFINNANDE I ARBETET

I vår undersökning använder vi oss av följande teorierna och modeller: Antonovskys känslan av sammanhang och Karaseks krav- och kontrollmodell som vår teoretiska referensram. Innan vi behandlar dem till följande, presenterar vi Salutogenes-paraplyet.

3.1 Salutogenes- paraplyet

Salutogenes betyder hälsa på latin (salus) och ursprung på grekiska (genesis), och är en syn, ett perspektiv på livet som fokuserar på friskfaktorer och människors resurser. Kortfattat betyder det ”hälsans ursprung”. Det är motsatsen till patogenes. Grunden i det här

perspektivet utgår ifrån vad det är som gör att vi bibehåller hälsan eller till och med kan förbättra den. (Magnusson et al. 2006, s. 9)

Salutogenes är en utgångspunkt som kan användas för människor i förändringsprocesser och kan ses som ett paraply med underliggande teorier och begrepp. Perspektivet har visat på en rad faktorer som tycks kompensera och skydda människor i risksituationer. (Magnusson et al. 2006, s. 9). Paraplyets delkomponenter kan tillämpas på individ, grupp- och samhällsnivå. Antonovskys teori ”känsla av sammanhang”, KASAM hör under det salutogeniska paraplyet. (Eriksson 2015, s. 92–93)

3.2 Känslan av sammanhang (KASAM)

Antonovskys KASAM, känslan av sammanhang, har tre delkomponenter. Dessa är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Komponenterna hänger tätt ihop med varandra, samarbetar och är beroende av varandra. (Antonovsky 1987 s. 42–43)

3.2.1 Begriplighet

Delkomponenten *begriplighet* beskriver individens förståelse för sin egen behärskning av yttre och inre stimuli i kaotiska och svåra situationer. Antonovsky har konstaterat att begriplighet har en betydelse för vår överlevnad. Det kan handla om att bli sedd och hörd i ett sammanhang. Begriplighet är en kognitiv komponent, alltså hur vi bearbetar, lagrar, utvecklar och tar in information för att utveckla våra kompetenser. En människa vill finna sig i sådana situationer där hen kan ha kontroll över läget. Genom att ha kontroll förstärker det vår egen begriplighet och det har en betydelse för hur vi mår och fungerar. Vi behöver begriplighet för att kunna uppnå följande delkomponent inom KASAM; hanterbarhet. I vardagen kan begripligheten uppfattas såsom att känna sig själv och andra, att känna att man lyckas och att kunna kommunicera med andra och förstå sina uppgifter i livet. (Antonovsky 1987; Hanson 2010, s. 119–125)

3.2.2 Hanterbarhet

Den andra delkomponenten *hanterbarhet* handlar om att ha resurser för att klara av utmaningar på bästa möjliga sätt. Hanterbarhet påverkas av omgivningen och människans möjligheter att påverka sitt sammanhang. Hanson skriver att “Antonovsky beskriver

hanterbarhet som en förutsättning som gör att man inte känner sig som en olycksfågeln eller som ett offer för omständigheterna.” Med det här avser Antonovsky att man klarar av livssituationen oavsett nedgångar. Människor i min omgivning är beroende av hur jag kan hantera en situation. I en ömsesidig situation krävs det balans mellan utmaningar och krav, samt tillgängliga resurser och möjligheter. Om den balansen saknas, kan det leda till en försämrad hanterbarhet. (Antonovsky 1987; Hanson A 2010, s. 141–143)

3.2.3 Meningsfullhet

Den sista delkomponenten i KASAM-teorin är *meningsfullhet*. I boken Salutogent ledarskap av Hanson beskrivs följande “Meningsfullheten är den känsla som avslöjar i vilken utsträckning man upplever att det är värt att investera energi och engagemang i något, menar Antonovsky.” Personer med hög meningsfullhet hanterade bättre olyckliga och oönskade situationer genom att se det positiva i livet. I vardagen kan detta innebära att en individ ser fram emot en viss händelse och kan längta efter att få uppleva meningsfullhet. Vi kan uppleva meningsfullhet i situationer utan att desto vidare tänka på vad som är anledningen. (Antonovsky 1987; Hanson 2010, s. 95–99)

3.3 Karaseks krav- och kontrollmodell

Krav- och kontrollmodellen av Karasek handlar om en relation mellan de yttre psykiska kraven och möjligheterna till bland annat beslutsutrymme samt stöd som individen får i sin omgivning (Theorell 2003 s. 17). Man kan dela in dessa i fyra Extremsituationer när det kommer till relationen mellan krav- och kontrollmöjligheter. En “avspänd” situation betyder att kraven som ställs på individen inte är speciellt höga och individens beslutsutrymme är höga, det vill säga personen har stora möjligheter att utöva kontroll och får både planera och bestämma arbetstakten som passar hen bäst. En passiv situation betyder att man har låga krav men lite beslutsutrymme. Den ”spända” situationen betyder att man har höga krav men lite beslutsutrymme, och forskning visar att om individen upplever en situation som “spänd”, så ökar risken för att hen drabbas av olika sjukdomar. (Theorell 2003 s. 17)

Theorell menar att om individen arbetar i en spänd situation där hen ständigt måste anstränga sig för att klara av ett visst mål, upplever att någon annan bestämmer in i minsta detalj och upplever dessutom en bristande personlig och kunskapsutveckling under en

längre period, kan det ge upphov till ohälsa (Theorell 2003 s. 20–21). Om man arbetar i en miljö där man ständigt upplever inre och yttre stress, kan detta ge upphov till olika fysiska och psykiska belastningsbesvär hos individen (Dellve et al. 2016, s.31).

Genom att ha en mera ”avspänd” situation, där man har höga krav men samtidigt har goda möjligheter att själv bestämma hur man ska bemästra de krav som ställs, utvecklar man sina kunskaper i att utöva kontroll. Till exempel kan individen lättare klara av ”spänt arbete” i längre perioder. (Theorell 2003 s. 20–21)

Modellen blir ännu bättre om man betraktar hur bra stöd man får av medkolleger och förmän. Att både få praktiskt och känslomässigt stöd minskar risken för att drabbas av olika sjukdomar. Om man ännu sätter till stöddimensionen i krav- och kontrollmodellen får man en nyare modell som kallas Theorells och Karaseks krav-, kontroll- och stödmoddell KKS. ”Idealarbete” betyder bra stöd medan en ”iso-spänd” situation (där ”iso” står för isolering) betyder att arbetstagaren upplever ”spänt arbete” och saknar stöd från kolleger och chefer. (Stressforskningsinstitutet 2015) Om arbetstagaren befinner sig i den ”iso-spända” situationen, har hen även en stor risk att insjukna i olika sjukdomar (Theorell 2003 s. 16–17).

3.3.1 Kontroll på arbetet

Att utöva kontroll betyder enligt Theorell (2003) att individen oftast kan behärska och ta kommando över olika vardagssituationer, men även att kunna behärska oväntade och plötsliga situationer som man ställs inför. (Theorell 2003 s. 16–17)

När olika faktorer i individens miljö påverkar situationen negativt, triggas det oftast igång stress. Detta påverkar individens egenmakt och kontroll över situationen (Theorell 2003 s. 17). Till exempel kan en arbetstagare få känslan att hen börjar tappa kontrollen över en arbetssituation som har bristande information, oklarhet gällande arbetsuppgifter eller det finns ett IT- system som ständigt krånglar. Sådana situationer kan leda till ohälsa på arbetsplatsen. (Prevent-arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv 2020)

Studier har visat att en kombination med höga psykiska krav, begränsade kontrollmöjligheter och låg stimulans i arbetet påverkar den psykiska hälsan negativt. Men om

arbetstagaren har en hög egenkontroll, ska det kunna dämpa och stöda höga krav som ställs inom arbetet. (Dellve et al. 2016, s.31)

I forskning av Li (2019) med heltidsanställda från Kina, Indien och USA var syftet att ta reda på ifall ökad självständighet på arbetet minskar de negativa effekterna av depression på arbetstagares välbefinnande. Det gällde olika kulturer som värderar självständighet på olika sätt. Två studier utfördes och den första studien gällde enbart anställda i Kina. Det huvudsakliga resultatet av den är att arbetssjälvständighet dämpar depressionens inverkan. Detta innebär att en högre nivå av självständighet för arbetsuppgifterna effekterna av depression på de anställdas arbetsbelastning, eftersom sambandet mellan depression och den anställdas upplevda kontroll blir svagare. Den här studien kunde inte visa hur arbetssjälvständigheten skiljde sig i olika kulturer och därför gjordes också en annan studie, som presenteras härnäst. (Li 2019)

I Lis andra studie (2019) testades det självständiga arbetets roll i olika kulturer. I den här studien ingick indiska anställda som representerade den kollektiva kulturen, och amerikanska anställda som representerade den individualistiska kulturen. Studiens huvudsakliga resultat är att självständighet på jobbet kan dämpa effekterna av depression på arbetsupplevelsen. Detta sker genom att de anställda har kontroll och studien visade att denna effekt uppkommer mera bland de anställda i Indien än bland de anställda i USA. (Li 2019)

År 2007 gjordes en forskning med syftet att se om man i framtiden skulle kunna börja använda personlig innovation som en hanteringsstrategi på arbetet. Då använde man sig av en känd teori och modell "Job demand control model" av Robert Karasek (1979) som används mycket för forskningen av yrkesstress. Detta gav goda resultat och man hittade en positiv växelverkan mellan höga jobbkrav och individuell innovation. Om arbetstagaren dessutom har en tillräcklig tillgång till bättre resurser, ska då till exempel arbetssätt och jobbutmaningar som ställs på arbetstagarna underlätta arbetet. (Pilar et al. 2007)

I en brittisk studie från 2011 där man studerade välbefinnande bland personal inom mentalvården med fokus på krav, kontroll och stöd från arbetskolleger, kom det fram att ju mera självständiga arbetsuppgifter som personalen får, desto bättre mår arbetstagaren. (Wood et al. 2011)

I den stora Belstress-undersökningen 2002 bland drygt 20 000 belgiska arbetstagare, där man forskade i psykosocial arbetsmiljö och psykiskt välmående, blev slutresultatet att höga krav inom arbetet, dåliga möjligheter till självkontroll i sitt arbete samt ett uteblivet stöd från kolleger leder till ökade risker till ohälsa i arbetet. Det är viktigt att den enskilda arbetstagaren kan påverka sitt arbete och har ett stödande nätverk bland sina kolleger. (Pelfrene et al. 2002)

3.3.2 Krav för arbetet

Job crafting är ett begrepp som fokuserar på individens förmåga att hantera kraven i sitt arbete. Det innebär alltså att individen själv formar arbetet till det bästa möjliga utifrån de villkor och resurser som finns. Det kan till exempel innebära att man bygger upp bättre relationer med sina kunder eller med sin chef, att man justerar sina arbetsuppgifter så att de bättre passar för en själv, eller att man utnyttjar de resurser som finns till förfogande. Kraven som individen ställs inför i sitt arbete kan stärka den personliga utvecklingen och karriären, till exempel genom att hen tar ansvar för sin arbetsuppgift. Dock kan kraven också påverka negativt och leda till ohälsa. Krav som kan bidra till ohälsa kan vara till exempel att hen behöver dölja sina känslor, får ett lågt socialt stöd, saknar meningsfullhet i arbetet eller till och med utsätts för diskriminering. Ju flera av dessa riskfaktorer man har, desto större risk har man för ohälsa. (Dellve et al. 2016, s. 28–35)

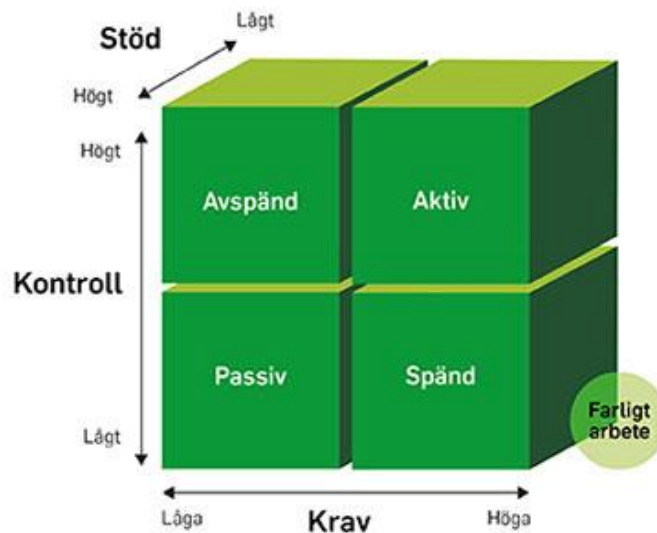
Van der Doef och Maes publicerade år 1999 en systematisk recension som hade fokuset på Robert Karaseks Job Demand Control-modell (1979) och Johnsons & Halls Job Demand Control-modell (1988) i relation till psykologiskt välbefinnande. Forskningen täckte sammanlagt 83 studier i nio års tid, och den avslutades med tre omfattande resultat. Det första av dem visade att stöd för krav och kontroll i arbetet och socialt stöd i allmänhet har en förstärkande effekt på det psykologiska välbefinnandet. Andra resultatet var att det fanns bevis för att kombinerade effekter leder till arbetsrelaterat välbefinnande. Effekterna kom tydligare fram hos dem som fick stöd under en längre tid. Sista resultatet tyder på att det fanns svaga bevis av att både JDC- och den senare JDCS-modellen (Theorells och Karaseks krav-, kontroll och stödmodell från 1990) kan ha interaktiva effekter för individer som behöver socialt stöd i stressiga och negativa situationer. (Häusser et al. 2010)

En annan undersökning som gjordes i 30 olika europeiska länder hade målet att upptäcka om det finns skillnader mellan personer som har olika anställningsförhållanden och hur de upplever arbetskrav. Syftet med studien var att undersöka arbetskravens och arbetsresursernas påverkan på anställdas arbetsengagemang i tre olika anställningsgrupper; fast anställda, tillfälligt anställda och hyrd arbetskraft. Resultaten från undersökningen visade att tidspress och arbetsutmattning var de största riskfaktorerna oavsett anställningstyp. Dock var de som påverkades mest av arbetsengagemanget personer med fast eller tillfällig anställning. Undersökningen kom fram till att effekten av arbetshälsa är den samma oavsett vilken arbetsställning man har. Man ska alltså i vilket anställningsförhållande som helst kunna uppleva arbetet meningsfullt och kunna se resultaten av sitt eget arbete. (Hakanen et al. 2019)

3.4 Sammanfattning

I den här sammanfattningen presenteras två figurer som vår teoretiska referensram utgått ifrån. Det gäller krav- och kontrollmodellen av Karasek som i figur 1 utökats med stöddimensionen (och den kompletterade modellen kallas för Karaseks och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell KKS) och Antonovskys känsla av sammanhang, KASAM som figur 2.

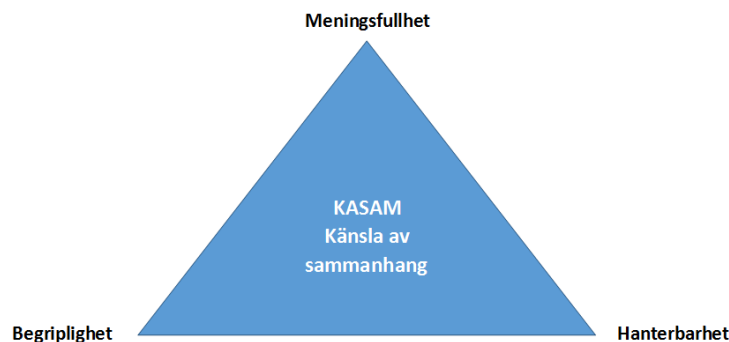
Figur 1 visar vad som påverkar känslan av stress enligt krav-, kontroll- och stödmodellen av Theorell och Karasek. Där beskrivs de krav i arbetsmiljön, som var och en kan ha i förhållande till den kontroll hen upplever i en given situation och det stöd som är tillgängligt för den. Till exempel är passivitet en kombination av låga krav, låg kontroll och lågt stöd. Farligt arbete för sin del har höga krav, låg kontroll och stödet är obefintligt.



Figur 1 Krav, kontroll, stöd- en modell, 2020, Prevent, Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO & PTK.

Vad som påverkar känslan av stress brukar förklaras med Karaseks och Theorells krav- kontroll- och stödmodell. Den beskriver de yttre krav man har i förhållande till den kontroll över situationen man upplever och det stöd man kan få. (Prevent, Arbetsmiljö i samverkan. Svenskt näringsliv, LO & PTK, 2020)

Figur 2 visar känslan av sammanhang (KASAM) av Antonovsky och den beskrivs med hjälp av tre dimensioner. Dimensionerna som ligger bakom den här känslan är meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet.



Figur 2 KASAM - känslan av sammanhang, 2016, Ett gott arbetsliv

Känsla av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang (Antonovsky, 1987 s. 46)

4 SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR

I följande kapitel presenteras undersökningens syfte och forskningsfrågor. Syftet med den här studien är att identifiera och diskutera arbetsvälbefinnande med hjälp av Antonovskys känsla av sammanhang, KASAM & Karaseks krav- och kontrollmodell. Genom att undersöka hur anställda upplever krav och kontroll samt hur de upplever välbefinnande i sitt arbete, hoppas vi få en klarare bild av det allmänna välbefinnandet på arbetsplatser.

Studiens forskningsfrågor är:

1. *I vilken utsträckning och hur upplever arbetstagare välbefinnande på arbetsplatsen?*
2. *I vilken utsträckning och hur beaktar företagsledningen arbetsvälbefinnande?*
3. *Vad gör arbetstagarna för sitt eget välbefinnande?*

5 METOD

Kapitel 5 ger en allmän överblick över kvantitativa och kvalitativa undersökningsmetoder och motiveringar till valet av dem i den här undersökningen. Kapitlet är också en presentation av den här studiens insamling av data och dess enkät, urval, analys av data, reliabilitet och validitet och forskningsetik.

Eftersom forskningsfrågorna och syftet med det här arbetet är att både beskriva omfattning och innehåll i arbetsvälbefinnande, lämpade sig en mixmetod bäst för det. En mixmetod betyder att man kombinerar både kvalitativa och kvantitativa forskningsmetoder för att få en bredare och djupare förståelse. (Locke R., et al. 2021) Eftersom våra frågor både har varit öppna och slutna, har vi varit tvungna att använda oss av den här typen av metod.

Kvantitativa och kvalitativa metoder ger olika typer av information. Den kvalitativa metoden ger öppna data och den kvantitativa ger slutna data. Eftersom båda metoderna har för- och nackdelar, kan deras styrkor kombineras för att få en starkare överblick av forskningsfrågorna. (Creswell et al. 2018 s. 213) Det finns olika orsaker varför en mixmetod är bäst för den här enkätundersökningen, till exempel får vi mer fullständig information genom att resultaten blivit mer omfattande då vi använt oss av bägge metoderna, samt kunnat ta med en större mångfald av åsikter. (Locke et al. 2021)

I och med att våra forskningsfrågor är aningen olika till sin natur, valde vi en mixmetod för undersökningen och därför analyserar vi alltså resultaten på lite olika sätt. Med den kvantitativa metoden standardiserar vi datainsamlingen, vilket betyder att vi kategoriserar svaren. Den metoden ger oss statistik på svaren, som vi analyserar med hjälp av diagram. (Jacobsen D. I., 2003, s. 180) Med den kvalitativa metoden fokuserar vi först på att fånga det viktigaste ur de olika teman och ser sedan på helheten för att få en överblick av svaren. (Jacobsen 2003, s. 139–144) För vår enkät har vi tagit inspiration av QPSNordics enkätfrågor och vi kommer att använda oss av både frågor från bilaga 1 och 2. (Dallner et al, 2000)

En fördel med att utföra en enkätundersökning är att respondenterna hålls anonyma, och forskarna fokuserar enbart på resultaten. En svaghet med metoden är att undersökningen lätt kan stanna på en ytlig nivå, eftersom man undersöker något enkelt och icke-komplicerat, och det kan vara svårt att riktigt komma in på djupet när det gäller resultaten. (Jacobsen 2003, s. 52–55)

5.1 Insamling av data & enkät

De senaste åren har visat att enkäter på Facebook är mera tillgängliga, användarvänliga och kraftfullare än tidigare. (Ho 2014). Det finns förstås både för- och nackdelar med en webbenkät. Det är lätt att delta och metoden är kostnadsfri, men det krävs datorvana som kan leda till bortfall av eventuella besvarare. (Henricson 2012, s. 144–146)

Google Forms är en tjänst som är lätt att använda och sparar data från enkäten direkt till ett Google-ark, och den innehåller många olika funktioner. Nyckelfunktionen är att det är lätt och enkelt att svara på enkäter och att allt samlas in på ett och samma ställe. Analysen av Google Forms går också lätt att kombineras med Excel. (Kumar et al. 2016)

För att få in så mycket information som möjligt, upplevde vi att en webbenkät var ett relevant val för oss. Med hjälp av en enkät kan man lätt och smidigt få en överblick av statistiken som gäller svarsalternativen, vilket underlättar ens analys. Enkäten var standardiserad, vilket betyder att frågorna och svarsalternativen kan anses vara relevanta och viktiga för forskarna. (Jacobsen 2003, s. 52–55)

Vi blev inspirerade av QPSNordics enkätfrågor, eftersom de tangerar väl personalens välbefinnande på arbetsplatsen. Vi använde oss av frågor ur både bilaga 1 och 2, och valde ut 20 frågor om krav och kontroll i arbetet. (Dallner et al, 2000). I enkäten fanns både slutna frågor med färdigt angivna svarsalternativ och helt öppna frågor. Innan enkäten lades ut på Facebook, testade vi och tre andra studiekompisar den. Det var möjligt att besvara den på både svenska och finska.

5.2 Urval

Vår undersökning var öppen för alla kontorsarbetare i alla åldrar, eftersom vem som helst kunde besvara enkäten på våra Facebook-sidor. Undersökningen gick ut på att ta reda på hur arbetstagare i kontorsmiljö upplevde krav och kontroll i sitt arbete samt hur de upplever välbefinnande på arbetsplatsen.

5.3 Analys av data

För att få diagram och tabeller över Google Forms- resultaten, skedde analysen av enkätresultaten med hjälp av dator och med Microsoft Excel-programmet. Data analyserades statistiskt med hjälp av frekvensfördelning. I frekvensfördelningen använder man sig av stolpdiagram, vilket också gällde för oss, eftersom önskemålet var att få en klarare bild av eventuella svarsskillnader mellan respondenterna. Ett stapeldiagram anger både den procentuella/proportionella andelen och svarsalternativen. Enkäten har också analyserats en variabel åt gången, alltså har det varit en univariat analys. (Jacobsen 2003, s. 235–239) I och med att vi också hade öppna frågor i enkäten, analyserade vi dem procentuellt. Vi kategoriserade alltså svaren enligt olika teman, varefter vi räknade ut procentvärdet för varje tema, som vi sedan presenterar i resultaten. (Jacobsen 2003, s. 265)

5.4 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är viktiga aspekter att tänka på när man bearbetar vissa undersökningsmetoder. Metoderna bör vara reliabla och valida. Om de här kraven inte uppfylls, är resultaten följaktligen inte vetenskapliga. (Ejvegård 1996, s. 67)

Reliabilitet anger pålitligheten hos olika mätmetoder. För att mäta reliabiliteten krävs att man använder sig av en fast måttstock. För att inte riskera pålitligheten ska man alltså vara noggrann med reliabiliteten inom all vetenskap. (Ejvegård 1996, s. 67–68)

Validitet tyder på att man som undersökare forskar och mäter just det man avser att mäta. Klara mått och metoder på mätningarna underlättat arbetet. Att mäta validiteten är svårare än reliabiliteten. Liksom reliabiliteten kan man också testa validiteten på enkäter. Prövningen kan i stort sett nästan endast ske då man har något att jämföra med som har mätts med ett annat mått. (Ejvegård 1996, s. 71–72)

I vår enkätundersökning använde vi oss av QPSNordics enkätformulär, eftersom det har använts i flera forskningssammanhang. (Dallner, 2000) Förutom att QPSNordics enkätformulär har en god reliabilitet, är den validerad. (Hansson et al. 2014)

5.5 Forskningsetik

I vårt arbete har vi följt forskningsetiska anvisningar och god vetenskaplig praxis för att hålla en god etik genom hela arbetet. Forskningsetiska delegationen TENK hänvisar till forskningens etik, kvalité och god vetenskaplig praxis, även kallad GVP-riktlinjerna, som Arcada, andra högskolor samt universitet i Finland följer. Genom att använda sig av god forskningspraxis undviker man avvikelser i sin forskningsprocess. (Forskningsetiska delegationen 2012)

Genom hela forskningsprocessen följde vi GVP-riktlinjerna. I vår enkätundersökning har alla hållits anonyma och forskarna har varit hänsynsfulla gällande resultaten eftersom allt som berör andra människor och påverkar dem, ska beaktas och följas enligt de etiska principerna. Vi var även noggranna med dokumenteringen och presentationen av resultaten, och vi iakttog hederligt och omsorgsfullt andras tidigare resultat. Efter bearbetningen av svaren raderades enkäten från personliga Google forumet.

Vid publiceringen av forskningsresultaten användes ansvarsfull kommunikation och öppenhet för akademisk verksamhet. Vid publiceringen av forskningsresultaten togs hänsyn till andra forskares tidigare resultat så att deras arbeten blev respekterade och betydelsefulla. Detta visas med korrekta hänvisningar till de här arbeten.

All dataanskaffning samt alla undersöknings- och bedömningsmetoder var etiskt hållbara, vilket stämmer överens med villkoren för vetenskaplig forskning. Genom god planering, rapportering och insamling lagrades data på ett sätt som uppfyller de krav som finns för vetenskapliga fakta. Innan vi började med undersökningen, såg vi också till att forskningstillståndet hade godkänts och att den etiska förhandsbedömningen hade utförts (Yrkehögskolan Arcada 2019).

6 RESULTAT

I det här kapitlet presenterar vi enkätundersökningens resultat. Resultaten för KASAM och arbetsvälbefinnande ges först, och de för krav och kontroll i arbetet efter det.

I undersökningen deltog sammanlagt 70 personer, varav 22 var män och 48 kvinnor. Det var väldigt varierande hur länge de har arbetat på sin arbetsplats, vissa hade just börjat och bara jobbat ett par månader, och andra hade jobbat över 30 år hos samma arbetsgivare. Respondenternas yrkestitlar var också helt olika; det fanns allt från bokförare, egenföretagare, tradenomer till olika chefsroller.

Även om vi testade besvarandet av enkäten (se bilaga 1 och 2), har tyvärr inte alla respondenter svarat på alla frågor. Frågorna hade märkts ut som obligatoriska och det borde ha varit omöjligt att skicka in svaren utan att ha besvarat alla. Tyvärr kan vi inte redogöra för den tekniska orsaken, som påverkar resultaten.

6.1 KASAM och arbetsvälbefinnande

Den första delen av enkätundersökningen hade frågor som gäller KASAM (Antonovsky), det vill säga känslan av sammanhang och resultaten av dem presenteras till näst. Resultaten gäller trivseln och arbetsgemenskapen, ifall arbetet stannar på jobbet eller följer med hem, eventuell stress, arbetets meningsfullhet och återhämtningen från det.

Trivs du på ditt arbete? Berätta gärna mera om arbetsgemenskapen och arbetsuppgifterna

77 procent av respondenterna upplever att de trivs bra eller till och med väldigt bra på sitt arbete. Det kan handla om att de har en bra arbetsgemenskap och att vissa har jobbat redan

väldigt länge tillsammans. Många respondenter tycker också om sitt jobb, vilket förstås påverkar hur de trivs på sin arbetsplats. Undersökningen visade även att kommunikationen mellan kollegerna och cheferna ökar trivselen på arbetsplatsen. Virtuella kaffe-och lunchpauser och gemensamma möten har även bidragit till en ökad trivsel på arbetsplatsen och ett bättre välmående. De allra flesta av respondenterna anser att det är en bra gemenskap, sammanhållning och stämning på arbetsplatsen.

14 procent av respondenterna menar att trivselen på arbetsplatsen varierar. Detta beror på att man jobbar på distans, och samma arbetsgemenskap finns inte nu under den rådande pandemin. Undersökningen visade också att arbetsuppgifterna ibland blir ensidiga. Vissa av respondenterna upplever också stress och att de har mycket jobb, vilket påverkar trivselen negativt. 4 procent av respondenterna var neutrala och kunde inte direkt säga om de trivs på arbetsplatsen eller inte. Ändå var det bara 3 procent av respondenterna som svarade att de inte trivs på sin arbetsplats. Undersökningen visade att det kunde handla om att arbetet är fysiskt och psykiskt krävande, att medarbetarna byts hela tiden och att man inte lär känna sina kolleger ordentligt. Två procent av respondenterna svarade inte på den här frågan.

Kan du lämna arbetets utmaningar på arbetet när din arbetsdag är slut? Eller upplever du att arbetet följer med dig hem?

Undersökningen visade att 39 procent av respondenterna inte tar med sig arbetet hem efter arbetsdagen, och betyder alltså att 61 procent av dem gör så. 37 procent av respondenterna upplever delvis att de inte behöver ta hem arbetet. Många av respondenterna upplever ändå att de oftast blir och analyserar jobbdagen, speciellt om den har varit stressig.

På grund av stress kan 23 procent av respondenterna inte lämna arbetsuppgifterna på arbetsplatsen efter att arbetstimmarerna är fulla för dagen. Många av respondenterna upplever att det är svårt att lämna arbetet när arbetsdagen är slut, eftersom flera av dem arbetar på hemmakontor för tillfället. Det är alltså svårt att skilja mellan arbete och fritid. Vissa av respondenterna upplever att man måste vara tillgänglig hela tiden med att svara på till exempel arbetsmejl och -samtal. En av respondenterna svarade inte på den här frågan.

Har du känt dig stressad den senaste tiden?

39 procent av respondenterna har känt sig stressade under den senaste tiden på grund av coronapandemin, en stressig årstid på arbetet, deadlines, distansundervisning och av att ha många bollar i luften både på arbetet och i hemmet. 22 procent av respondenterna har upplevt tidvis stress, såsom till exempel att olika deadlines är för nära inpå varandra, de har bråttom på jobbet och har mera kontorsarbete än tidigare.

Av respondenterna har 19 procent inte känt sig så stressade på senare tid. Några av dem upplever att kollegerna har blivit mera fokuserade än tidigare och att det är enklare att nå dem. 20 procent av respondenterna svarade inte på den här frågan.

Varför känns ditt jobb meningsfullt/ inte meningsfullt för dig?

De 69 svar som gavs om meningsfullhet var alla ganska liknande. 86 procent av respondenterna upplever att deras jobb är meningsfullt, eftersom de jobbar och hjälper andra människor. De känner att arbetet som de gör är viktigt och betydelsefullt för kunderna, att de upplever en personlig utveckling inom sitt arbete och att de har ett viktigt ansvar. Betydelsefullt är också att få göra det man tycker om, att ha en känsla av att tillhöra en grupp. Dessutom är möjligheten att få vara delaktig i ett större sammanhang och känslan av att kunna påverka och hjälpa till i samhället sådana faktorer som skapar meningsfullhet i arbetet.

7 procent av respondenterna svarade att arbetet inte känns meningsfullt på grund av att det känns både psykiskt och fysiskt påfrestande, samt att det gäller enformigt arbete. En av respondenterna anser att arbetet inte känns tillräckligt meningsfullt på grund av att uppgifterna inte är speciellt utmanande och de är ensidiga. 7 procent av respondenterna menar att arbetet känns ganska neutralt och att man nog kan påverka en del, men att det inte är en arbetsuppgift som man allra helst skulle vilja ha.

Upplever du att du får tillräckligt med återhämtning under dina lediga dagar?

28 procent av respondenterna svarade inte på den här frågan men 30 procent av dem som svarade återhämtar sig tillräckligt. 26 procent av dem återhämtar sig delvis, medan 16 procent upplever att de inte återhämtar sig tillräckligt. Några av respondenterna svarade att de inte återhämtar sig tillräckligt under sina lediga dagar, och några upplever att

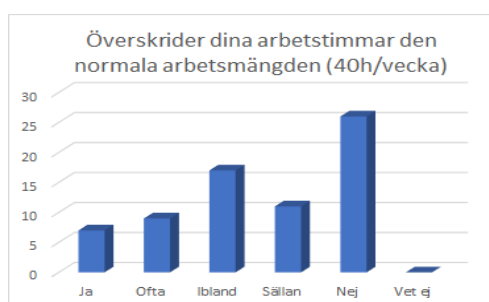
återhämtningen är en utmaning under krävande arbetsperioder. Undersökningen visade även att vissa av respondenterna känner att veckosluten inte räcker till, och att de gärna skulle ha tre dagar för att kunna återhämta sig tillräckligt. Några upplever även att privatlivet tar energi och de återhämtar sig inte tillräckligt.

Undersökningen visade även att återhämtningen blir kort på grund av övertidsarbete. Några av respondenterna upplever dock att de nog får tillräckligt med återhämtning, men inte lika mycket som tidigare på grund av att de nu jobbar på distans. De som upplever att de får tillräckligt med återhämtning anser att det är viktigt att den är i balans med arbetet, och att den fysiska och psykiska konditionen upprätthålls.

6.2 Krav och kontroll i arbetet

Härnäst behandlar vi den andra delen av enkätundersökningen med frågor som behandlar krav och kontroll och stöd i arbetet (Karasek). Svarsresultaten presenterar vi som stapel-diagram.

Figur 3 och 4 visar att de flesta av respondenterna ibland är tvungna att arbeta övertid, men för de flesta överskrider det ändå inte den normala arbetsmängden (40 timmar per vecka). Det kan dock konstateras att vissa av dem som blir tvungna att arbeta övertid också överskrider den normala arbetsmängden per vecka.

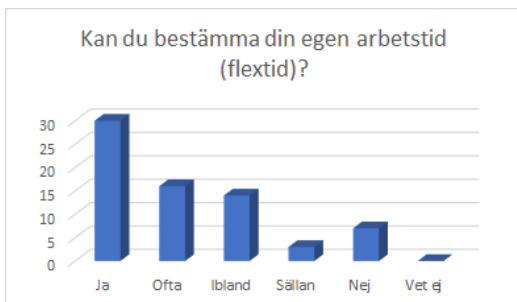


Figur 3 Överskrider dina arbetstimmar den normala arbetsmängden (40h/vecka)?



Figur 4 Måste du arbeta övertid?

Figur 5 och 6 visar att de flesta av respondenterna kan påverka mängden arbete de får, och även tidtabellen enligt vilken de arbetar. Fastän en del av respondenterna svarade att de bara ibland, sällan eller inte alls kan påverka mängden arbete de får, svarade ändå majoriteten att de kan påverka sin arbetstid.



Figur 5 Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?

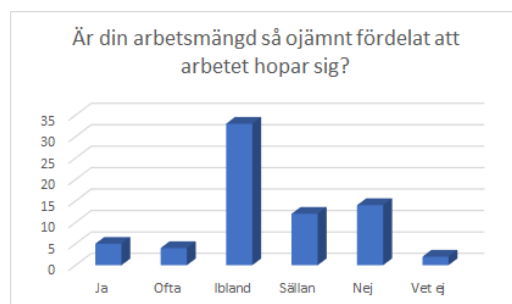


Figur 6 Kan du påverka mängden arbete du får?

Figur 7 visar att många av respondenterna upplever att arbetet ibland blir enformigt. För många av dem känns arbetet bara sällan eller inte alls enformigt. Enstaka känner dock att det är enformigt. Figur 8 visar att den största delen av respondenterna upplever att arbetsmängden ibland är så ojämnfördelat att arbetet hopar sig, medan enstaka tycker att arbetet är jämnfördelat.



Figur 7 Är din arbetsmängd så ojämnt fördelat att arbete hopar sig?



Figur 8 Är ditt arbete enformigt?

Figur 9 visar att majoriteten av respondenterna upplever att de har en möjlighet att påverka hur de utför sitt arbete. Även om de inte alltid kan påverka var det många av respondenterna som upplevde att de ändå ofta kan påverka. Endast ett fåtal upplever att de inte alls eller sällan kan påverka.



Figur 9

Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?

I figur 10 syns det helt klart att majoriteten av respondenterna har klara mål för sitt arbete. Figur 11 visar att största delen av respondenterna upplever att de ofta kan påverka de beslut som fattas om deras arbete.



Figur 10 Finns det klara mål för ditt jobb?



Figur 11 Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?

Figur 12 visar att de flesta av respondenterna inte känner att det ställs oförenliga krav av andra på arbetsplatsen, medan vissa upplever att det ibland eller sällan ställs krav på en. I figur 13 syns det att en stor del av respondenterna inte har upplevt psykisk ohälsa de senaste åren, och om psykisk ohälsa har upplevts har det förekommit mera i privatlivet än på arbetsplatsen.



Figur 12 Ställs det oförenliga krav på dig från andra?



Figur 13 Om du har upplevt psykisk ohälsa de senaste året har det kommit från

6.3 Sammanfattning

Sammanfattningen av enkätundersökningens resultat har vi valt att ge i tabellform. De anger vad meningsfullhet, hanterbarhet, begriplighet, krav och kontroll betyder när det gäller hälsoresurser och -risker.

	Hälsoresurs	Hälsorisk
Meningsfullhet	<ul style="list-style-type: none"> -Hjälper kunder -Känslan av att hjälpa till -Personlig utveckling -Känsla av delaktighet -Ansvarstagande 	<ul style="list-style-type: none"> -Enformigt arbete -Påfrestande arbete både fysiskt och psykiskt
Hanterbarhet	<ul style="list-style-type: none"> -Att ha bra balans mellan arbete och fritid -Tillräcklig återhämtning fysiskt och psykiskt 	<ul style="list-style-type: none"> -Känsla av inte kunna lämna arbetet på arbetsplatsen -Känsla av ständig tillgänglighet -Psykisk påfrestning (analysering av jobbdagen) -Stress -Otillräcklig återhämtning
Begriplighet	<ul style="list-style-type: none"> -Bra arbetsgemenskap god kommunikation mellan kollegorna och chefer 	<ul style="list-style-type: none"> -Bristfällig kommunikation -Oklara arbetsuppgifter
Krav	<ul style="list-style-type: none"> -De flesta överskrider arbetstiden inte den normala arbetsmängden (40h/vecka) -Ställs inte oförenliga krav från kollegerna 	<ul style="list-style-type: none"> -Arbetsmängden är ojämnfördelad
Kontroll	<ul style="list-style-type: none"> -Klara mål -Flexibla arbetstider -Möjligheten att påverka mängden arbete de får och dess utförande -Påverka beslut inom arbetet 	<ul style="list-style-type: none"> -Förändringar i samhället som påverkar arbetet, t.ex. coronapandemin

Figur 14 Sammanfattning av enkätundersökningen

Enkätundersökningen har gett oss en klarare bild av det allmänna välbefinnandet hos arbetstagare. Analysen av **vår första forskningsfråga; Hur upplever arbetstagare välbefinnande på arbetsplatsen?** leder till konstaterandet att största delen av respondenterna upplever att de trivs bra på sin arbetsplats. Faktorer bakom det här resultatet är en bra arbetsgemenskap, trivsel med sin arbetstitel och sina arbetsuppgifter, en välfungerande kommunikation mellan kollegerna och cheferna samt de nya virtuella kaffe- och lunchpauserna. De flesta arbetar inom den rekommenderade och normala arbetsmängden, alltså 40 timmar i veckan, och den största delen upplever att de ofta kan påverka olika beslut som fattas om deras arbete.

En del upplever att arbetsgemenskapen inte längre är den samma, på grund av distansarbete och att arbetsuppgifterna kan kännas ensidiga. Det kom också fram att en del upplever stress och att de har mycket jobb, vilket påverkar deras trivsel negativt. Coronapandemin, distansarbete, deadlines, stressig årtid och att ha många bollar i luften har orsakat stress hos många. Att de flesta ibland hamnar arbeta övertid kan också vara en orsak till upplevd stress. Bara en liten del var antingen neutrala med sitt arbete eller lite missnöjda med sin trivsel på arbetsplatsen.

Vår andra forskningsfråga; Hur upplever man att företagsledningen beaktar arbetsvälbefinnande? erbjuder antaganden om hur företagsledningen beaktar arbetsvälbefinnandet hos de anställda. De flesta av respondenterna kan påverka mängden arbete de får och kan påverka sin tidtabell i arbetet. De flesta känner att arbetet sällan eller inte alls är enformigt och arbetet känns jämnfördelat. Det här beror på att arbetstagaren ofta kan påverka de beslut som fattas och kan uppleva att arbetet har klara mål.

Vår tredje forskningsfråga; Vad gör medarbetare själva för sitt eget välbefinnande? kom det fram att kring hälften av respondenterna återhämtar sig tillräckligt eller delvis tillräckligt, vilket är bra med tanke på orket och välbefinnandet. De upplever att det är viktigt att återhämtningen är i balans såväl med arbetet som privatlivet. Resultaten visar att ungefär en tredje del kan lämna sitt arbete på arbetsplatsen, utan att det följer med hem.

På grund av att de flesta arbetar på hemmakontor, upplever en stor del att de delvis eller inte alls kan lämna arbetet på arbetsplatsen. Det är svårt att skilja mellan arbete och fritid

och de här respondenterna upplever att de ska vara tillgängliga hela tiden genom arbetsmejl eller -samtal. Det fanns en del som upplevde att de inte återhämtar sig tillräckligt, och ännu mindre nu under distansarbete. Dessa känner att veckoslutet borde förlängas till tre dagar för att de ska kunna återhämta sig tillräckligt, i och med att privatlivet också tar energi. Resultaten visar också att om man hamnar arbeta övertid, minskar längden för återhämtningen klart.

7 DISKUSSION

I det här kapitlet ger vi en resultatdiskussion, en metoddiskussion och en sammanfattning samt forskningsmöjligheter som gäller vårt arbete.

7.1 Resultatdiskussion

Utgående från vårt syfte och våra tre forskningsfrågor kan det konstateras att enkätundersökningens resultat stämmer överens med den utvalda teoretiska referensramen Karaseks krav- och kontrollmodell och Antonvskys känsla av sammanhang (KASAM).

Theorell (2003) poängterar att *”stress och utövandet av kontroll hänger samman”*, och det har vår undersökning gett svar på. Att många har känt sig stressade den senaste tiden, upplevt tidvis oförenliga krav och ojämnt fördelat arbete har även i sin tur påverkat återhämtningen negativt; både psykiskt och fysiskt. Dessa känslor påverkar naturligtvis de krav- och kontrollmöjligheter som arbetstagare har. Att arbeta i en miljö där man ständigt upplever inre och yttre stress kan ge upphov till olika fysiska och psykiska belastningsbesvär hos individen, vilket Dellve et al. (2016, s.31) också poängterar i sin rapport om hållbart ledarskap.

Enligt svaren i vår enkätundersökning kan vi nu berätta i vilken utsträckning och hur arbetstagare upplever välbefinnande på arbetsplatsen. Genom att utgå från Karaseks krav- och kontrollmodell kan vi säga att många har både upplevt ”passiva” och ”spända” situationer, det vill säga upplevt låga krav men lite beslutsutrymme, höga krav och lite beslutsutrymme under den senaste tiden och därmed utsatts för bland annat ökad risk att insjukna i någon sjukdom. (Theorell 2003 s.16–17)

I enkätens första fråga kom det fram att majoriteten har en känsla av sammanhang på arbetsplatsen. I och med det här kan vi också med en stor sannolikhet anta att troligen samma grupp också känner att deras arbete är meningsfullt.

Såsom Antonovsky (1987) lyfter fram är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet delkomponenterna i sin teori. Vi kan urskilja de här komponenterna i enkätsvaren. De respondenter som känner att deras arbete känns meningsfullt (86 procent) upplever högst sannolikt också att de kan hantera olika stressfyllda situationer på jobbet. Genom att hanterbarheten påverkas av omgivningen kan vi också konstatera att de som har en känsla av sammanhang och gemenskap på arbetsplatsen helt enkelt mår bättre. De respondenter som känner att deras krav och möjligheter är i balans med tanke på arbetet har en större hanterbarhet, vilket i sin tur har positiva effekter för trivseln och välbefinnandet på arbetsplatsen. Om den balansen saknas, kan det försämra hanterbarheten. (Antonovsky 1987; Hanson 2010)

Vi har fått en uppfattning om hur företagsledningen beaktar arbetstagarnas välbefinnande. Vi har hänvisat undersökningens resultat till Karaseks krav- och kontrollmodell. Det kom fram att de flesta av respondenterna upplever att de har låga krav, men högt beslutsutrymme. Det är alltså frågan om en avspänd arbetsmiljö. Resultaten har visat att även spända situationer förekommer, men sådana är huvudsakligen kopplade till privatlivet. Företagsledningen beaktar också arbetstagarnas möjlighet till flexibla arbetstider, deras möjlighet att påverka olika beslut inom sitt arbete samt deras personliga utveckling. Enligt tidigare forskningar kommer det dessutom fram att om arbetstagaren erbjuds tillgång till bättre resurser, kan nya och bättre sätt och inspirerande utmaningar underlätta arbetet. (Pilar et al. 2007)

Det egna arbetet kan också kännas begripligt när det är i balans och man trivs på arbetsplatsen. I och med att majoriteten av respondenterna upplevde att de trivs på sin arbetsplats, är den här begripligheten troligen också stark, alltså kan de förstå sig själva och sina reaktioner i olika svåra situationer som kan uppstå i och med arbetet. Begriplighet handlar också om att ha kontroll över det man gör, och vi kan se att den största delen av respondenterna kan påverka tiden när de arbetar och mängden arbete de får; alltså har de kontroll över det de gör. För att öka sitt eget välbefinnande kom det i undersökningen fram att respondenterna inser vikten att upprätthålla en balans mellan sitt arbets- och privatliv. Vi

kan konstatera att teorins olika delkomponenter hänger starkt ihop med enkätfrågorna, och de kan därmed kopplas till svaren. Välbefinnandet är kärnan i personalens välmående på arbetsplatsen. (Antonovsky 1987; Hanson 2010)

Utgående från våra resultat kan det nu konstateras att det bland respondenterna huvudsakligen råder en avspänd situation när det kommer till arbetet, medan en spänd situation i huvudsak uppkommer i privatlivet. I nuläget kan det fastställas att det bland respondenterna i undersökningen huvudsakligen är frågan om en stabil psykisk hälsa, men en fortsatt ökad psykisk ohälsa i privatlivet kan även påverka den i arbetslivet. Detta kan i sin tur leda till ökad sjukfrånvaro, som är möjlig att motarbeta med olika gärningar som leder till eget välbefinnande.

7.2 Metoddiskussion

Plan A var att vi i vår undersökning skulle utföra en mixmetod med både kvantitativ och kvalitativ enkätundersökning hos tre företag, där vi skulle undersöka arbetstagarnas upplevda krav och kontroll i arbetet samt deras välbefinnande. Tyvärr fick vi nekande svar av alla tre företag. Därför beslöt vi att följa plan B, som gick ut på att lägga ut vår enkätundersökning på plattformen Facebook, som är mycket tillgängligt och användarvänligt (Ho 2014). Vi delade vår enkät på våra privata Facebook-sidor och vi bad dem som svarat att dela den så att möjligast många kunde nås. Eftersom enkäten delades på våra privata Facebook-sidor har målgruppen avgränsats till våra vänner och bekanta, därmed de som inte har en koppling till forskarna har inte kunnat besvara enkäten. I och med att vi publicerade enkäten på Facebook blev målgruppen för bred när alla kunde besvara den. En orsak till att det blev så brett var den pågående coronapandemin vilket ledde till att den största delen hamnade på distansarbete. Vi ändrade också på vår enkät genom att minska på antalet frågor så att varje fråga hängde ihop med den teoretiska referensramen. Vi utgick från (Jacobsen 2003) och använde oss av tipsen om hur man ska utforma frågor, och omformulerade sedan svarsalternativen.

Vi bytte även ut plattformen där vi byggde upp vår enkät från Analystica till Google Forms. Vi gjorde den här ändringen, eftersom vi tyckte formatet är enklare för dem som besvarar enkäten på Facebook. Enkätelheter blev klarare med både rubrikerna och frågorna via Google Forms. För att få en djupare och bredare förståelse av resultaten visade

sig mixmetoden vara den bästa för oss, trots att andra metoder också kunde ha fört med sig tillförlitlig data. I och med det stora deltagarantalet kan undersökningen anses vara tillförlitligt.

7.3 Sammanfattning och fortsatta forskningsmöjligheter

I den här studien har vi genom en kvalitativ och kvantitativ enkätundersökning undersökt arbetstagarnas upplevda krav och kontroll i arbetet, samt välbefinnande på arbetsplatsen i kontorsmiljö. Enkätresultaten visade att arbetstagarna upplever välbefinnande på arbetsplatsen genom att ha välfungerade kommunikation och bra gemenskap mellan kollegor och chefer. Att trivas med sitt yrke och arbetsuppgifter ger upphov till välbefinnande på arbetsplatsen. Att kunna påverka beslut inom arbetet och ha möjligheten att vara flexibel i sitt arbete stärker arbetstagarnas upplevda krav och kontroll samt välbefinnande. I vår enkätundersökning kom det även fram att arbetstagarna är mån om sin hälsa. Till exempel var många av respondenterna mån om att återhämtningen ska vara i balans både i arbetslivet och privatlivet. Det som respondenterna lyfte fram som en utmaning är att det har varit svårt att skilja mellan arbete och fritid speciellt under coronapandemin.

Examensarbetet inleddes under hösten 2020 och enkätundersökningen utfördes våren 2021. Under den här tiden pågick coronapandemin, vilket gjorde att största delen av kontorsarbetarna övergick till distansarbete, och det kan ha haft inverkan på vårt slutresultat. Trots att arbetarna arbetade mest på distans, fick vi i vår enkätundersökning ändå intressanta svar och nya perspektiv. Resultaten överenskommer delvis med Arbetshälsoinstitutets avslutade tvååriga studie ”Miten Suomi voi?” (Hur mår Finland?) som gäller välbefinnande på arbetsplatsen. Av vår egen och den här studien kan vi dra slutsatsen att finländarna har varit rätt bra på att anpassa sig till coronasituationen. (Kaltiainen et al. 2021b)

Enligt Arbetshälsoinstitutet skulle hybridmodeller underlätta arbetet och arbetsengagemanget, och tilliten till personer i chefsställning skulle öka. För att arbetstagaren ska känna mera meningsfullhet i sitt arbete, är det bra om arbetsgivaren även erbjuder närarbete för dem som är i klart behov av det (Kaltiainen et al. 2021a). Med tanke på framtiden skulle det vara intressant med en uppföljning av hur arbetstagaren upplever krav och kontroll i arbetet samt välbefinnande efter pandemin. Då kunde det vara på sin plats att sätta

till stöddimensionen till kraven och kontrollen i arbetet enligt Karaseks och Theorells modell KKS.

KÄLLOR

Antonovsky A., 1987, *Hälsans mysterium*, WS Bookwell, Finland, s. 42–43.

Creswell J., W., Creswell J., D., 2018, *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 5 uppl, SAGE, Los Angeles, s. 213.

Dallner M., Lindström K., Elo A-E., Skogstad A., Gamberale F., Hottinen V., Knardabl S., Örbede E., 2000, Användarmanual för QPSNordic- Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige, Arbetslivsinstitutet, Tillgänglig: http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2000/arb2000_19.pdf, Hämtad: 28.11.2020.

Dellve L., Eriksson A., 2016, *Hållbart ledarskap- i vardag och förändring*, Högskolan i Borås, s. 28-35, Tillgänglig: <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/al-fresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/SOFIA/HOS1697-550018648-19016/SURROGATE/H%c3%a5llbart%20ledarskap%20i%20vardag%20och%20f%c3%b6r%c3%a4ndring%2c%20Rapport%2c%20Dellve%20Eriksson%2c%202016-1-1.pdf>, Hämtad: 2.2.2021.

Diener, E., Pressman, S., Hunter, J., Delgadillo-Chase, D., 2017, If, Why, and When Subjective Well-being Influences Health, and Future Needed Research, *International Association of Applied Psychology*. Tillgänglig: PubMed Hämtad: 27.10.2020.

Diener E., Wirtz D., Biswas-Diener R., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D-W., Oishi S., 2009, *New Measures of Well-Being*, Tillgänglig: ResearchGate Hämtad: 26.10.2020.

Ejvegård R., 1996, *Vetenskaplig metod*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, s. 67–72.

Ekman J., 2019, *Sjukskrivningar ökar i samhället: "Ökad press i arbetslivet påverkar"*, Svenska Yle. Tillgänglig: <https://svenska.yle.fi/artikel/2019/10/29/sjukskrivningarna-okar-i-samhallet-okad-press-i-arbetslivet-paverkar> Hämtad: 15.10.2021.

Eriksson M., 2015, *Salutogenes: om hälsans ursprung; från forskning till praktisk tillämpning*, 1 uppl., liber AB, Stockholm, s. 92–93.

FPA, 2019, *Sjukfrånvaron på grund av psykiska störningar ökade med en halv miljon dagar*, Tillgänglig: https://www.kela.fi/web/sv/aktuellt-arbetsgivare-sjukfranvaro/-/asset_publisher/FgFGU8bTvnfE/content/sjukfranvaron-pa-grund-av-psykiska-storningar-okade-med-en-halv-miljon-dagar Hämtad: 5.11.2020.

- Hakanen J., J., Ropponen A., De Witte H., Schaufeli W., B., 2019, Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. A study in 30 European countries, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Tillgänglig: PubMed Hämtad: 1.2.2021.
- Hansen, A., 2016, *Hjärnstark-hur motion och träning stärker din hjärna*, Fitnessförlaget, Stockholm, s. 12–13.
- Hanson A., 2010, *Salutogent ledarskap- för hälsosam framgång*, Fortbildning AB, Stockholm, s. 41, 95–99, 119–125, 141–143.
- Hansson S., Söderqvist A., 2014, *Arbetsbelastning, arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro*, Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/re-cord.jsf?pid=diva2%3A710089&dswid=-3934>, Hämtad: 15.10.2021.
- Henricson, M., 2012, *Vetenskaplig teori och metod-från idé till examination inom omvårdnad*, 1:7 uppl., Studentlitteratur AB, s. 144–146.
- Ho J., 2014, A Research Note on Facebook- based questionnaire survey for academic research in business studies, *European Academic research*, 11(7). Tillgänglig: European Academic Research Hämtad: 11.10.2021.
- Hodgins M., Fleming P., Griffiths J., 2016, *Promoting Health and Well-being in the Workplace, Beyond the Statutory Imperative*, Palgrave, London, s. 10-15, 28-29
- Hotokka, M., 2019, *Allt fler blir sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa- ” Arbetslivet är inte bara till för dem som kan köra på för fullt hela tiden”*, Finlands Fackförbund Centralorganisation FFC-SAK., Tillgänglig: <https://www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/allt-fler-blir-sjukskrivna-pa-grund-av-psykisk-ohalsa-arbetslivet-ar-inte-bara-till-dem-som-kan-kora-pa-fullt-hela-tiden> Hämtad: 16.10.2020.
- Huppert F., 2014, *The State of Wellbeing Science*, Tillgänglig: <http://www.ippanet-work.org/wp-content/uploads/2017/02/Huppert-The-State-of-Well-being-Science.-Ch.-1.pdf>, Hämtad: 27.10.2020.
- Häusser J., A., Mojzisch Andreas, Niesel M., Schulz-Hardt S., 2010, Ten years on: A review of recent research on the Job Demand- Control (-Support) model and psychological well-being, *Work & Stress*, Vol. 24. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad 1.2.2021.
- Jacobsen D. I., 2003, *Förståelse, beskrivning och förklaring – Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Studentlitteratur, s. 52–55, 139-144, 180, 190-199, 235–239, 265.
- Kaltiainen J., Hakanen J., 2021a, *Likgiltigheten inför distansarbete ökar men en hybridmodell kan underlätta*, Arbetshälsoinstitutet, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/likgiltigheten-infor-distansarbete-okar-men-en-hybridmodell-kan-underlatta/>; Hämtad: 5.10.2021.

- Kaltiaainen J., Hakanen J., 2021b, *Miten Suomi voi? - tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä*, Työterveyslaitos, Tillgänglig: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2020/08/MSV_kesan-2021-ti-lanne_v23_korjattu-nuori-vuosiluku.pdf, Hämtad: 9.9.2021.
- Kestilä L., Karvonen S., 2018, *Suomalaisten hyvinvointi*, Tillgänglig: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137498/THL_Suomalaisten%20hyvinvointi%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Hämtad: 6.11.2020.
- Kumar K., Naik L., 2016, *How to create an online survey by using google forms*, Tillgänglig: https://www.researchgate.net/publication/333369585_HOW_TO_CREATE_AN_ONLINE_SURVEY_BY_USING_GOOGLE_FORMS, Hämtad: 26.5.2021.
- Li L-M-W, 2019, Can job autonomy attenuate the effect of depression on employees' well-being? It may depend on culture, *Journal of mental health*, 28(2), s.181–188. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad: 20.10.2021.
- Locke R., Lees A., 2021, *Mixed Methods Research in Wellbeing and Health*, Perlego, Tillgänglig: Perlego Hämtad: 11.10.2021.
- Magnusson A., Gagnehag K., 2006, *Det salutogena perspektivet- ett möjligheternas förhållningssätt*, Tillgänglig: <http://nu.diva-portal.org/smash/get/diva2:206839/FULLTEXT01.pdf>, Hämtad: 15.10.2021.
- Oke A., Braithwaite P., Antai D., 2016, Sick leave and precarious employment: A comparative cross-national study of Denmark, Finland, Sweden, and Norway, *International journal of occupational & environmental medicine*, 7 (3), s.125–147. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad: 28.11.2020.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Kittel, F., Mak, R., Kornitzer, M., De Backer, G., 2002, Psycho-social work environment and psychological well-being: assessment of the buffering effects in the job demand-control (-support) model in BELSTRESS, *Stress & Health: Journal of the international society for the investigation of stress*, 18(1), s. 43–56. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad: 20.10.2021.
- Pilar, M., Salanova, M., José, M-P, 2007, Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?, *Psicothema*, 19(4), s.621–626. Tillgänglig: PubMed Hämtad: 20.10.2021.
- Porter, S., Lexén, A., Bejerholm, U., 2019, Employers' beliefs, knowledge and strategies used in providing support to employees with mental health problems, *Journal of vocational rehabilitation*, 51 (3), s. 325–337. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad: 26.11.2020.
- Prevent-arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO & PTK, 2020, *Krav, kontroll, stöd- en modell*, Tillgänglig: <https://www.prevent.se/amnesomrade/stress/karaseks-och-theorells-modell/>, Hämtad: 2.2.2021.

- Stressforskningsinstitutet, 2015, *Arbetsorganisation & hälsa- Två modeller för psyko-social arbetsmiljöforskning*, Stockholm universitet, Tillgänglig: https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20hälsa.pdf, Hämtad: 15.10.2021.
- Social- och hälsovårdsministeriet, *Wellbeing at work*, Tillgänglig: <https://stm.fi/en/wellbeing-at-work/data-and-research>, Hämtad: 19.10.2020.
- Suontausta H., Tyni M., 2005, *Wellness-matkailu: hyvinvointi matkailun tuotekehityksessä*, Helsinki, Edita.
- TENK, Forskningsetiska delegationen, 2012, *God vetenskaplig praxis*. Tillgänglig: <https://tenk.fi/sv/forskningsfusk/god-vetenskaplig-praxis-gvp> Hämtad: 21.10.2021.
- Theorell, T., 2003, *Psykosocial miljö och stress*, Studentlitteratur, Lund., 16–17, 20–21.
- Verweij, H., Van Der Heijden F., M., M., A., Van Hooff M., L., M., Prins J., T., Lagro-Janssen A., L., M., Van Ravesteijn H., Speckens A., E., M., 2016, The contribution of work characteristics, home characteristics and gender to burnout in medical residents, *Springer link*. Tillgänglig: PubMed springer link, Hämtad: 30.11.2020.
- Wadsworth, E. J. K., Chaplin K. S., Smith A. P., 2010, The work environment, stress and well-being, *Occupational medicine*, 60(8), s. 635–639, Tillgänglig: PubMed, Hämtad: 20.10.2021.
- Winroth, J., Rydqvist, L-G., 2008, *Hälsa & hälsopromotion med fokus på individ-, grupp och organisationsnivå*, 1 uppl., Sisu idrottsböcker och författarna, Stockholm.
- Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., Paul, M., Johnson, S., 2011., Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers, *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, 46(10), s. 1055–1068. Tillgänglig: Academic Search Complete Hämtad: 20.10.2021.
- Yrkeshögskolan Arcada, 2019, *God vetenskaplig praxis vid utbildning och forskning vid Arcada*. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_utbildning_och_forskning_vid_arcada.pdf, Hämtad: 25.11.2020.
- Zanderin, L., 2005, *Arbetsmiljö*, 2 uppl., Författarna & studentlitteratur, Lund.

BILAGOR

Bilaga 1- Enkätfrågor

Personuppgifter och eget välbefinnande:

1. Kön

- Man 1
Kvinna 2
Annat 3

2. Yrkestitel: _____

3. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?

4. Trivs du på ditt arbete? Berätta gärna mera om arbetsgemenskapen och arbetsuppgifterna

5. Kan du lämna arbetets utmaningar på arbetet när din arbetsdag är slut? Eller upplever du att arbetet följer med dig hem?

6. Har du känt dig stressad den senaste tiden?

7. Varför känns ditt jobb meningsfullt/ inte meningsfullt för dig?

8. Upplever du att du får tillräckligt med återhämtning under dina lediga dagar?

9. Om du har upplevt psykisk ohälsa de senaste åren har det kommit från

- A. Arbetsplatsen B. Privatliv C. Annat D. Jag har inte upplevt psykisk ohälsa

Krav och kontroll i arbetet

	Ja	Ofta	Ibland	Sällan	Nej	Vet ej
Måste du arbeta övertid?						
Är ditt arbete enformigt?						
Överskrider dina arbetstimmar den normala arbetsmängden (40 h/vecka)?						
Ställs det oförenliga krav på dig från andra?						
Finns det klara mål för ditt jobb?						
Kan du påverka mängden arbete du får?						
Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?						
Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?						
Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?						
Är din arbetsmängd så ojämnt fördelat att arbetet hopar sig?						

Tack för din medverkan!

Bilaga 2- Kyselylomake

Henkilöstötiedot ja oma hyvinvointi:

1. Sukupuoli:

Mies 1

Nainen 2

Muu 3

2. Ammattinimike: _____

3. Kuinka kauan olet työskennellyt tällä työpaikalla?

4. Viihdytkö työpaikallasi? Kertoisitko enemmän työyhteisöstä ja työtehtävistä?

5. Voitko jättää työhaasteet töihin, kun työpäiväsi on ohi? Vai tunnetko työn tulevan mukaan kotiin?

6. Oletko ollut stressaantunut viime aikoina?

7. Miksi työsi tuntuu merkitykselliseltä/ ei merkitykselliseltä sinulle?

8. Tuntuuko sinusta, että saat tarpeeksi palautumista vapaiden päiviesi aikana?

9. Jos olet kokenut mielenterveytesi heikkenemistä, onko sen syynä ollut

A. Työpaikalta B. Yksityiselämästä C. Muusta D. En ole kokenut mielen-
terveyden heikkenemistä

Työnvaatimukset ja hallinta

	Kyllä	Usein	Joskus	Harvoin	Ei	En osaa sanoa
Joudutko olemaan ylityössä?						
Onko työsi yksitoikkoista?						
Ylittääkö työaikasi normaalin työmäärän (40h/viikko)?						
Asettavatko muut sinulle vaatimuksia, jotka eivät ole yhteensovittavissa?						
Onko työlläsi selkeitä tavoitteita?						
Pystytkö vaikuttamaan saamaasi työmäärään?						
Pystytkö itse päättämään työtahdiasi?						
Jos on olemassa erilaisia tapoja tehdä työsi, pystytkö itse valitsemaan miten teet sen?						
Pystytkö vaikuttamaan päätöksiin, jotka ovat työllesi tärkeitä?						
Onko työmääräsi jakautunut niin epätasaisesti, että töitä vain kertyy?						

Kiitos osallistumisestasi!