

Omlokalisering - Att hantera omlokalisering av arbetsplatsen

En litteraturstudie om hur omlokalisering påverkar arbetshälsan

Emma Taskinen

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Vård
Identifikationsnummer:	10265
Författare:	Emma Taskinen
Arbetets namn:	Omlokalisering - Att hantera omlokalisering av arbetsplatsen
Handledare (Arcada):	Jari Savolainen
Uppdragsgivare:	HUCS Psykiatricenter. Åldringspsykiatrisk avdelningen PV1, Stengårds sjukhus, HUS
<p>Sammandrag:</p> <p>Förändringar i samhället och organisationen har blivit allt vanligare. Avsikten med denna studie var att kartlägga aspekter som kan ha en inverkan på arbetarens arbetshälsa under en tid av förändring. I frågeställningarna fokuserades det på om miljön kan ha en betydelse för arbetstrivseln samt ifall förändringar kan påverka arbetshälsan och hur dessa förändringar då skall hanteras. Studien är en kvalitativ litteraturstudie vars analysmetod är en innehållsanalys med en induktiv ansats. Innehållsanalysen utfördes på tolv stycken vetenskapliga artiklar och forskningar, där Kyngäs & Vanhanens (1997) teori om över- och underkategorier i analysen tillämpades. Den teoretiska referensramen i studien var Aaron Antonovskys (1987) teori om känslan av sammanhang – KASAM. Resultatet av studien visade att det sociala stödet har den mest betydande rollen i att förstärka arbetshälsan under en tid av förändring, fungerande kommunikation och goda relationer bidrog även till ökad arbetsförmåga och arbetstrivsel, miljöns betydelse för arbetstrivseln gav subjektiva skillnader som varierade på grund av yrkesroller och varierande bakgrunder samt förändringar i arbetsmiljön som pågick under en längre period och måttliga förändringar hade gett en ökad arbetstrivsel. Därmed drogs slutsatsen att alla förändringar inte måste ha en negativ utgång.</p> <p>Studien är ett beställningsarbete av Åldringspsykiatriska avdelning PV1 på Stengårds sjukhus som genomgått två flyttar under de senaste åren.</p>	
Nyckelord:	HUCS Psykiatricenter, ständiga förändringar, arbetstrivsel, miljö, hantera förändringar, psykosocial arbetsmiljö
Sidantal:	44 sidor
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Nursing
Identification number:	10265
Author:	Emma Taskinen
Title:	Relocation – Coping with relocation of the workplace
Supervisor (Arcada):	Jari Savolainen
Commissioned by:	HYKS Psychiatry Centre. Geriatric psychiatric unit PV1, Kivelän sairaala, HUS
Abstract:	
<p>Changes in the society and the organizations have become increasingly common. The purpose of this study was to identify factors that could have an impact on the worker's occupational health during a time of change. The questions focused on were whether the environment could have an impact on job satisfaction and whether changes might affect occupational health and how these changes then are handled. The study is a qualitative case study whose analysis is a content analysis with an inductive input. The content analysis operations were performed on twelve scientific articles and researches, where Kyngäs & Vanhanen's (1997) theory of upper and lower categories of analysis was applied. The theoretical framework in this study is Aaron Antonovsky's (1987) theory of sense of coherence - SOC. Results of the study showed that social support has the most significant role in enhancing occupational health during a time of change, effective communication and good relationships are also contributed to increased work and job satisfaction, environmental impact on job satisfaction produced subjective differences that varied due to professional roles and varying backgrounds and long-term changes in the work environment and moderate changes had resulted in increased job satisfaction. Thus, it was concluded that all changes must not have a negative outcome.</p> <p>The study is a commissioned work of Geriatric Psychiatric unit PV1 on Stengårds hospital that has undergone two moves in the past few years.</p>	
Keywords:	HYKS Psychiatry Centre, constant changes, job satisfaction, environment, managing change, psychosocial work environment
Number of pages:	44 pages
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Hoitotyö
Tunnistenumero:	10265
Tekijä:	Emma Taskinen
Työn nimi:	Muutot – Miten työpaikan fyysiset muutot vaikuttavat työhyvinvointiin
Työn ohjaaja (Arcada):	Jari Savolainen
Toimeksiantaja:	HYKS Psykiatriakeskus. Vanhuspsykiatrian osasto PV1, Kivelän sairaala, HUS
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Muutokset yhteiskunnassamme ja organisaatioissamme on yleistynyt. Tämän työn tarkoituksena oli selvittää eri tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän työterveyteen muutosten aikana. Tutkimuskysymykset keskittyvät siihen jos ympäristö voi vaikuttaa työviihtyvyyteen, voivatko muutokset vaikuttaa työterveyteen ja miten muutoksia tulisi tällöin käsitellä. Työ on laadullinen kirjallisuuskatsaus, induktiivisella sisällön analyysillä. Analyysi perustuu kahteentoista tieteelliseen artikkeliin ja tutkimukseen, jossa Kynäs & Vanhasen (1997) teoriaa systemaattisesta sisällön analyysistä on sovellettu. Teoreettisena viitekehyksenä toimi Aaron Antonovskyn (1987) teoria koherenssintunteesta. Tulokset osoittivat, että vahvalla sosiaalisella tuella on merkittävin rooli työterveyteen muutosten aikana, hyvä kommunikointi ja hyvät työsuhteet vaikuttivat myös työviihtyvyyteen. Muutosten aikana koettiin subjektiivista eroja työympäristön merkityksestä, mielipiteet vaihtelivat ammattirooleista riippuen. Muutokset jotka asettuivat pidemmälle ajanjaksolle ja pienemmät muutokset koettiin jopa parantavan työviihtyvyyttä. Näin ollen pääteltiin, että kaikilla muutoksilla ei välttämättä aina ole negatiivisia seurauksia.</p> <p>Tutkimus on tehty tilaustyönä Vanhuspsykiatrian osastolle PV1 Kivelän Sairaalalle joka on läpikäynyt kaksi muuttoa viime vuosien aikana.</p>	
Avainsanat:	HYKS Psykiatriakeskus, jatkuvat muutokset, työtyytyväisyys, ympäristö, muutosten hallinta, psykososiaalinen työympäristö
Sivumäärä:	44 sivua
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	Inledning	7
2	Bakgrund	8
2.1	Psykosocial arbetsmiljö	9
2.1.1	<i>Arbetsmiljö</i>	10
2.2	Platsens betydelse	11
2.3	Stödets betydelse	11
2.4	Att hantera ständiga förändringar	12
3	Teoretisk referensram	14
3.1	Känslan av sammanhang – KASAM	15
3.2	Salutogent ledarskap	16
4	Syfte och problemformulering	18
4.1	Frågeställningar	18
5	Metod och material	19
5.1	Litteratursökning	21
5.2	Materialredovisning	23
6	Etiska reflektioner	30
7	Resultat	31
7.1	Resultatredovisning och kopplingen till den teoretiska referensramen	31
7.1.1	<i>Miljöns betydelse för människan och arbetstrivseln</i>	31
7.1.2	<i>Ständiga förändringars påverkan på arbetshälsan</i>	34
7.1.3	<i>Att hantera ständiga förändringar</i>	37
8	Diskussion	39
9	Kritisk granskning	41
	Källor	42

Figurer

Figur 1 Illustration av KASAM.....	16
------------------------------------	----

Tabeller

Tabell 1 Litteratursökning	21
Tabell 2 Sammanfattning över valda forskningar och artiklar	28
Tabell 3 Miljöns betydelse	33
Tabell 4 Ständiga förändringar	36
Tabell 5 Hantera förändringar	38

1 INLEDNING

Inom vårdbranschen har omlokalisering av arbetsplatsens fysiska utrymmen blivit allt vanligare i och med att våra sjukhus i Helsingfors blivit illa medfarna under åren. De äldsta sjukhusen inom HNS har blivit byggda så sent som på 1800-talet medan största delen på 1960-70 talet (HNS 2013). Det är alltså uppenbart att byggnaderna behöver renoveras för att sjukhusen skall motsvara dagens kriterier för en hälsosam omgivning för både patienter och personal. Skadorna på byggnaderna har tidvis varit så illa att en hel avdelning varit tvungen att omlokaliseras och eventuellt tillfälligt slås ihop med en annan avdelning. Barnkliniken, som varit väldigt omtalad i medierna den sista tiden, har bland annat blivit hårt drabbad av problem med inomhusluften (Koskinen 2013). De stora renoveringarna och därmed orsakade omlokaliseringarna har även fått mycket synlighet i medierna de senaste åren, varav bland annat Mejlans tornsjukhus genomgår den största renoveringen som beräknas vara färdigt år 2014 (HNS 2013).

Arbetsmiljön kommer att vara i fokus i detta arbete. Jag har blivit tillbedd av åldringspsykiatriska avdelningen PV1 på Stengårds sjukhus att behandla hurdan inverkan arbetsmiljön kan ha på arbetarens arbetshälsa. Tanken med att avdelningen omlokaliseras till bättre utrymmen är i huvudsakligen god, men hurdan inverkan kan ständiga förändringar ha på arbetarens arbetshälsa. Det är viktigt att ta i beaktande hur förmannen och arbetstagarna upplever sin hälsa under stora förändringsprojekt. I detta examensarbete kommer jag även att diskutera problematiken kring ständiga förändringar på arbetsplatsen. Jag tar fasta på frågan om hur ständiga förändringar på arbetsmiljön ska hanteras och hurdan inverkan detta kan ha på arbetshälsan.

Arbetsmiljön i detta arbete diskuteras med synonymer som miljö, omgivning, plats, rum, utrymme och psykosocial arbetsmiljö.

2 BAKGRUND

Onekligen lever vi i en global tid av förändringar där bland annat världen, värderingar, teknologin, arbetssätt, arbetsuppgifter och arbetslokaler ständigt förändras och förbättras. För en modern arbetare gäller det att ha tålamod, ha förmåga att utvecklas och ständigt hållas med i förändringsprocessen. Naturligtvis kan detta ha både positiva och negativa följder på både arbetsgivare och arbetstagare.

Stengårds Åldringspsykiatriska avdelning PV1 har omlokaliserats två gånger inom ett par år. Första gången flyttades avdelningen från Aurora sjukhuset i Esbo till Helsingfors sommaren 2011. Därefter skulle avdelningen tillfälligt vara verksam i ett år på Stengårds sjukhusområde i en lokal på innergården. Sommaren 2012 blev avdelningen flyttad till Stengårds huvudsjukhusbyggnad till en ny renoverad avdelning anpassad för åldringsvårdens behov. För tillfället finns det ingen information om att avdelningen kommer att flytta igen. Miljön på det tidigare området var ett gammalt tegelhus omringat av en stor park. Idag befinner sig avdelningen i centrala Helsingfors i ett höghus, bland trafik och oljud. Sköterskorna på avdelningen berättade för mig hur den naturnära och gemytliga naturen på den tidigare orten gav dem motivation och glädje att vårda. Enligt sköterskorna tycktes patienterna också må väl av den lugna och grönskande omgivningen, där utomhus promenader gjordes mer frekvent än på den nuvarande platsen.

2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Den finska arbetarskyddslagen är gjord för att skydda arbetarna på arbetsplatsen. Syftet med arbetsskyddslagen är att:

”... förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa ... som beror på arbetet och arbetsmiljön (Arbetarskyddslagen 738/2002, 1§).”

I lagen tas det fasta på begreppet arbetsmiljö som en faktor som kan påverka den fysiska och psykiska hälsan hos arbetaren. I Sverige började arbetslivet regleras genom lagstiftning först efter industrialismen (Lennéer Axelson et al. 2005: 17). Arbetarskyddslagen som vi använder oss av idag tog den 1.1.2003 över lagen om 'skydd i arbete' från år 1958 och har genomgått några uppdateringar genom åren (Arbetarskyddslagen 738/2002).

Arbetslivets huvudsakliga uppgift är inte att främja arbetstagarens hälsa utan att upprätthålla och utveckla välfärden i samhället. Trots detta så finns det en tydlig koppling mellan jobbet och de psykiska samt fysiska besvären idag. Eftersom arbetet utgör en stor del av vardagen är det minsta man kan kräva, att arbetet inte skadar eller knäcker arbetstagaren (Lennéer Axelson et al. 2005: 18-20). Det har allt mer börjat forskas i den psykosociala arbetsmiljön och dess betydelse för människan. Allmänt har det forskats kring sambandet mellan den fysiska arbetsmiljön och sjuklighet, medan ny forskning visat att den psykosociala arbetsmiljön kan leda till vantrivsel i arbetslivet. Förutom osäkerhet i arbetslivet kan vantrivsel i den psykosociala arbetsmiljön leda till arbets-sjukfrånvaro, arbetsplatsbyten och förtidspensionering (Wahlstedt 2002: 1666). En arbetsmiljö som ger rum för måttliga krav, möjligheten att påverka samt där ett högt stöd från arbetskollegor och arbetsledning finns – ses som den ideala arbetsmiljön (Wahlstedt 2002: 1666). En hälsosam arbetsmiljö är inte bara lönsam för arbetaren utan framför allt för organisationen, eftersom ökad välmående ger ökad produktivitet (Lennéer Axelson et al. 2005: 24).

I denna studie inbegriper begreppet miljö även platsen. Miljön består av den plats vi befinner oss i, omgivningen, naturen, det ställe vi är på och de förhållanden vi omges av (Strömberg 1998: 550, 668).

2.1.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön kan kategoriseras i tre sektorer (Lennéer Axelson et al. 2005: 26):

- Den fysiska miljön som innebär allt det materiella och konkreta som omger individen. Omgivningen är objektiv och mätbar.
- Den organisatoriska miljön som innebär arbetsfördelning och arbetsförhållanden.
- Den sociala miljön som innebär gemenskap och kontakter mellan människor och kolleger.

Förutom den fysiska miljön, utgör arbetsgruppen den största delen av arbetsmiljön. Miljön är inget utan de omringande fysiska och psykiska stimuli, det materiella och det konkreta. Den psykosociala arbetsmiljön består av denna närmiljö, människorna. En god, psykosocial arbetsmiljö består av varierande personligheter, där relationerna nödvändigtvis inte behöver vara nära men kapabla av att samarbeta. Personligt ansvar, artighet och pålitlighet är nycklarna för ett fungerande samarbete.

Ifall en arbetsmiljö känns rubbad beror det på medarbetarnas individuella upplevelser av miljön; någon kan känna att allt är bra medan en annan upplever situationen som att 'jorden går under'. För att förändra på en arbetsmiljö till det bättre krävs mer än bara konkreta åtgärder. De individuella upplevelserna av miljön är de som i första hand skall förändras (Lennéer Axelson et al. 2005: 31-33). Lennéer Axelson och Thylefors konstaterar att "människans psykiska och fysiska hälsa kan i en betydande omfattning ses som ett resultat av hennes totala miljö, där arbetsmiljön utgör en stor del" (Lennéer Axelson et al. 2005: 19).

Aaron Antonovsky, professor i medicinsk sociologi har ett salutogent (hälsofrämjande) synsätt på hälsan och fokuserar på de faktorer som får människan att bevara sin hälsa. Under underrubriken 3.1 beskrivs de tre huvudkomponenterna som utgör teorin av käns-

lan av sammanhang - KASAM närmare. KASAM har en koppling med begreppet *friskfaktorer* som i arbetslivet formuleras som förmågan av positivt tänkande; istället för att hitta direkta lösningar till problemet, fokuserar man på de faktorer som redan är fungerande och ger resultat i en arbetsmiljö (Lennér Axelson et al. 2005: 33).

2.2 Platsens betydelse

Platsen eller miljön påverkar oss alla olika. En upplevelse av miljön är alltid subjektiv och förstås nödvändigtvis inte av någon annan på samma sätt. När man talar om att miljön är objektiv menas det fysiska vi kan se runt omkring oss (Wijk 2010: 168).

Att miljön har en inverkan på hälsan är känt, vare det sig frågan om arbetsomgivningen, ergonomiska arbetsutrymmen, förorenad luft eller annat. Därför är det viktigt att alstra en gynnsam miljö som stöder och bidrar till känslan av gemenskap och delaktighet, var det då frågan om en arbetsmiljö eller annan. Människan vistas en stor del av sin vardag i denna arbetsmiljö eller plats. Den fysiska utformningen på miljön påverkar inte enbart vår hälsa, utan också den aspekten hur vi upplever miljön (Wijk 2010: 169). Enligt Andes & Shattell (2006) drar både sjuksköterskor och patienter nytta av att ha sitt eget område på en akut psykiatrisk avdelning. Den korta stunden sjuksköterskorna fick pausa i personalrummet gjorde dem mer mottagliga för patienternas bekymmer och arbetstrivseln ökade (Andes et al. 2006: 699-701). Detta visar att trots att det är frågan om ett ”rum” har denna plats haft en hälsofrämjande effekt på vårdarna då de kunde låsa sig bort från den mera hektiska miljön med patienter.

2.3 Stödets betydelse

Inom de flesta kommunala arbetsplatserna har det skett förändringar inom organisationen, varav de flesta förändringarna skett inom vårdbranschen. Förändringarna har en signifikant inverkan på arbetstagarens arbetsvälmående eftersom en förändring alltid med hämtar nya utmaningar i jobbet. Nya utmaningar kan mitt i all förändring kännas tunga för en erfaren arbetare och därmed orsaka osäkerhet (Forma et al. 2006: 43-44). Osäkerhet i jobbet resulterar i långa loppet som stress, arbetsjukfrånvaro och i extrema fall som förtidspensionering. Arbetsgivarens stöd under en period av förändringar är det

viktigaste stödet för arbetstagaren, och att arbetsgivaren satsar på att upprätthålla arbetstagarnas välmående under förändringsperioden är definitivt en investering i framtiden (Forma et al. 2006: 47-49). Vårdyrken hör dessutom till kategorin relationsyrken, vilket innebär att vårdarens arbetstillfredsställelse beror på hur kvalitativ vård hon kan ge åt patienterna (Vingård et al. 2002: 2532).

2.4 Att hantera ständiga förändringar

Förändringar sker numera dagligen men en upplevelse av en förändring är alltid individuell. Förändringar innebär att något nytt förekommer. Det kan vara frågan om en förändring i organisationsstrukturen, ett tillägg till något redan existerande eller att någon redan existerande byts ut eller tas bort helt. Förändringar kan förekomma som spontana och naturliga förändringar, anpassningsförändringar och utvecklingsförändringar. Oberoende vad det är frågan om för förändring krävs det alltid att man anpassar sig till något nytt. Eftersom förändringar sker konstant finns det mycket man inte hinner lägga märke till, utan anpassar sig till de som de kommer. För en person som länge varit frånvarande från situationen, på t.ex. sjukledigt märker dessa så kallade anpassningsförändringar bättre. En viss kontinuitet i att saker och ting konstant förändras motverkar även att inte vi skall falla i en fas av rutin och enformighet. Tack vare förändringar fortsätter vi att utvecklas hela tiden (Lennér Axelson et al. 2005: 181-183). De mer drastiska förändringarna eller planerade förändringar är ofta beslut från högre styrelser eller chefer. Lennér Axelsson och Thylefors (2005: 190) säger följande:

”När en förändring skall initieras är en tydlig och pedagogisk faktaförmedling mycket viktig. Den hjälper till att förankra och därmed gynna den kommande förändringen. Det är nödvändigt att medarbetarna förstår syftet med en förändring om den ska ha förutsättningar att lyckas. Den första introduktionen utgör också starten för medarbetarnas delaktighet. Information och kommunikation kommer att ha stor betydelse genom hela förändringsförloppet...”

Konflikter uppstår då kommunikationen är bristfällig och då arbetarna inte görs delaktiga i förändringen. Andra faktorer som även bidrar till om en förändring lyckas eller inte är medarbetarnas attityder gentemot förändringen. I och med att en arbetsgrupp består av många olika personligheter finns det i gruppen oftast de som tror, de som är skeptiska och de som är kritiska. Attityderna har alltså en betydande skillnad i hurdant slutresultatet blir. Attityden kan skilja sig beroende på om individen upplever sig få någon nytta ur situationen eller inte. De som inställer sig positivt gentemot förändringen upp-

lever oftast att det finns ett behov att saker och ting skall förändras, chefer ingår oftast i denna troende grupp. De som inställer sig skeptiska inför förändringarna har ofta tidigare genomgått förändringar och därmed inte längre känner sig lika entusiastiska inför dem. Medan kritikerna, inte tror på förändringarna och att de är till någon nytta. Det kritiska förhållningssättet för förändringarna har ofta visat sig återkomma bland vissa personlighets- eller gruppmönster (Lennéer Axelson et al. 2005: 196-198).

Förmågan att hantera ständiga förändringar ligger i förmågan att samarbeta och att ha tålamod. Hos chefen krävs även god konflikthanteringsförmåga (Lennéer Axelson et al. 2005: 213). Var och en kunde reflektera över vilken grupp man vill höra till; den troende, den skeptiska eller den kritiska?

Att reflektera över sitt förhållningssätt gentemot förändringar är dock inte enbart lösningen. Hanterbarhet handlar även om stödet från omgivningen och av hurdana påverkningssmögjligheter man har i situationen - individen ges möjligheten att hantera varje situation på bästa möjliga sätt. Hanterbarhet innebär alltså en kombination av inre resurser varje individ bär med sig samt av de resurser vi omringas av. Ledarskapets betydelse i förändringsfasen är viktig eftersom det är ledaren som skall motivera sina medarbetare att orka genom förändringarna. Förutom attityder, reflektion, hanterbarhet och ledarskap bidrar även yrkesskicklighet, inflytande, socialt stöd, organisationen och ork till hur individen hanterar en förändring (Hanson 2010: 141-147).

3 TEORETISK REFERENS RAM

Som den teoretiska referensramen i arbetet använder sig författaren av professorn Aaron Antonovskys teori om känslan av sammanhang (KASAM). Aaron Antonovsky (1924-1994) var en högt uppskattad professor i medicinsk sociologi på 1960-1990 talet. Antonovsky framförde sin teori om KASAM efter att han undersökt hur kvinnor från olika etniska grupper anpassat sig till klimakteriet. En del av kvinnorna som deltog i undersökningen hade överlevt en tidsperiod på koncentrationsläger och flytningläger och bar på en tung bakgrund. Som överraskande i sin undersökning uppfann Antonovsky att trots att kvinnorna hade varit med om en traumatisk upplevelse tidigare i sitt liv hade kvinnorna lyckats behålla en god psykisk hälsa (Antonovsky 1987: 12-15). På basen av denna uppfinning ingick Antonovsky i att studera människan från en salutogen (hälsofrämjande) infallsvinkel på hälsan, det vill säga att se människan på ett kontinuum där människan pendlar mellan hälsa och ohälsa (Antonovsky 1987: 35, 38, 42). Han intresserade sig i vad som fick kvinnorna att bevara sin goda hälsa trots de traumatiska upplevelserna de varit med om. Han publicerade den salutogenetiska modellen år 1979 i sitt tidigare verk *Health, Stress and Coping* som innebär att ett salutogenetiskt synsätt fokuserar på vad som vållar och bevarar hälsan. Patogena synsättet i sin motsats försöker förklara varför människorna blir sjuka (Antonovsky 1987: 16).

Antonovsky menar att människorna utsätts oundvikligen för olika stressorer under livet, stressorer som oftast av samhället ses som negativa. Med stressorer menas tunga händelser under livet så som sjukdom, trauma eller död. Trots dessa stressorer vi alla utsätts för lyckas vissa individer klara sig bättre än andra genom livet. Chock-stressorer kan alltså vara till en viss grad även hälsofrämjande (Antonovsky 1987: 25). Antonovsky menar då att coping av dessa stressorer beror på individens hanteringsförmåga. Hanteringsförmågan av dessa stressorer å andra sidan beror på hurdana inre resurser människan har från tidigare. De inre resurserna kallar Antonovsky för motståndsresurser som bildas av bland annat av socialt stöd, kunskap, en stark jagkänsla, kulturell stabilitet och stabilitet för övrigt (Antonovsky 1987: 16-17).

3.1 Känslan av sammanhang – KASAM

Det salutogena synsättets huvudbegrepp är känslan av sammanhang. KASAM bygger sig på tre grundkomponenter: *begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet* (Antonovsky 1987: 43-46).

Begriplighet innefattar hur en person upplever den stimuli hon kommer att utsättas för i framtiden - som förutsägbar och går att överkomma eller som oförklarligt och oöverkomligt.

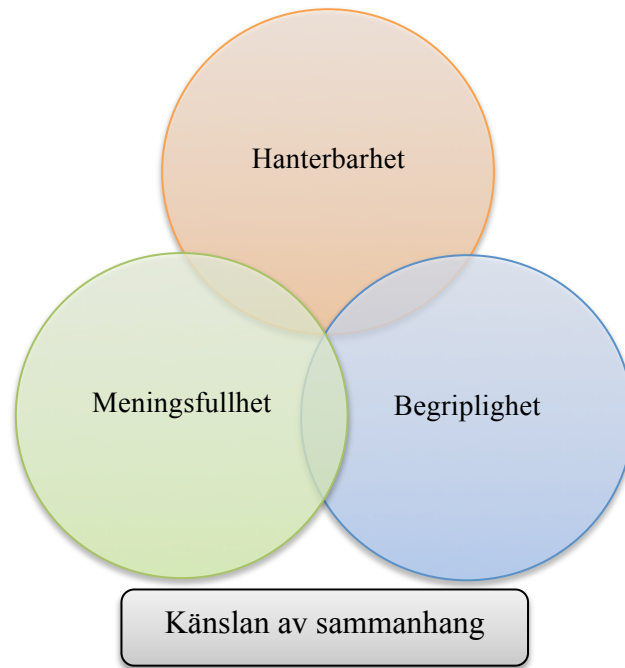
Komponenten *hanterbarhet* syftar på individens förmåga att hantera den stimuli hon utsätts för. Vid en hög känsla av hanterbarhet känner individen inte att livet möter henne illa eller orättvist utan tar motgångarna som de kommer och går vidare.

Varav *meningsfullhet* syftar på att individen värdesätter, ser mening och engagerar sig i livet. Händelser i livet värdesätts och får en känslomässig innebörd, därmed har individer med hög känsla av meningsfullhet förmågan att bemöta dessa händelser, vare de sig olyckliga eller lyckliga.

KASAM innebär alltså förmågan att göra stressorer vi möts av begripliga, det gemensamma med de tre grundkomponenterna ligger även här.

”Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerande, 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. (Aaron Antonovsky 1987: 46)”

Förmågan att ha en hög känsla av sammanhang ger oss då alla verktyg att utveckla, stärka och bevara vår goda hälsa. Idén är alltså att lära sig hantera livets med- och motgångar för att kvarhålla hälsan och inte enbart undvika stressorer som kan vara skadliga för hälsan.



Figur 1 Illustration av KASAM (Hanson 2010: 45)

3.2 Salutogent ledarskap

Då man koncentrerar sig på hälsan istället för sjukdomen tar man i hänsyn de resurser människan har istället för att fokusera sig på det människan förlorat på grund av sjukdomen. Då ledarskap skall bidra till att medarbetarna mår bra och trivs med sitt arbete krävs det av en ledare att kunna urskilja de förmågor en medarbetare har istället för att fokusera sig på det hon saknar. Antonovskys teori om KASAM används idag i flera ledarskapsmodeller som en handlednings- och tankemodell (Hanson 2010: 41-42). Modellens grundidé ligger i att ledaren skall ha förmågan att identifiera arbetsgruppens starka sidor. Med hjälp av att ta i hänsyn gruppens behov och förutsättningar skapas en känsla av sammanhang där var och en har en roll i. Om medarbetarna upplever sitt sammanhang i gruppen som meningsfullt ökar även motivationen. Tanken är att hitta en balans mellan människan och sammanhanget, att medarbetaren upplever sig delaktig i att nå ett mål som är viktigt för organisationen hon jobbar i (Hanson 2010: 83).

Det essentiella för delaktigheten framkommer då det innebär en förändring i något. I och med att många förändringar sker drastiskt eller utan att man kan påverka beslutet blir förutsättningarna till att vara delaktig minimala. Ledarskap i sådana situationer har

en stark roll då ledaren är personen som bär ett ansvar för att sina anställda känner en känsla av sammanhang, där *meningsfullhet*, *begriplighet* och *hanterbarhet* ligger i fokus under förändringen. Kommunikation och tillit i en förändringsfas stärker känslan av sammanhang (Hanson 2010: 85).

4 SYFTE OCH PROBLEMFORMULERING

Studiens avsikt är att utreda hur återkommande förändringar i arbetsmiljön kan påverka personalen och arbetshälsan.

Som syfte är att resultatet av denna litteraturstudie förhoppningsvis kunde fungera som ett diskussionsunderlag när det övervägs stora förändringar och omlokaliseringar inom vården.

4.1 Frågeställningar

- Vad har miljön för betydelse för människan och arbetstrivseln?
- Hur kan ständiga förändringar påverka arbetshälsan?
- Hur skall man hantera ständiga förändringar?

5 METOD OCH MATERIAL

Denna studie är en kvalitativ litteraturstudie vars analysmetod är en innehållsanalys med en induktiv ansats. Den kvalitativa undersökningsmetoden är en användbar metod då man är ute efter djupare förståelse kring ett ämne. Eftersom området kan vara stort måste man kunna koncentrera sig på ett begränsat område som man lagt upp åt sig redan under planeringsfasen. Den kvalitativa metoden skiljer sig från den kvantitativa metoden, då en kvantitativ undersökningsmodell är mer strukturerad och där för att beskriva ett fenomen. Den kvantitativa metoden är mer omfattande och består oftast av en enkätundersökning (Jacobsen 2007: 15-16). Då det är omöjligt att samla primärdata genom intervju eller enkätundersökning är den kvalitativa undersökningsmetoden en användbar metod, vilket även är orsaken till metodvalet i detta arbete. Det problem som dock kan uppstå är att när man genomför en källstudie kan den ursprungliga forskningens syfte vara helt olikt från det man själv har. Problematiken som då kan uppstå är att fakta man söker från tidigare undersökningar inte motsvarar de egna frågeställningarna och resultatet kan lida. Därför måste man kritiskt granska dokumenten man använder och bedöma om källan är trovärdig (Jacobsen 2007: 113-115, 126).

En innehållsanalys är ett praktiskt sätt att systematiskt och objektivt analysera texter. Innehållsanalys är en vanlig analysmetod inom psykiatrin samt sjuk- och hälsovårdsbranschen (Elo et al. 2007: 108). Man undersöker ifall det ämne man vill undersöka framkommer ofta i materialet och utöver det bygger man upp en sammanfattning över ämnet. Man kan antingen analysera materialet induktivt eller deduktivt, och för att kunna göra det innebär det att man först måste ha fastställt sina frågeformuleringar. Utifrån frågeformuleringarna bildar man sedan så kallade över- och underkategorier vars nyckelord är centrala för forskningen och kopplade med de egna frågeformuleringarna (Kygäs et al. 1997: 4-5). Syftet med över- och underkategorierna är att forskaren skall kunna bilda åt sig en klar ”karta” över innehållet i forskningarna och därmed förstå fenomenet hon forskar i (Elo et al. 2007: 108).

Den induktiva innehållsanalysen är uppbyggd på följande sätt. Forskaren börjar med att kategorisera ämnen i materialet till över- och underkategorier, detta är så kallat förenklande av materialet. Därefter börjar man leta likheter och olikheter mellan över- och un-

derkategorierna som man fått från artiklarna. Jämförelse av likheterna samt olikheterna görs och utifrån dessa drar forskaren sina resultat beroende på hur ofta en likhet eller olikhet uppkommer. Den största utmaningen under forskningsprocessen kan vara att skapa dessa kategorier så att de har en tydlig koppling till det man vill forska och att forskaren kunnat ha ett objektivt förhållningssätt genom hela processen (Kyngäs et al. 1997: 5-12).

Jag har tillämpat Kyngäs & Vanhanens (1997) och Elo & Kyngäs (2007) teori om innehållsanalys. Först började litteratursökningen med en slumpmässig sökning om forskning och artiklar om ämnet. För att få en djupare förståelse i ämnet bekantade jag mig med begreppen psykosocial arbetsmiljö, arbetstrivsel och förändringar. Därefter fastställdes mina frågeställningar som sedan handlett mig genom hela arbetet. För att inte tappa den röda tråden och syftet med denna forskning har jag ständigt återgått till frågeställningarna. Därefter började jag med en mer strukturerad litteratursökning där jag dokumenterade varje steg, sökorden jag använde och hur jag avgränsade min sökning (se tabell 1). En noggrann läsning och genomgång av materialet började: jag byggde upp en tanke karta och markerade viktig information samt tankar i sidospalten på materialet.

Själva litteraturöversikten baserar sig på frågeställningarna utöver vilka jag byggt huvud-, över- och underkategorier. Över- och underkategorierna fastställdes av centrala teman som ofta återkom i artiklarna och forskningarna jag studerat. Sedan fastslog jag huvud-, över- och underkategorierna och kopplade ofta återkommande teman sinsemellan. Jag byggde upp en tabell som innehöll dessa kategorier med centrala teman som var relevanta med mina frågeställningar. Tabellerna fungerar även som tankekartor som hjälper att gestalta helheten. Då jag var klar med kategoriseringen var det kvar att jämföra likheter och olikheter i form av fritext.

5.1 Litteratursökning

Litteratursökningen skedde huvudsakligen via Google Scholar och databaserna Academic Search Elite (EBSCO). Inkluderingskriterier var att forskningarna var gjorda under tidsperioden 1998-2013. Artiklarna valdes på basen av rubrik, abstrakt och snabb genomgång av innehåll. Som sökord användes bland annat ”arbetsmiljö”, ”arbetstrivsel”, ”psykosocial”, ”arbetsmiljöns psykosociala betydelse”, ”stöd av arbetsgivaren”, ”platsens betydelse”, ”miljö”, ”henkinen hyvinvointi”, ”työhyvinvointi”, ”muutos”, ”meaning”, ”work environment”, ”work”, ”health”, ”changes” och ”environment”. Faktalitteratur hittades även med hjälp av bibliotekets sökmotor.

Tabell 1 Litteratursökning

Databas	Sökord	Begränsning av sökningen	Antal träffar	Valda artiklar
EBSCO/Academic search elite	<i>”meaning” AND ”work environment” AND ”nurse”</i>	2005-2013	18	1
CI-NAHL/Academic search elite	”work AND health”, ”changes”	-	781	2
CI-NAHL/Academic search elite	”work AND health”, ”changes in environment”	-	9	0
CI-NAHL/Academic search elite	”work AND changes”	-	4712	1
CI-NAHL/Academic search elite	”well-being AND changes”, ”work”, ”nurse”	-	12	2

Google Scholar	<i>"platsens betydelse"</i>	-	21200	1
Google Scholar	<i>"platsens betydelse för hälsan"</i>	-	1570	1
Google Scholar	<i>"työhyvinvointi", "muutos"</i>	2007-2013	5210	2
Google scholar	<i>"tutkimu"s AND "työhyvinvointi"</i>	2011-2013	3280	1
Google scholar	<i>"miljö", "hälsa"</i>	-	34800	1

Tidigare forskning

Det finns få studier som behandlar den psykosociala miljön ur sjuksköterskans fokus. (Jönsson 2011: 236, Thomsen et al. 1999: 749) Eftersom begreppet miljö är så omfattande och i detta arbete även omfattar platsen var det svårt att hitta artiklar med just denna infallsvinkel i sina studier. Tidigare forskning kring arbetshälsa och arbetsvälmående finns sedan tidigare men området är också väldigt omfattande och det har forskats ur många synvinklar. Forskning om omlokalisering hittades inte heller. Forskning om förändringar och hur de påverkar arbetsmiljön kunde finnas (Ferrie et al. 2007, Mikkola 2007, Luomala 2008) samt forskning om den psykosociala arbetsmiljön (Jönsson 2012, Thomsen 1999).

5.2 Materialredovisning

Som material i innehållsanalysen valdes tolv forskningar som består av både vetenskapliga artiklar och undersökningar.

Kutney-Lee et al. (2013) syfte med undersökningen var att forska ifall statistiken på utbrändhet, vilja att byta arbetsplats samt missnöje i arbetet bland sjukskötare förändrades under tid och ifall dessa resultat var förknippade med förändringar i arbetsmiljön. Paneldata samlades från 137 sjukhus i Pennsylvania från år 1999 och år 2006, med svar från 9345 sjukskötare år 1999 och 5957 sjukskötare år 2006. Resultaten i arbetstrivsel från år 2006 var bättre än de från år 1999. Resultaten visade att sjukhus som gör förbättringar i sjuksköterskornas arbetsmiljö kan förvänta sig en ökning i arbetstrivsel, lägre grad av utbrändhet och missnöje i arbetet. Författarna rekommenderar på basen av resultatet att investeringar i arbetsmiljön kan hjälpa till att kvarhålla sjuksköterskorna på arbetsplatsen, öka på produktiviteten och förbättra patientvården.

Boström et al. (2012) studie fokuserar på unga arbetare i 21 - 25-årsåldern. Studiens syfte var att utreda ifall förändringar i arbetssituationen associeras med förändrad arbetsförmåga samt vilken sorts förändringar bidrar till förbättrad eller försämrade arbetsförmåga. Syftet var även att utreda ifall det fanns en skillnad mellan kvinnor och mäns upplevelser. Skiljaktigheten mellan kvinnor och män var liten. Minskad kontroll över det egna arbetet samt arbetskravens ökade inverkan på privatlivet var de tydligaste faktorerna som förknippades med nedsatt arbetsförmåga. Ökat socialt stöd, kontroll över det egna arbetet och arbetskravens minskade negativa inverkan på privatlivet var de starkaste faktorerna som bidrog till ökad arbetsförmåga bland unga arbetare.

Jönssons (2012) uppföljningsstudies syfte var att forska ifall det skett en förändring i upplevelserna över de kvalitativa och kvantitativa arbetskraven, kontroll över det egna arbetet, rollkonflikter, socialt stöd och arbetstrivseln bland 860 sjukskötare och 866 läkare. Syftet var även att forska ifall det fanns olikheter i dessa två yrkesgruppers upplevelser. Första enkätundersökningen gjordes år 2002 och senare år 2009. Forskningen gav positiva resultat angående arbetstrivseln i sjuksköternas och läkarnas arbetsmiljö. Resultaten visade små skillnader mellan yrkesrollerna men huvudsakligen hade både

sjuksköterskorna och läkarna upplevt att den psykosociala arbetsmiljön förbättrats från år 2002 till 2009. Aspekter som kontroll över det egna arbetet, starkt socialt stöd från arbetsgruppen, kvalitativa krav i arbetsuppgifterna och klarhet i arbetsrollerna ökade arbetstrivseln.

Ferrie et al. (2007) syfte var att beskriva hurdan inverkan förändringar inom organisationen samt måttliga och stora nerskärningar har på den psykosociala arbetsmiljön. I Sverige skedde det storartade förändringar och avskärningar inom organisationer på mitten av 1990-talet. SWES (Swedish Work Environment Surveys) är en omfattande enkätundersökning som täcker bland annat den psykosociala arbetsmiljön, arbetsrelaterad sjukledighet och attityder gentemot arbete. Enkätundersökningen skickas slumpmässigt ut vart annat år åt svenska arbetande medborgare. Ferrie et al. (2007) forskning baserar sig på tre års SWES resultat med ca 5000 svar. Resultatet visade att alla förändringar nödvändigtvis inte bidrar till en försämrad arbetsmiljö. Måttliga förändringar visade sig ha en positiv inverkan på arbetsmiljön, men det fanns skillnader mellan stora förändringars inverkan på arbetsmiljön i den kommunala och privata sektorn.

Thomsen et al. (1999) syfte med enkätundersökningen var att forska hur sjukskötare i psykiatrivården i två länder upplever den psykosociala arbetsmiljön samt vad som förklarar skillnaderna dessa upplevelser. Svaren från respondenterna mottogs från Sverige och England. De svenska psykiatrivårdarna upplevde sin individuella hälsa högre än deras arbetshälsa, medan de engelska psyk vårdarna upplevde sin individuella hälsa sämre än deras arbetshälsa. Svenskarna var mer kritiska mot organisationen de jobbade i än engelsmännen, för att svenskarna genomgått så mycket förändringar under de senaste åren. Även bra självförtroende visade sig ha en koppling till ökat arbetsvälmående. Forskningsresultatet visade att arbetshälsan i den psykosociala arbetsmiljön inte behöver gå hand i hand med den individuella hälsan.

Syftet med Budge et al. (2003) enkätundersökning var att utreda ifall aspekter i arbetsmiljön kan ha en inverkan på hälsan. Omstrukturerad av hälsotjänsterna och arbetsplatserna har visat sig ha en negativ inverkan på sjuksköterskornas arbetshälsa. Goda relationer och kommunikation mellan sjukskötare och läkare, möjligheten att påverka sitt eget arbete och arbetsmiljön ansågs bidra till en ökad arbetstrivsel och en gynnsam ar-

betsmiljö. Medan utbrändhet och känslomässig utmattning visade sig ha en tydlig koppling till dåliga relationer samt snäva påverkningsmöjligheter av det egna arbetet.

Mikkola (2007) har forskat kring arbetstrivseln då sju finska kommuner deltog i ett omfattande förändringsprojekt, av dessa sju kommuner deltog fyra i denna forskning. Syfte var att forska hurdan inverkan själva förändringsprojektet och förändringarna hade på anställdas arbetshälsa och hur arbetshälsan upplevdes efteråt. Undersökningen gjordes både på kontorsanställda samt cheferna. Hur nödvändigt förändringsprojektet upplevdes hade en markant skillnad beroende på vilken yrkesroll respondenterna hörde till. Kontorsanställda upplevde förändringen som jobbig och icke nödvändig medan cheferna var mer positiva gentemot förändringen. Båda yrkesgrupperna upplevde ändå att informationen från ledningen hade varit bristfällig under hela förändringsfasen. Förändringen var väldigt omfattande och orsakade att personalens arbetsuppgifter till en stor del skulle förändras, detta orsakade oro och rädsla över att inte längre klara av sina arbetsuppgifter. Oron över de nya arbetsuppgifterna orsakade stress och upplevdes påverka negativt på arbetshälsan. Respondenterna upplevde att förändringar sker för ofta och för snabbt. Arbetsmiljön upplevdes även olik beroende på yrkesrollerna. De kontorsanställda upplevde deras arbetsmiljö som spänd vilket hade en negativ inverkan på välmående medan ledarna upplevde sin arbetsmiljö som positiv och uppmuntrande. Kvaliteten på arbetsmiljön hade en inverkan på arbetshälsan och välmående bland arbetarna, beroende på hur miljön upplevdes. Författaren rekommenderar att man lägger mer märke till stämningen i arbetsgruppen under en tid av förändringar.

Luomala (2008) har gjort en uppföljningsstudie då två kommuner sammanslogs och därmed orsakade stora organisationsförändringar. Undersökningen tar fasta på hurdan inverkan förändringar kan ha på arbetarnas arbetstrivsel då en storartad förändring kräver enorm flexibilitet hos personalen. Som syfte var att kartlägga hur arbetarna uppfattade och förhöll sig till förändringarna. Forskningsresultatet visade att förändringarna hade en mer negativ än positiv inverkan på stämningen i arbetsmiljön, men upplevelserna var subjektiva. Bland annat orsakade den ökade mängden av arbetsuppgifter irritation. Varierande åsikter om omlokalisering av den fysiska arbetsplatsen (rum, skrivbord) fick olika respons, ifall arbetsplatsens nya utrymme låg längre bort från hemmet upplevdes det av vissa som negativt medan andra upplevde nya utrymmena som omväxling.

Informationsflödet från ledningen fick kritik och den upplevdes bristfällig. Arbetarna upplevde ändå ett behov att få delta i planeringen av förändringarna. Då de fick vara delaktiga i planeringen såg de framemot förändringarna. Respondenterna såg förändringarna hämta med sig många nya möjligheter och viljan att utvecklas i sitt arbete var stor.

Partanen (2012) har undersökt 14 vuxen- och barnsocialarbetare och deras arbetsvälmående inom en finsk kommun. Syftet med forskningen var att forska kring arbetarnas arbetshälsa, vilka aspekter som påverkar arbetshälsan samt med hjälp av hurdana metoder enheten främjar arbetshälsa hos sina anställda. Genom intervjuer tar forskarna reda på socialarbetarnas subjektiva upplevelser om vad som förstärker och vad som försvagar arbetshälsan. Resultatet visar att samma faktorer kan upplevas som förstärkande eller försvagande beroende på ifall arbetarna upplever dessa faktorer som stödjande eller inte. En god arbetsmiljö stödde arbetarnas arbetshälsa samt stödet från förmannen och kollegerna upplevdes som allra viktigaste. Att främja arbetshälsan visade sig i resultatet vara var och ens ansvar, inte enbart arbetsplatsens och förmannens utan också individens uppgift. Resurser för att främja arbetshälsan önskades mer.

Andes & Shatell (2006) tar i sin studie fasta på den fysiska platsens betydelse för människan. De undersökte patienters upplevelser på en låst akut psykiatrisk avdelning och hur patienterna upplever platsen. Forskning visar att patienterna kände sig trygga på avdelningen då de var inlåsta från världen. Men samtidigt upplevde patienterna att de på en psykiatrisk avdelning inte hade möjligheten till något privat eftersom de hela tiden måste bli övervakade. Syftet med forskningen var att undersöka vad plats och utrymme har för betydelse i akut psykiatriska vården, och hur detta påverkar patienterna och personalen. Det visade sig att det fanns en fördel i att sjuksköterskorna hade ett privat utrymme dit de kunde gå för att ha vardagliga konversationer med sina kolleger. Att sjuksköterskorna kunde undgå patienterna en stund, visade ökad arbetstillfredsställelse och de blev mer mottagliga för patienternas bekymmer. Patienterna hade även upplevt att ett rökrum som enbart var för patienterna som ”det bästa rummet på avdelningen” då de slapp de synande blickarna för en stund och fick möjligheten att tala öppet med andra patienter.

Kjellman (2007) behandlar ämnet miljö från den synvinkeln som är centralt för detta arbete trots att temat handlar om patienter och inte vårdare. Hon har forskat i nio funktionsförhindrade patienters upplevelser om platsen. Patienterna har bott i 30-35 år på samma institution och är i 70-årsåldern. Institutionen ligger i ett naturnära, parklikt område intill en skog med mycket lite trafik. I och med en organisations förändring kommer patienterna att flyttas bort från institutionen till sina hemkommuner, till nyrenoverade lokaler. Upplevelserna kring denna drastiska förändring varierade bland patienterna p.g.a. deras individuella bakgrunder. Bland flera patienter visade miljöbytet ha en negativ hälsoeffekt då den trygga miljön utbyttes till en stadsmiljö som avviker drastiskt från det tidigare. Någon enstaka upplevde förändring som positivt i och med att de genom detta fått nya vänskaper på det nya stället. Kjällman säger att ”bristande kunskap om människors erfarenheter av platser kan innebära hälsokonsekvenser”.

Wijk (2010) fokuserar på miljön ur en personcentrerad synvinkel. Hon tar fasta på vad miljö är och vad en gynnsam miljö innebär för människan och patienten. Trots att fokus i denna studie ligger på patienten nämner Wijk (2010) även att miljön har en inverkan på vårdaren. Både patienter och vårdare har beskrivit miljöer där man känner sig delaktig, som är stimulerande, välkomnande samt flexibla - som stödjande miljöer både att vårdas i som att vårda i. En gynnsam miljö är en plats som ger rum för känsla av gemenskap och stöder individuellt handlande.

Följande tabell är uppbyggd för att läsaren lätt skall kunna gestalta och gå tillbaka till innehållet i artiklarna som används i denna studie.

Tabell 2 Sammanfattning över valda forskningar och artiklar

Artikel	Författare	Årtal	Typ	Innehåll
<i>Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data</i>	Kutney-Lee, Aiken, Sloane & Wu	2013	Analys av panel-data från år 1999 och 2006.	Syfte med undersökningen var att forska i hur utbrändhet, vilja att byta arbetsplats samt missnöje i arbetet bland sjukskötare förändrades under tid och ifall dessa resultat var förknippade med förändringar i arbetsmiljön.
<i>Changes in work situation and work ability in young female and male workers. A prospective cohort study</i>	Boström, Sluiter & Hagberg	2012	Prospektiv kohortstudie, 1311 respondenter i åldern 21-25 år	En undersökning bland unga arbetare vars syfte var att utreda ifall förändringar i arbetssituationen associeras med förändrad arbetsförmåga samt vilka sorts förändringar bidrar till förbättrad- eller försämrad arbetsförmåga.
<i>Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians – a follow-up study</i>	Jönsson	2012	Uppföljningsstudie 2002 och 2009, 860 sjukskötare och 866 läkare deltog	En uppföljningsstudie i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevdes av läkare och sjukskötare.
<i>The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden</i>	Ferrie, Westerlund, Oxenstierna & Theorell	2007	Analys av enkätundersökningen SWES (Swedish Work Environment Survey)	Forskning vars syfte är att beskriva hurdan inverkan förändringar inom organisationen samt måttliga och stora nerskärningar har på den psykosociala arbetsmiljön.
<i>Individual and organizational well-being in psychiatric nursing: a cross-cultural study</i>	Thomsen, Arnetz, Nolan, Soares & Dallender	1999	Enkätundersökning, 1016 respondenter	En jämförande undersökning om hur svenska och engelska sjukskötare inom psykvården upplever deras psykosociala arbetsmiljö.
<i>Health correlates autonomy, control and professional relationships in the nursing environment</i>	Budge, Carryer & Wood	2003	Enkätundersökning, 225 respondenter	Forskningens syfte var att utreda ifall aspekter i arbetsmiljön kan ha en inverkan på hälsan.

<i>Muutosta ilmassa. Työhyvinvointi henkilöstöhallinnon muutoshankkeessa</i>	Mikkola, Susanna	2007	Enkätundersökning	En undersökning om arbetstrivseln då sju finska kommuner deltog i ett omfattande förändrings projekt. Syfte var att forska hurdan inverkan själva förändringsprojektet hade på anställdas arbetshälsa inom fyra av dessa kommuner.
<i>Työhyvinvointi muutoksessa</i>	Luomala, Anne	2008	Enkätundersökning och intervjuer	En uppföljningsstudie då två kommuner sammanslogs och därmed orsakade stora organisationsförändringar. Undersökningen tar fasta på hurdan inverkan förändringar kan ha på arbetarnas arbetstrivsel då omfattande förändring kräver enorm flexibilitet hos personalen..
<i>Tutkimus aikuis-sosiaalityön ja lastensuojelun avoimuuden sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.</i>	Partanen, Hanna-Mari & Tynkkynen, Elina	2012	Intervjustudie	Undersökning i arbetsvälmående hos 14 vuxen- och barnsocialarbetare inom en finsk kommun. Syfte är att forska hur arbetarna mår och vilka aspekter som påverkar på arbetshälsan och med hjälp av vilka metoder enheten främjar arbetshälsan.
<i>An exploration of the meanings of space and place in acute psychiatric care</i>	Andes, Melanie & Shattell, M. Mona	2006	Artikel	En artikel baserad på flera undersökningar om platsens betydelse för sjuksköterskan samt patienten och hurdan inverkan platsen har på dem.
<i>Har plats betydelse för hälsan?</i>	Kjellman, Cecilia	2007	Artikel	Författaren har forskat i vad platsen kan ha för inverkan på hälsan och hur platsen påverkar människans vardagsliv.
<i>Miljöer till stöd för hälsan</i>	Wijk, Helle	2010	Artikel	Fokuserar på miljön ut en personcentrerad synvinkel. Tar fasta på vad miljö är och vad en gynnsam miljö innebär för människan och patienten.

6 ETISKA REFLEKTIONER

Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola har förbundet sig att följa Forskningsetiska delegationen riktlinjer för god vetenskaplig praxis som sammanställdes år 2002. God vetenskaplig praxis innebär att forskaren ärligt, respektfullt och omsorgsfullt behandlar det använda materialet, utan att förvränga eller förändra innehållet i de valda artiklarna och forskningarna (Arcada). Originalkällor hänvisas alltid till, korrekt och enligt angivna direktiv (von Herzen & Stolt 2009).

I detta arbete har författaren följt de etiska direktiven på god vetenskaplig praxis (Arcada). Författaren har även sökt om forskningslov från Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt. Ansökan godkändes den 1.5.2013. Dokumentsökningen har skett genom pålitliga databaser samt noggrann genomgång och kritisk granskning av materialet har genomförts. Kriterierna för det valda materialet var att det är vetenskapligt trovärdigt, samt rätt så färskt. Noggrann genomgång och dokumentering har skett genom hela processen, enligt angivna direktiv om god vetenskaplig praxis (Arcada). Kyngäs & Vanhans (1997) forskningsriktlinjer på innehållsanalys har tillämpats, med en egen uppbyggnad av metoden.

Författaren bär ansvaret för det framförda materialet. Denna innehållsanalys publiceras offentligt yrkeshögskolornas webb-bibliotek Theseus, där framtida studenter kan ha användning av materialet. Därför är det viktigt att man framför korrekt, objektiv fakta kring det man forskat.

7 RESULTAT

Syfte med litteraturanalysen är att kartlägga vad miljön har för betydelse för människan och arbetstrivseln samt hurdan inverkan de ständiga förändringarna har på arbetshälsan. Fokus ligger även på hur dessa förändringar skall hanteras.

7.1 Resultatredovisning och kopplingen till den teoretiska referensramen

I studien söktes svar på tre frågor: 1. Vad har miljön för betydelse för människan och arbetstrivseln; 2. Hur kan ständiga förändringar påverka arbetshälsan; 3. Hur skall man hantera ständiga förändringar?

7.1.1 Miljöns betydelse för människan och arbetstrivseln

Det var svårast att hitta forskning kring den första frågeställningen. Miljö är ett väldigt omfattande begrepp och kan inbegripa den fysiska miljön, omgivningen, platsen, rummet, arbetsmiljön eller den psykosociala miljön. I detta arbete har alla dessa olika former av miljön varit lämpliga i innehållsanalysen i och med att de alltid varit kopplade till hurdan inverkan denna miljö kan ha på arbetaren, patienten eller människan.

I huvudkategorin ”miljöns betydelse” är överkategorierna indelade i ”ökad arbetstrivsel” samt ”ökad arbetshälsa”. Underkategorierna beskriver vad som bidragit till en ökad arbetstrivsel och arbetshälsa (se tabell 3). Kutney-Lee et al. (2013) undersökning visade att arbetstrivseln de facto hade ökat från 1999 till 2006 eftersom sjukhusen i Pennsylvania hade gjort förbättringar i sjuksköterskornas arbetsmiljö under åren och därmed hade den rapporterade arbetshälsan i dessa sjukhus ökat. Förändringarna i arbetsmiljön hade gett en positiv effekt på de anställdas arbetshälsa och en lägre grad av utbrändhet och missnöje i arbetet rapporterades. Andes et al. (2006) har i sin studie om platsens betydelse för människan funnit att både patienter och sjuksköterskorna dragit nytta av att ha ett eget begränsat område – ett rum, där de får vara med sina vänner och kolleger och andas ut en stund. Sjuksköterskorna blev med mottagliga för patienternas bekymmer efter att de fick ett rum för sig själva och de upplevde att deras arbetstrivsel ökat. Där-

med kan man konstatera att miljön eller rummet kan ha en effekt på människan och arbetstrivsel.

Miljöns betydelse för arbetstrivseln har visat sig ha subjektiva skillnader. Luomalas (2008) undersökning visade att omlokaliseringen av platsen gav varierande upplevelser bland personalen. Personerna som drog nytta av omlokaliseringen av den fysiska arbetsplatsen (rummet eller arbetsbordet) hade en positivare inställning gentemot förändringen och upplevde det nya som omväxling i vardagen. Medan de som bland annat fick en längre arbetsresa upplevde förändringen mer irriterande. I Mikkolas (2007) undersökning fanns det även subjektiva inställningar gentemot förändringarna som kom med förändringsprojektet. Cheferna inom kommunen hade större förståelse för förändringarna samt de som deltagit i informationsmöten om förändringarna. Däremot de kontorsanställda som visste lite om förändringsprojektet var mer kritiska gentemot förändringarna och upplevde dem som icke nödvändiga och jobbiga. Kjellman (2007) behandlar även i sin artikel ämnet att varje människas subjektiva upplevelse av en situation eller plats beror på våra tidigare minnesbilder och erfarenheter, vilket har en koppling till den teoretiska referensramen i detta arbete. Antonovsky (1987) menar också att varje människas sätt att uppfatta och hantera saker beror på hurdana inre resurser hon har från tidigare. I tabell 3 ser man huvudkategorin ”miljö” som gett överkategorin ”subjektiva upplevelser” medan det i underkategorin är gestaltat vad som upplevts eller beroende på vad upplevelsen varit subjektiv. Detta svarar på frågeställningen genom att miljöns betydelse för människan kan ha olika dimensioner beroende på de inre resurserna var och en har.

I sista överkategorin ”gynnsam miljö” hade både patienter och personal i Wijks (2010) studie beskrivit en gynnsam miljö som en miljö som i underkategorierna markerats som stimulerande, välkomnande, stödjande, flexibel och ger rum för gemenskap. Antonovskys (1987) teori om känslan av sammanhang och speciellt komponenten *meningsfullhet* kan ses ha en koppling till detta: i och med att meningsfullhet innebär att man finner mening i något. Därmed om man finner en mening i denna miljö känner man sig delaktig. Känslan av meningsfullhet i arbetet ökar motivationen vilket bidrar till att man känner sig delaktig i organisationen (Hanson 2010: 83). Därmed för att människan skall uppleva den miljö hon är i som meningsfull lönar det sig att investera i en miljö som

bidrar till delaktighet och är stimulerande, välkomnande, stödjande, flexibel och ger rum för gemenskap.

Tabell 3 Miljöns betydelse

Frågeformulering	Huvudkategori	Överkategori	Underkategori	Källa	
Vad har miljön för betydelse för människan och arbetstrivselen?	Miljöns betydelse	Ökad arbetstrivsel	Förbättringar i arbetsmiljön	Kutney-Lee et al. (2013)	
			Eget rum	Andes et al. (2006)	
			Ökad arbetshälsa	God arbetsmiljö	Partanen (2012)
				Lägre grad av utbrändhet och missnöje i arbetet	Kutney-Lee et al. (2013)
		Miljö	Subjektiv upplevelse	Omlokalisering av plats: 1) och 2)	Luomala (2008)
				1) Omväxling	
				2) Besvärligt - Längre bort från hemmet	
				Beroende på yrkesroll	Mikkola (2007)
				Beroende på individuell bakgrund	Kjellman (2007)
			Gynnsam miljö	Stimulerande	Wijk (2010)
				Välkomnande	
				Stödjande	
				Flexibel	
				Rum för gemenskap	

7.1.2 Ständiga förändringars påverkan på arbetshälsan

Förändringar har i denna innehållsanalys inbegripit olika former av förändring. Det har bland annat varit frågan om förändringar eller omstruktureringar av organisationen och arbetsplatser (Budge et al. 2003, Ferrie et al. 2007, Luomala 2008), förändringarnas inverkan på arbetstrivseln (Kutney-Lee et al. 2013), förändringar i arbetsmiljön under en längre tid (Jönsson 2012), förändringar i arbetssituationen (Boström 2012) och omfattande förändringsprojekt inom kommunen (Mikkola 2007). Frågeställningen söker svar på hurdan inverkan (positiv eller negativ) ständiga förändringar kan ha på arbetshälsan.

Huvudkategorin ”förändringar” är indelad i ”lägre arbetshälsa/trivsel” och ”ökad arbetshälsa/trivsel” och därefter indelat i underkategorier som gett upphov till lägre kontra ökad arbetshälsa/trivsel (se tabell 4). Förändringar eller problem som uppstått på grund av förändringar och därmed *gett upphov till lägre arbetshälsa/trivsel* var faktorer som; omstrukturering av arbetsplatsen (Budge et al. 2003), irritation över organisationen på grund av ständiga förändringar (Thomsen et al. 1999), minskad kontroll över det egna arbetet och arbetets ökade inverkan på privatlivet (Boström et al. 2012) och oro över nya arbetsuppgifter samt osäkerhet på grund av bristande kommunikation (Mikkola 2007).

Förändringar eller faktorer som på grund av dessa förändringar *gett upphov till en ökad arbetshälsa/trivsel* var; starkt socialt stöd (Boström et al. 2012, Jönsson 2012), känsla att man har kontroll över det egna arbetet, arbetskravens minskade inverkan på privatlivet (Boström et al. 2012), klarhet i yrkesrollerna och att arbetsuppgifterna upplevdes som kvalitativa (Jönsson 2012). Författaren har frekvent under denna process stött på att det sociala stödet under en tid av förändringar upplevs som väldigt viktigt och av det valda materialet stöder även Boström et al. (2012), Jönssons (2012), Partanen (2012) och Budge et al. (2003) med goda relationer detta påstående.

De ständiga förändringarnas inverkan på arbetshälsan och -miljön fick även olika resultat. Huvudkategorin ”förändringar” gav överkategorin ”inverkan på arbetsmiljön” som därefter gav överraskande underkategorier. Ferrier et al. (2007) undersökning om organisationsförändringarnas inverkan på den psykosociala arbetsmiljön visade i sitt resultat

att en förändring nödvändigtvis inte alltid bidrar till en försämrad arbetsmiljö. Måttliga förändringar visade sig till och med ha en positiv inverkan på arbetsmiljön. Mikkola (2007) fann i sin undersökning en markant skillnad i upplevelserna av förändringarnas påverkan på arbetshälsan. Upplevelserna varierade beroende på vilken yrkesroll respondenterna i Mikkolas (2007) undersökning hade. Ledarna och cheferna hade en starkare förståelse för förändringarna än de kontorsanställda vilket å sin sida hade en olik inverkan på den upplevda arbetshälsan. Mindre förståelse i förändringen orsakade stress och spänning i de kontorsanställdas arbetsmiljö vilket upplevdes påverka välmåendet negativt.

Förändringar, som vilket som helst annat i denna värld, kan därmed alltid ha olika subjektiva upplevelser. Detta kan kopplas till Antonovskys (1987) teori om att alla människor någon gång i livet utsätts för så kallade stressorer. Beroende på hur man klarar av dessa stressorer och i detta fall förändringar beror på vår individuella hanteringsförmåga av dessa stressorer samt de motståndsresurser vi bär på (Antonovsky 1987: 16-17). Hantering av en situation innebär att man förstår situationen och har kunskap. Antonovsky (1987) menar att känslan av sammanhang – KASAM baserar sig på de inre resurser vi byggt upp genom livet och en hög KASAM bidrar till att man kan känna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i livet.

Socialt stöd under en tid av förändring kan alltså hjälpa till att förändringen har en positiv påverkan på arbetshälsan. Rutin och klarhet i arbetet under förändringen bidrog även till att förändringen upplevdes positiv (Jönsson 2012). Enligt resultatet visar sig förändringarna påverka arbetsmiljön både negativt som positivt, men upplevelsen varierade beroende på olika aspekter. För att motverka förändringarnas negativa konsekvenser lönar det sig att satsa på att stöda de anställda genom starkt socialt stöd, låta dem som påverkas av förändringen delta i planeringen för att öka förståelsen samt att satsa på rutin och klarhet i arbetet under denna period.

Tabell 4 Ständiga förändringar

Frågeformulering	Huvudkategori	Överkategori	Underkategori	Källa		
Hur kan ständiga förändringar påverka arbetshälsan?	Förändringar	Lägre arbets- hälsa/trivsel	Irritation gentemot organisationen	Thomsen et al. (1999)		
			Omstrukturering	Budge et al. (2003)		
			Minskad kontroll över egna arbetet	Boström et al. (2012)		
			Arbetskravens ökande inverkan på privatlivet			
			Nya arbetsuppgifter - Oro och rädsla	Mikkola (2007)		
			Bristande kommu- nikation - Osäker- het, mindre förstå- else			
			Ökad arbets- hälsa/trivsel	Starkt socialt stöd	Boström et al. (2012), Jönsson (2012), Part- anen (2012)	
				Kontroll över eget arbetet		
				Arbetskravens minskade inverkan på privatlivet		
				Klarhet i yrkesrol- lerna	Jönsson (2012)	
				Kvalitativa arbets- uppgifter		
				Inverkan på ar- betsmiljön	Måttlig förändring - Positiv inverkan	Ferrier et al. (2007)
					Subjektiv upple- velse -Yrkesroll	Mikkola (2007)

7.1.3 Att hantera ständiga förändringar

Hanterbarheten går delvis hand i hand med den andra frågeställningen. Då det under förra rubriken togs upp vad som gett upphov till lägre arbetshälsa/trivsel fokuseras härmed på de positiva aspekter som bidrar till att hantera en förändring. Huvudkategorin ”hantera förändring” är kopplad med överkategorin ”ökad arbetsförmåga/trivsel” och underkategorin presenterar de faktorer som bidrar till en ökad arbetsförmåga/trivsel – alltså hur man kan hantera förändringar. Så som det redan i förra frågeformuleringen kom fram har starkt socialt stöd den tydligaste kopplingen till ökat arbetsvälmående, ökad arbetshälsa samt ökad arbetstrivsel (Boström et al. 2012, Jönsson 2012, Partanen 2012). Det är alltså lönsamt att stödja de anställda och kollegerna under en tid av förändring för att bevara arbetshälsan. Var och en har dock olika inre resurser för att kunna hantera situationen som Antonovskys (1987) teori om KASAM går ut på. Därmed är det viktigt att ledaren kan kunna yrka ett salutogent ledarskap och koncentrera sig på att respektive medarbetare bär med sig olika slags resurser att behärska situationer (Hanson 2010: 41- 42).

Luomala (2008) upptäckte i sin undersökning att personalen kände ett behov att få delta i planeringen av förändringarna. Möjligheten att delta i planeringen ökade förståelsen och förändringen var mer välkommen. Ifall medarbetarna känner sin medverkan i organisationen som meningsfull ökar motivationen och känslan av delaktighet i organisationen förstärks (Hanson 2010: 83). Detta stöder det Antonovsky (1987) avser med en stark känsla av sammanhang då man har man alla verktyg att utveckla, stärka samt att bevara den goda hälsan.

Andra aspekter som ansågs ge en ökad arbetsförmåga/trivsel under en tid av förändringar var att ha kontroll över det egna arbetet, inte låta arbetskraven inverka på privatlivet, att ha klara yrkesroller och arbetsuppgifter (Boström 2012), goda relationer med kollegerna, fungerande kommunikation samt möjligheten att påverka den miljö man arbetar i (Budge et al. 2003). Ledaren har ett ansvar att få sina anställda att känna sig delaktiga i organisationen och känna en stark känsla av sammanhang under en förändring men var och en ansvarar själva över att dessa delmoment fungerar i gruppen.

Överkategorin ”nedsatt arbetsförmåga/trivsel” upplyser i underkategorin faktorer som kan rubba hanteringen av förändringar. Dåliga relationer och utbrändhet (Budge et al. 2003) samt bristfällig kommunikation och informationsflöde från ledningen kan orsaka nedsatt arbetsförmåga/trivsel och vara ett hinder för att medarbetarna skall kunna hantera förändringarna på ett hälsosamt sätt.

Tabell 5 Hantera förändringar

Frågeformulering	Huvudkategori	Överkategori	Underkategori	Källa	
Hur skall man hantera ständiga förändringar?	Hantera förändring	Ökad arbetsförmåga/trivsel	Socialt stöd	Boström et al. (2012), Jönsson (2012), Partanen (2012)	
			Kontroll över eget arbete	Boström et al. (2012)	
			Arbetskravens minskade inverkan på privatlivet		
			Klarhet i yrkesrollerna		
			Kvalitativa arbetsuppgifter		
			Goda relationer	Budge et al. (2003)	
			Kommunikation		
			Möjligheten att påverka miljön		
			Chansen att delta i planering – nya möjligheter – stärkte viljan att utvecklas	Luomala (2008)	
			Nedsatt arbetsförmåga/trivsel	Dåliga relationer	Budge et al. (2003)
			Utbrändhet		
			Bristfällig kommunikation från ledning		Luomala (2008)

8 DISKUSSION

Avsikten med denna studie var att kartlägga aspekter som kan ha en inverkan på arbetarens arbetshälsa under en tid av förändring. I frågeställningarna fokuserades det på om miljön kan ha en betydelse för arbetstrivseln samt ifall förändringar kan påverka arbetshälsan och hur dessa förändringar då skall hanteras. I innehållsanalysen visade det sociala stödet ha den mest betydande rollen i att förstärka arbetshälsan under en tid av förändring (Boström et al. 2012, Jönssons 2012, Partanen 2012 och Budge et al. 2003). Fungerande kommunikation och goda relationer bidrog även till ökad arbetsförmåga och arbetstrivsel (Budge et al. 2003).

Miljöns betydelse för arbetstrivseln gav subjektiva skillnader som varierade på grund av yrkesroller och varierande bakgrunder (Mikkola 2007, Kjellman 2007). Ifall arbetarna drog nytta av förändringen eller fick delta i planeringsfasen var de även mer mottagliga gentemot förändringen (Luomala 2008). Förändringar i arbetsmiljön som pågick under en längre period och måttliga förändringar hade gett en ökad arbetstrivsel (Kutney-Lee et al. 2013, Ferrier et al. 2007). Därmed kan jag konstatera att alla förändringar inte måste ha en negativ utgång. Det är snarare anpassningsförmågan hos var och en som bidrar till hur man handskas med förändringen. Även känslan av sammanhang och de inre resurser vi bär med oss bidrar olika i hur var och en hanterat arbetsförändringar, miljöförändringar eller övriga stressorer i vardagen.

I början av denna studie antog jag att förändringar i miljön och förändringar förövrigt skulle ha en negativ inverkan på arbetaren. Därmed var resultatet i denna studie överraskande positivt. Förändringar kan ha en inverkan på arbetshälsan och trivseln men ifall förändringen upplevs positiv eller negativ ger detta resultat rum för självreflektion hos både ledaren som hos arbetaren. Kan ens egna attityder gentemot förändringen förändras om man engagerar sig i förändringen och kan man eventuellt som ledare göra något för att hanteringen av förändringar blir bättre bland sina anställda? Starkt stöd, delaktighet, god kommunikation och goda relationer var nyckelorden när det var frågan om att hantera förändringar. Salutogena ledarskapsmodeller används redan idag vilket är bra eftersom man då fokuserar på de starka sidorna och en av sina anställda har (Hanson 2010: 41-42). Jag anser dock att man i förebyggande syfte borde fokusera mer

på att upprätthålla och stödja de anställdas styrkor under en tid av förändring, annars riskerar man de anställdas arbetshälsa.

I Sverige används det mycket av så kallade kvalitetssäkrings- och kvalitetsutvecklingsprogram för att upprätthålla arbets kvaliteten. Kvalitetssäkringsprojekten tar fasta på alla faktorer som medverkar på kvalitén av varor, tjänster eller arbetssätt inom ett företag. Kvalitetssäkringsprojekten följer med verksamheten under en tid, där utgångspunkten är nuläget och målet är en systematisk förbättring i nuläget. Projektet innebär konkreta handlingsplaner med hjälp av vilka man försöker nå målet. Ett mål i dessa kvalitetsutvecklingsprojekt kan bland annat vara ökad kostnadseffektivitet, minskad tidsanvändning eller ökad arbetshälsa hos personalen (Pettersson 2002:3: 3-8). Användning av så kallade kvalitetssäkringsprojekt kunde även användas under en tid av förändringar, för att försäkra att arbetsmiljön, arbetstrivseln, arbetshälsan och kvalitén på arbetet så att vården inte blir lidandes.

Bristen på material av den fysiska miljös betydelse för människan orsakade ett antal hinder under studien. Därmed måste jag ofta försöka kringgå mina frågeformuleringar ur olika synvinklar för att hitta användbart material. Mina förslag för fortsatta studier är att utforska i konkret omlokalisering av platsen och platsens psykologiska betydelse för arbetaren. En uppföljningsstudie kunde eventuellt vara mest passande för att få insyn i upplevelserna av platsen före och efter flytten.

Avsikten med denna studie var att bidra med material som kunde användas som diskussionsunderlag när omlokalisering av arbetsplatsen blir relevant. Resultatet av denna studie kunde även användas som handledningsmaterial när ledaren funderar över hur hon kan stöda sina medarbetare under kommande förändringar. Ålderspsykiatriska avdelningen PV1 har under utförandet av denna studie hunnit flyttat till sina nya utrymmen på Stengårds sjukhus. Trots att den vackra naturnära miljön i Esbo nu bytts ut mot en stadsmiljö hoppas jag att förändringen har hämtat med sig positiva sidor och de nya utrymmen upplevs som fungerande. Ett frågeformulär i *arbetstrivsel efter förändringar i arbetsmiljön* kunde utföras på Ålderspsykiatriska avdelningen PV1 på Stengårds sjukhus.

9 KRITISK GRANSKNING

Tanken till ämnet för studien väcktes då författaren praktiserat på Åldringspsykiatriska avdelningen PV1 på Stengård sjukhus. Därmed var valet av ämne naturligt och det kändes motiverande att skriva om ett ämne författaren haft en nära inblick i. Under praktikperioden fick författaren höra mycket om bland annat personalens erfarenheter angående flytten, deras tidigare upplevelser av platsen i Esbo samt se bilder på gamla lokaler och även besöka den nya lokalen dit avdelningen skulle flytta i framtiden.

Ämnet till denna litteraturanlys har bearbetats under en längre tid, men själva arbetet byggdes upp under en intensiv tidsperiod och tidspress. Tidspressen gjorde att arbetet aldrig fick falla i glömska. Författarens målmedvetenhet och starka vilja har varit till stor hjälp under skrivprocessen och tidtabellen som var utsatt för att utföra detta arbete höll. Det dåliga med en så intensiv tidtabell är att mognadsprocessen inte varit lika tydlig men författaren upplever ändå att ämnet blivit allt mer tydligare under processen. Dessutom upplever författaren att den röda tråden i arbetet inte brustit utan arbetet följer en logisk uppsättning som gör det lätt för läsaren att hänga med i ämnet.

Studiens starka sidor är att författaren under hela processen följt en tydlig plan, en tankekart som visat vägen. Arbetet har från första början haft en stark struktur och sakta men säkert fått mer kött på benen. I litteraturanlysdelen var det extra tungt att fastställa över- och underkategorier. Även begreppet miljö fick tidvis författaren att tänka om då begreppet miljö lämnar så mycket rum för tolkning. När innehållsanalysen och uppbyggnaden av över- och underkategorierna var klar fick hela arbetet en tydligare form och resultatet stöder den hypotes författaren hade från början – att förändringar och plats kan ha en inverkan på arbetstrivseln och arbetshälsan. Det positiva under denna process var att komma fram till att förändringarna inte alltid behöver ses som något negativt. Därmed ändrades även rubriken av denna studie i slutskedet från ”Omlokalisering – Att *uthärda* omlokalisering av arbetsplatsen” till den nuvarande titeln ”Omlokalisering – Att *hantera* omlokalisering av arbetsplatsen”. *Uthärda* är ett starkt ord och har synonymer så som ”att klara av”, ”stå ut med”, ”tåla”, ”orka” och har därmed en negativ klang, vilket *hantera* inte har.

KÄLLOR

- Andes, Melanie & Shatell, Mona M. 2006. *An exploration of the meaning of space and place in acute psychiatric care*. Issues in Mental Health Nursing, 27:699-707
- Antonovsky, Aaron. 1987. *Hälsans mysterium*. 2 uppl. Stockholm: Natur och Kultur, 271s.
- Boström, Sluiter & Hagberg. 2012. *Changes in work situation and work ability in young female and male workers. A prospective cohort study*. BMC public Health 2012, 12:694, s.1-13.
- Budge, Carryer & Wood. 2003. *Health correlates of autonomy, control and professional relationships in the nursing work environment*. Journal of advanced nursing, 42(3), s.260-268.
- Elo, Satu & Kyngäs, Helvi. 2007. *The qualitative content analysis process*. JAN: Research methodology, Journal compilation, Blackwell Publishing Ltd, s.107-115.
- Ferrie, Westerlund, Oxenstierna & Theorell. 2007. *The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden*. Scandinavian Journal of Public Health, 35:62-69.
- Forma, Pauli. 2006. Muutos ja epävarmuus kunta-alan työssä. I: T.Halmeenmäki, K.Harkonmäki, M.Kauppinen, P.Saari, A.Saarinen, T.Tuomi, L.Villanen, J.Väänänen *Kuntatyö murroksessa – Miten jaksaa työntekijä?* Helsingfors: KUNTATYÖ 2010 – PROJEKTI, Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto, 102 s.
- Hanson, Anders. 2010. *Salutogent ledarskap – för hälsosam framgång*. Lettland: MicroDot, 211s.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2007. *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur, 316 s.
- Jönsson, Sandra. 2012. *Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians – a follow-up study*. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 26:236-244.
- Kjellman, Cecilia. 2007. *Har plats betydelse för hälsa?* Socialmedicinsk tidskrift 3/2007, s.205-211.
- Kutney-Lee, Wu, Sloane & Aiken. 2013. *Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data*. International Journal of Nursing Studies 20:195-201.

- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa. 1997. *Sisällön analyysi*. Hoitotiede Vol 11, nr 1/1999, s.3-12.
- Lennéer Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela. 2005. *Arbetsgruppens psykologi*. 4 uppl. Stockholm: Bokförlaget natur och Kultur, 256 s.
- Luomala, Anne. 2008. *Työhyvinvointi muutoksessa*. Tammerfors universitet handels-högskola : Työhyvinvoinnin ja ihmisten johtamisen tutkimus- ja kehittämissryhmä. 89s.
- Mikkola, Susanna. 2007. *Muutosta ilmassa. Työhyvinvointi henkilöstöhallinnon muutoshankkeessa*. Pro gradu, Tammerfors universitet: Samhällsvetenskapliga fakulteten. 90s.
- Partanen, Hanna-Mari & Tynkkynen, Elina. 2012. *Tutkimus aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avoimuuden sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista*. Pro gradu, Jyväskylän universitet, Samhällsvetenskapliga och filosofiska fakulteten. 131s.
- Petterson, Backman, Leijon, Lindberg & Pernold. 2002:3. *Personalen i fokus vid kvalitetssäkring inom vård och omsorg*. Rapport från Arbets- och miljömedicin.
- Strömberg, Alva. 1998. *Stora Synonym Ordboken*. 2 uppl. Tyskland: Offzin Andersen Nexö, 1080s.
- Thomsen, Arnetz, Nolan, Soaren & Dallender. 1999. *Individual and organizational well-being in psychiatric nursing: a cross-cultural study*. Journal of Advanced Nursing, 30(3), s.749-757.
- Vingård, Lundberg, Karlsson Håål & Brolin. 2002. *Arbetsmiljön i vården – från ord till handling*. Läkartidningen, Vol 99, nr 22, s.2532-2536. Tillgänglig: <http://larkiv.lakartidningen.se/2002/temp/pda24922.pdf>. Hämtad: 22.04.2013
- von Herzen, Maria & Stolt, Kerstin. 2009. *Skrivguide 2009 Version 1.2*. Helsingfors: Arcada - Nylands svenska yrkeshögskola, Arcadas bibliotek och Språkcentralen vid Arcada. 40s.
- Wahlstedt, Kurt G I. 2002. *Förbättrad arbetsorganisation kan minska riskerna för ohälsa – Den psykosociala arbetsmiljön har stor betydelse för både kropp och själ*. Läkartidningen, Vol 99, nr 15, s.1666-1670. Tillgänglig: <http://larkiv.lakartidningen.se/2002/temp/pda24591.pdf>. Hämtad: 1.7.2013.
- Wijk, Helle. 2010. *Miljöer till stöd för hälsan*. Socialmedicinsk tidskrift 3/2010, s.167-174.

Övriga källor:

Arbetskyddslagen, (738/2002). Finlex. Helsingfors, Riksdagen. Tillgänglig:
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>. Hämtad: 5.8.2013.

Arcada. *God vetenskaplig praxis i studier*. Tillgänglig:
http://studieguide.arcada.fi/webfm_send/510. Hämtad: 3.9.2013

HNS. *Rakennushankkeet*. 2013. Tillgänglig: <http://www.hus.fi/hus-tietoa/rakennushankkeet/Sivut/default.aspx>. Hämtad: 30.7.2013

Koskinen, Ahti. 29.7.2013. YLE Nyheter. Tillgänglig:
http://yle.fi/uutiset/lastenklinikka_sinnittelee_eteenpain_uuden_lastensairaalan_toivossa/6750663. Hämtad: 15.8.2013