

# **Välbefinnande i arbetet**

Analys av Kiva-enkät svar

Ida Fagerlund

Examensarbete

Vård

2015

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Vård
Identifikationsnummer:	4725
Författare:	Ida Fagerlund
Arbetets namn:	Välbefinnande i arbetet
Handledare (Arcada):	Berit Onninen
Uppdragsgivare:	WASI-Projektet
<p>Sammandrag:</p> <p>Välbefinnande i arbetet innebär att individen upplever att arbetet och arbetsplatsen har en positiv inverkan på hälsan. Tidigare forskning visar att det finns många faktorer som kan bidra till en försämrad hälsa p.g.a. arbetet. Sådana faktorer kan bl.a. vara ledningen, arbetsgemenskapen och känslan av att arbetet känns meningslöst. Examensarbetet görs som ett beställningsarbete för WASI-Projektet. WASI är ett internationellt projekt vars mål är att utveckla länders arbetsvälbefinnande genom att undersöka faktorer som har visat sig ha inverkan på arbetshälsan. I projektet använder man sig av ett arbetsplatsutvecklingsprogram som heter Metal age. Metal age har i projektet implementerats på fyra olika arbetsplatser i Finland med syfte att stöda personalen att jobba för att uppnå en bättre arbetshälsa. Hur Metal age programmet har lyckats med att uppnå sitt syfte undersöks med Kiva-enkäten. I studien används en kvantitativ forskningsmetod. Syftet med examensarbetet är att sammanställa och analysera Kiva-enkät svaren, som samlats in i WASI-projektet, för att få svar på studiens frågeställning: Har Metal age programmet bidragit till signifikanta förändringar på arbetsvälbefinnandet på någon av arbetsplatserna? Resultatet tyder på att i Metal age programmet inte har bidragit med att höja arbetsvälbefinnandet på de arbetsplatser som undersöks i WASI.</p>	
Nyckelord:	Arbetsvälbefinnande, Arbetshälsa, Kiva-enkät, Metal age, WASI-Projekt
Sidantal:	42
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	11.5.2015

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Nursing
Identification number:	4725
Author:	Ida Fagerlund
Title:	Wellbeing at Work
Supervisor (Arcada):	Berit Onninen
Commissioned by:	WASI-Project
Abstract:	
<p>Wellbeing at work means that the individual feels that the work and the workplace has a positive impact on their health. Earlier research show that there are many factors, all having to do with work, that can cause poor health. Such factors can be the management, the working community and the feeling that the work itself is meaningless. This thesis is made as a commission work for the WASI-project. WASI is an international project whose goal is to develop the working environment in many countries by investigating factors which have shown to have an effect on work health. This project uses a workplace development program called Metal Age. Metal Age has been implemented in four different workplaces in Finland, with the intention of supporting the personell to work for a better work health environment. How the Metal Age program has succeeded in achieving its purpose is investigated by the KIVA questionnaire. In this study a quantitative method is being used. The purpose of this thesis is to compile and analyze the answers in the KIVA questionnaire, which have been collected in the WASI-project, in order to answer the question: Has the Metal Age program contributed to significant changes in health amongst employees in any of the different workplaces? The result points towards no significant changes in the wellbeing amongst employees in any of the workplaces.</p>	
Keywords:	Occupational wellbeing, work health, Kiva-questionarie, Metal age, WASI-Project
Number of pages:	42
Language:	Swedish
Date of acceptance:	11.5.2015

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>8</b>
2.1	Arbetsvälbefinnande .....	8
2.2	Lagstiftning.....	10
2.3	WASI - Work Ability and Social Inclusion.....	12
2.4	Metal age .....	13
2.5	KIVA.....	14
<b>3</b>	<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>15</b>
3.1	Tidigare forskning kring WASI, Metal age och Kiva.....	15
3.2	Övrig forskning och litteratur .....	17
3.3	Sammanfattning .....	19
<b>4</b>	<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Etiska reflektioner .....</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>Teoretisk referensram.....</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Metoder och material .....</b>	<b>23</b>
7.1	Forskningsdesign.....	23
7.2	Datainsamlingsmetod.....	24
7.2.1	<i>Population .....</i>	<i>24</i>
7.2.2	<i>Enkätens utformning .....</i>	<i>24</i>
7.3	Reliabilitet och validitet.....	25
7.3.1	<i>Reliabilitet.....</i>	<i>25</i>
7.3.2	<i>Validitet .....</i>	<i>26</i>
7.4	Statistisk analysmetod .....	27
7.4.1	<i>Beskrivning av det statistisk analyserade materialet.....</i>	<i>27</i>
7.4.2	<i>Vidare analys .....</i>	<i>28</i>
<b>8</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>29</b>
<b>9</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>30</b>
9.1	Resultatet i förhållande till studiens frågeställning .....	30
9.2	Resultatet i förhållande till tidigare forskning .....	31
9.3	Resultatet i förhållande till teoretisk referensram .....	33

9.4 Allmän diskussion .....	35
<b>10 Kritisk granskning .....</b>	<b>36</b>
<b>Källor .....</b>	<b>39</b>

## **Tabeller**

Tabell 1. Baseline egenskaper hos de finska deltagarna i Work Ability and Social Inclusion programmet.....29

Tabell 2. KIVA enkätsvar bland finska WASI (Work ability and social inclusion) deltagare.....29

## 1 INLEDNING

Mentala problem är den andra vanligaste orsaken till arbetsförmågenhet i dag i Europa. WHO förutspår att depression kommer att vara en av de allra vanligaste orsakerna år 2020. Av européerna så kommer 25 % någon gång att uppleva någon form av mental ohälsa under en livstid som kommer att påverka individen direkt eller indirekt. Frånvaro, arbetslöshet och långa sjukskrivningar som beror på stress och andra mentala problem ökar hela tiden och ca 10 % av alla långtidssjukskrivningar beror idag på psykiska problem. Kostnader som beror på mental ohälsa beräknas vara ca 240 miljarder euro per år och 136 miljarder av det är kostnader som beror på minskad produktivitet p.g.a. sjukfrånvaro. (ENWHP)

Arbetet ska inte behöva vara en faktor som bidrar till mental ohälsa för individen. Arbetet ska vara en källa som ger självförtroende, en känsla av att man behövs och är betydelsefull och bidra till att man får vara en del av en gemenskap. Med rätt förutsättningar så kan arbetet vara mycket mer än bara en inkomstkälla för människan. Därför är det viktigt att man i organisationer satsar på personalen och ser personalen som en resurs. Att få må bra av att arbeta och uppleva ett välbefinnande i arbetet är viktigt både för individen, organisationen och samhället.

Jag gör mitt examensarbete som ett beställningsarbete av WASI-projektet. WASI står för Work Ability and Social Inclusion och är ett stort projekt som fungerar i flera länder och har flera undersöknings och utvecklingsområden som kan kopplas till arbetares hälsa. I detta examensarbete så kommer jag att fokusera på det som WASI har gjort för att undersöka och utveckla arbetsvälbefinnandet på arbetsplatser i Finland.

För att utveckla arbetsvälbefinnandet så använder man sig i WASI av ett arbetsplatsutvecklingsprogram som heter Metal age. Metal age programmet är utformat så att det ska hjälpa personalen att identifiera problemområden och stöda i att hitta fungerande lösningar för just den arbetsplatsen. Allt med syfte att höja arbetsvälbefinnandet. I programmet så använder man Kiva-enkäten för att kartlägga och undersöka arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen. Kiva är ett frågeformulär som är utvecklat för att mäta specifikt arbetsvälbefinnandet. Min uppgift i WASI-projektet kommer att vara att analysera Kiva-enkätvar som kommit in från fyra arbetsplatser som

deltagit i projektet. Syftet med min studie är att undersöka om Metal age arbetsplatsutvecklingsprogram har bidragit till att höja arbetsvälbefinnandet bland de anställda på någon av arbetsplatserna.

## **2 BAKGRUND**

Under rubriken bakgrund förklaras det närmare vad arbetsvälbefinnande innebär både på individnivå och på organisationsnivå. Här presenteras WASI-projektet grundligare samt Metal age programmet och Kiva-enkäten.

### **2.1 Arbetsvälbefinnande**

Välbefinnande är precis som hälsa ett omtalat begrepp och har visat sig vara svårt att definiera. Två av dom vanligaste definitionerna kommer dock från filosofin där man menar att välbefinnandet kan vara eudaimoniskt och hedonistiskt. Ett eudaimoniskt välbefinnande syftar till personlig utveckling, personlig tillväxt och ett meningsfullt åtagande. Det hedonistiska välbefinnandet innebär positiva känslor som lycka och belåtenhet. (Ryff et al. 2004)

Otala & Ahonen (2003) har beskrivit arbetsvälbefinnande som en helhet av fyra olika välbefinnanden; fysiskt välbefinnande, socialt välbefinnande, psykiskt välbefinnande och mentalt välbefinnande. Det fysiologiska välbefinnandet innefattar människans biologiska grundbehov samt hälsa och god fysik. De faktorer på arbetsplatsen som påverkar det fysiologiska välbefinnandet är säkerhet, riskkartläggning, räddningsplan, företagshälsovård och rehabilitering. Det sociala välbefinnandet innefattar människans behov att få vara en del av en gemenskap som t.ex. en arbetsgemenskap. Ett gott socialt välbefinnande bidrar till att människan orkar arbeta och åtar sig arbetet. De faktorer som bidrar till socialt välbefinnande på arbetsplatsen är; sociala färdigheter, jämställdhetsplan, kommunikation, ledarskap, att kulturell mångfald uppmärksammas samt fester och andra rekreationsaktiviteter. Det psykiska välbefinnandet innefattar människans värderingar, motivation, familj och vänner, fritidsaktiviteter samt



föreningar. Det psykiska välbefinnandet syns i arbetet genom att arbetaren upplever sig ha tillräcklig kunskap för att klara av arbetsuppgiften och att arbetet känns meningsfullt och motiverande. Det mentala välbefinnandet innefattar självförverkligande och behovet av att få utvecklas. Ett mentalt välbefinnande kan upplevas på arbetsplatsen genom att arbetstagaren får en bra introduktion, coachning och handledning, feedback, möjlighet till utveckling, utvecklingssamtal samt variation i arbetsuppgifter.

En arbetsplats som stöder personalens välbefinnande innehåller faktorer som har påverkan på välmåendet i form av program och system. Till dem hör bl.a. företagshälsovården, arbetarskyddet, rekreationsaktiviteter, motion, arbetsplatsens matsal och personalens trivsel. (Ojala & Ahonen 2003) Nyckelpersonerna som stöder en välmående arbetsplats är arbetarskyddsrepresentanter och förtroendemän. Företagshälsovården finns till för att upprätthålla och förebygga arbetsförmåga, arbetshälsan och arbetsvälbefinnandet. (Arbetshälsoinstitutet) En viktig roll för välbefinnandet spelar också arbetsredskap, informationsnätverk och olika arbetsprocesser. En arbetsplats välbefinnande uppstår då alla medlemmar i den mår bra. (Ojala & Ahonen 2003)

Organisationens prestanda påverkas av gott ledarskap och av arbetsplatsens välmåendefaktorer som nämndes i föregående stycket (Ojala & Ahonen 2003). Ett bra ledarskap förutsätter att chefen har ett förtroende hos de övriga anställda och har värderingar som gynnar personal och arbetsplats. Ett bra ledarskap innefattar också ett gemensamt samarbete och nätverk mellan ledning, personal och kunder. Ett bra ledarskap stöder mångfald och individualitet, kunskap och utveckling samt nytänkande. (Laine 2015) Hur arbetstagarna använder sig av de resurser som ges för att gynna välbefinnandet är till stor del upp till ledarskapet. Ledningen och förmän har direkt påverkan på personalens motivation, förpliktelse, arbetsorganisering, samarbetsmöjligheter och effektiviteten av människans egna resurser. Ledarskapet har konstaterats ha störst påverkan på arbetsvälbefinnandet. (Ojala & Ahonen 2003)

Arbetsvälbefinnande kan ses som en grund för konkurrenskraften genom att en satsning på arbetsvälbefinnandet är kostnadseffektivt och en välmående arbetsplats kan ses som

en del av kvalitetsutvecklingen och som en tillgång. Arbetsvälbefinnande minskar på kostnader för sjukfrånvaro, olycksfall och arbetsoförmåga. Arbetsvälbefinnande bidrar till att företaget blir en eftertraktad arbetsplats och samarbetspartner, blir konkurrenskraftigt, får nöjda kunder, går på ekonomisk vinning samt får en gynnsam produktutveckling. (Ojala & Ahonen 2003)

I dagens läge är förändringar och omstruktureringar en del av vardagen inom många branscher. Det händer allt som oftast att arbetsuppgifter kommer till och försvinner utefter efterfrågan och det ställer nya krav på arbetstagarna att klara av att ställa om och anpassa sig till nya direktiv. Det gör det är ännu viktigare att arbetsgivare satsar på att personalen mår bra. I Finland blir medelåldern på den arbetsföra befolkningen bara högre och den andel av arbetskraften som går i pension kommer att bli större än den arbetskraft som kommer till arbetsmarknaden. Detta betyder att det med tiden kommer att bli brist på arbetskraft, vilket i sin tur leder till att belastningen på arbetarna stiger. Arbetsplatser måste arbeta för att vara konkurrenskraftiga också på arbetsmarknaden. En välmående och trivsamt arbetsplats gör att arbetstagarna trivs och orkar jobba längre. (Ojala & Ahonen 2003)

Det är krävande både för organisationen och personalen att skapa och upprätthålla en välmående arbetsplats. Det är både på arbetsgivaren och arbetstagarens ansvar att jobba för och sträva till ett individuellt och gemensamt välbefinnande i organisationen och alla parter måste ha viljan att uppnå och utveckla en hälsosam arbetsplats för att det ska lyckas. För att en satsning på personalen inte helt ska gå att undvika så finns det lagstiftning i Finland som stöder arbetsvälbefinnandet. Till de lagar hör företagshälsovårdslagen, arbetarskyddslagen och hälso och sjukvårdslagen. För en närmare beskrivning, se Lagstiftning.

## **2.2 Lagstiftning**

Enligt Finlands företagshälsovårdslag så är arbetsgivaren skyldig att ordna och bekosta företagshälsovård åt sina arbetstagare för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter i hälsan som kan bero på arbetet och arbetsförhållandena samt för att

skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Arbetstagarna är också skyldiga att delta i hälsoundersökningar. (Företagshälsovårdslag 21.12.2001/1383)

Arbetarskyddslagen har stiftats i syfte att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena och för att trygga samt upprätthålla varje arbetstagares arbetsförmåga och för att förebygga och förhindra arbetsrelaterade olyckor, yrkessjukdomar och andra olägenheter i arbetet som kan påverka arbetstagarens mentala och fysiska hälsa. Enligt arbetarskyddslagen så är varje arbetsgivare skyldig att genomföra nödvändiga åtgärder för att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren ska beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön och arbetstagarnas personliga förutsättningar. Det beaktas att omsorgsplikten begränsas genom att oförutsägbara faktorer som är utom arbetsgivarens kontroll kan ske. Arbetsgivaren ska planera, välja och dimensionera samt genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Arbetsgivaren ska se till att:

- Uppkomsten av risker och olägenheter förhindras.
- Risker och olägenheter tas bort eller så långt som möjligt ersätts med något mindre farligt eller skadligt.
- Gemensamma arbetskyddsåtgärder prioriteras framför individinriktade.
- Teknikens utveckling och utvecklingen av andra metoder ska tas i beaktande.

Arbetsgivaren ska hela tiden observera arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten. Arbetsgivaren ska också observera vad de vidtagna åtgärderna har för påverkan på säkerheten och hälsan i arbetet. Åtgärder som gäller säkerhet och hälsa ska beaktas av arbetsgivaren i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av organisationen. (Arbetarskyddslagen 23.8.2002/738)

Finlands hälso och sjukvårdslag har stiftats i syfte att främja och upprätthålla befolkningens hälsa, arbets- och funktionsförmåga, välfärd och sociala trygghet. Lagens syfte är också att minska på hälsoskillnader mellan befolkningsgrupperna, sörja för lika tillgång, kvalitet och patientsäkerhet när det gäller den service som befolkningen

behöver och öka klientorienteringen i hälso- och sjukvårdstjänsterna. Primärvårdens verksamhetsbetingelser ska förbättras och samarbetet mellan alla aktörer som är inblandade i att främja för hälsa och välfärd och som är delaktiga i att ordna social- och hälsovård. (Hälso- och sjukvårdslag 30.12.2010/1326)

Enligt hälso och sjukvårdslagen ska kommunen ordna med företagshälsovård åt alla som arbetar inom kommunen på samma sätt som det står i företagshälsovårdslagen. Kommunen ska också se till att företagshälsovård finns till förfogande i tillämpliga delar åt de företagare och arbetare som utför eget arbete inom kommunen. Kommunen kan tillsammans med en arbetsgivare med verksamhet i kommunen eller med företagare eller andra som utför eget arbete avtala att kommunens hälsovårdscentral ordnar sådana hälsovårdstjänster som krävs enligt företagshälsovårdslagen. (Hälso- och sjukvårdslag 30.12.2010/1326)

### **2.3 WASI - Work Ability and Social Inclusion**

Detta examensarbete görs som ett beställningsarbete av WASI-projektet. Projektet har startats av forskare vid Arcada University of Applied Sciences, Tallin University of Technology och Riga Strandin University och har som syfte att utveckla arbetsvälbefinnandet bland arbetstagare i Finland, Estland och Lettland (WASI 2013).

WASI står för Work Ability and Social Inclusion och projektet strävar till att förbättra arbetsförmågan, stresshantering, ledarskap och den sociala integrationen bland ländernas arbetskraft. Primära mål som projektet arbetar för är att förbättra ledarskap, stresshantering och kommunikationen inom organisationer. Sekundära mål är att förebygga muskoskeletala sjukdomar och att minska en stillasittande livstil. Projektet har fokuserat på att undersöka kontorspersonal, främst inom IKT. För att uppfylla projektets syfte så har man i huvudsak använt sig av Metal age programmet, vilket är ett program som är utvecklat för att öka välbefinnandet på arbetsplatser. (WASI 2013) Metal age presenteras närmare under nästa underrubrik. I Examensarbetet behandlar skribenten endast den del av WASI som rör Metal age programmet och dess användning i projektet. Övriga metoder och program som används i WASI presenteras inte.

## 2.4 Metal age

Metal age programmet används i WASI-projektet som metod för att utveckla arbetsvälbefinnandet på arbetsplatser. Metal age har sin bakgrund i utvecklandet av arbetsvälbefinnandet bland äldre arbetstagare inom metallindustrin, därav programmets namn. Idag använder man sig av Metal age programmet inom många olika branscher som ett hjälpmedel för att förbättra arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen. Metal age ska fungera som ett komplement till företagshälsovården, som fokuserar på den enskilda individen, och andra typer av organisationsutvecklande program som fokuserar på att öka arbetsvälbefinnandet. Metal age fokuserar på arbetsteamet och fungerar bäst att använda på en grupp bestående av 10-20 personer. (Näsman 2011)

Det som kännetecknar Metal age är att det är en lösningscentrerad snabb metod som inte kräver mycket tid av deltagarna. Grunden i Metal age är att alla ska förstå att det är man själv som bär ansvar över sitt eget välmående och personalen ska tillsammans tänka ut vilka som är de mest centrala utvecklingsområdena och utgående från dem utveckla praktiska lösningar. (Näsman 2011)

Metal age metoden strävar till att skapa konkreta, praktiska och skräddarsydda lösningar efter varje individuellt teams behov. En central faktor i Metal age är att prioritera och rangordna de identifierade problemen och att förstå att alla problem inte går att lösas på samma gång utan att ett steg i taget tas mot rätt riktning. Metal age metoden delas in i fem olika faser varav varje fas bygger på varandra. (Näsman 2011)

1) **Orienteringsfasen** som är den första delen i metal age som innefattar att deltagarna får bekanta sig med programmet och med en orienteringsmatris som man använder sig av i programmet som hjälpmedel för att stöda arbetarna till att förstå arbetssituationen från tre olika synvinklar; individens, arbetsenhetens och företagets/organisationens/kommunens synvinkel. (Rissa 2008)

2) **Verksamhetsfas 1** är den andra delen och innefattar att arbetarna ska hitta de mest centrala utvecklingsområdena genom att deltagarna fritt får reflektera, diskutera och lista vad de anser orsakar störningar i välbefinnandet på arbetsplatsen. (Rissa 2008)

3) **Prioriteringsfasen** är den viktigaste fasen och går ut på att deltagarna prioriterar och rangordnar de problem som de listade under verksamhetsfas 1. Denna fas innefattar

också att avgränsa antalet problemområden som man ska jobba med för att undvika att listan blir så lång och omfattande att resurserna inte räcker till och ingenting blir gjort. (Rissa 2008)

4) **Verksamhetsfas 2** infinner sig efter att prioritering av problemområdena är gjorda och går ut på att deltagarna planerar hur de konkret ska lösa de listade problemen. (Rissa 2008)

5) **Uppföljningsfasen** sker 12 månader efter att Metal age implementerades i teamet. Uppföljningen sker genom att deltagarna fyller i Kiva-enkäten. (Rissa 2008)

## 2.5 KIVA

Kiva är ett frågeformulär som används i WASI för att kartlägga arbetsvälbefinnandet på de arbetsplatser som undersöks i projektet. Kiva används alltså som verktyg för att mäta Metal age programmets effekt på arbetsvälbefinnandet.

Kiva är en kort enkät med endast sju frågor som fylls i anonymt. Enkäten kan fyllas i både elektronisk och i pappersformat. (Näsman 2011, s 31) Frågorna i enkäten är utformade för att mäta attityder och åsikter bland deltagarna. Frågorna besvaras m.h.a. bundna svarsalternativ som är baserade på en likert-skala med 10 svartalternativ. Frågorna som ställs är:

1. Hur trevligt tycker du att det har varit att komma på jobb under de senaste veckorna?
2. Jag uppfattar mitt arbete som?
3. Jag behärskar mitt arbete?
4. Jag trivs med mina närmaste arbetskamrater?
5. Min närmaste förman fungerar som förman?
6. Hur säkert är det att din arbetsplats är bestående?
7. Hur mycket kan du påverka i sådant som rör din arbetsplats? (Näsman 2011, s 31)

Svaret väljs utifrån vad respondenten anser passa bäst in på den egna åsikten i frågan. T.ex. i den första frågan där respondenten bes ta ställning till hur personen i fråga anser

att det har varit att komma till jobbet under de senaste veckorna. 1= mycket dåligt och 10 = mycket bra. (Näsman 2011).

Kiva-enkäten är utformad av Näsman (2011) och fungerar som ett arbetsredskap för att mäta arbetsvälbefinnandet på arbetsplatsen. Arbetsvälbefinnandet vill man mäta för att kartlägga situationen på arbetsplatsen över hur personalen och organisationen mår. Kiva används som ett utvärderingsverktyg i Metal age och man kan låta personalen fylla i enkäten före man har implementerat programmet på arbetsplatsen och ungefär 12 månader efter att programmet har startat för att följa upp vilken effekt Metal age eventuellt har gett.

### **3 TIDIGARE FORSKNING**

I detta kapitel görs en litteraturoversikt över relevanta forskningar som stöder temat i examensarbetet. Först presenteras tidigare forskning som rör WASI-projektet, Metal age och Kiva-enkäten. De forskningarna har fått en egen del i kapitlet för att de anses speciellt viktiga för denna studie. Forskningarna har hittats genom manuell sökning. Övrig forskning och litteratur har hittats genom sökning i databasen Ebsco med avgränsning på endast full text artiklar och scholarly reviewed från år 2005-2015. Sökord som har använts är "Occupational wellbeing" AND "Work health". Anledningen till de få sökorden är att skribenten har velat ha ett brett utbud med forskningar att välja mellan för att sedan välja ut de forskningar som ansågs vara mest lämpade. Alla åtta forskningar valdes på basis av att de ska kunna stöda och komplettera bakgrunden och för att senare kunna kopplas till studiens resultat. Forskningarna presenteras i alfabetisk ordning. Tidigare forskning kring WASI, Metal age och Kiva presenteras inte i alfabetisk ordning utan enligt årtal, den nyaste presenteras först.

#### **3.1 Tidigare forskning kring WASI, Metal age och Kiva**

Surakka et al. (2014) har publicerat en slutgiltig rapport över resultaten från WASI projektet för åren 2012-2013. En närmare beskrivning på WASI, projektets syfte och innehåll presenterades i kapitel 2.2. I rapporten presenteras bl.a. resultat från intervjuer som gjorts på Metal age deltagare samt resultat från Kiva enkäten. Intervjuer gjordes i

Finland både före och efter att Metal age programmet implementerats. I intervjuerna deltog endast åtta personer från två av arbetsplatserna vid uppföljningsundersökningen. I intervjuerna fokuserade man på att diskutera förtroende, arbetsengagemang, arbetshälsa, ledarskap och innovationer. De slutsatser man kunde dra utifrån intervjuerna var att alla upplevde Metal age metoden olika. I implementationen av Metal age programmet under WASI projektet använde man sig av utomstående handledare och det upplevdes som positivt eftersom handledare på så sätt kunde ta upp känsliga ämnen som någon inom organisationen kanske inte skulle ha vågat. I början upplevdes Metal age vara ett bra tillfälle att samla ihop gruppen och umgås med sina medarbetare. Ledarskapet ansågs bidra till de flesta av problemen som behandlades under Metal age men de problemen löstes enkelt genom att förmännen ändrade på sitt beteende. Dock fick man inte fram något svar från de som intervjuades ifall Metal age hade hjälpt organisationen men man kan ändå inte dra slutsatsen att Metal age inte skulle vara en bra metod att använda sig av för att lösa problem inom arbetsteam och organisationer. I Kivas baseline undersökning deltog 110 st och vid uppföljningsundersökningen 83 st. Resultaten som framkom från Kiva-enkäten var att arbetsvälbefinnandet redan vid den första undersökningen var på en bra nivå både bland finska och lettiska deltagare. Efter 12 månader hade Kiva resultaten inte förändrats något anmärkningsvärt, förutom något bland de estniska deltagarna där arbetsvälbefinnandet hade förbättrats något. De estniska deltagarna hade en sämre poäng än de övriga på baseline undersökningen.

Nylund (2013) har i sin gradu gjort en validering av Kiva-enkäten genom en omfattande litteraturgranskning. Hon har jämfört enkäten med tidigare forskning om arbetstillfredsställelse, stress och arbetsklimat. Resultatet från litteraturgranskningen granskar författaren kvantitativt med resultat från ett arbetshälsoprojekt med namnet FEELIT med syfte att utvärdera om FEELIT haft en positiv påverkan på arbetsvälbefinnandet bland deltagarna. I projektet har Metal age programmet använts som metod för att förbättra välbefinnandet och Kiva som utvärderingsverktyg. Undersökningen gjordes som en enkätundersökning och det kvantitativa datamaterialet samlades in från 28 olika arbetspunkter inom Raseborg stad från åren 2012-2013. Det totala antalet enkätsvar var 1595 och den genomsnittliga svarsprocenten var 89,6%. Resultatet från undersökningen av Kiva som mätinstrument visade att det var svårt att



kategorisera in frågorna i Kiva inom de tre områdena som författaren valt. Detta möjligen p.g.a. att arbetsvälbefinnande, arbetsklimat och stress överlappar varandra i enkäten utformning men Kiva är ändå ett bra mätinstrument som mäter det som ska mätas. Resultaten från FEELIT granskningen visade att projektet inte haft någon stor inverkan på arbetsvälbefinnandet bland deltagarna men en närmare granskning visade att framförallt den närmaste chefen hade en stor påverkan på arbetsvälbefinnandet.

### **3.2 Övrig forskning och litteratur**

Kelloway och Barling (2010) har granskat olika forskningar som stöder deras hypotes att man i organisationer ska satsa på att utveckla ledarskapet som ett sätt att förbättra arbetshälsan. Forskningarna som de refererar till behandlar ämnen som kopplar samman ledarskap med det individuella välbefinnandet och säkerhet i organisationer samt ledarskapsstilar, maktmissbruk och organisatorisk rättvisa. I artikeln så kommer det fram att ledarskapet har både positiv och negativ påverkan på personalen. Ledarskapet påverkar bl.a. det psykologiska välbefinnandet, attityder till arbetarskyddet och arbetsklimatet positivt. Den negativa påverkan tar sig i uttryck i stress bland de anställda, hjärt och kärlsjukdomar, arbetsrelaterade olycksfall och alkoholproblem. Författarna menar att trots att det finns bra vetenskaplig grund för att ledarskapsutveckling ger mycket bra resultat i utvecklandet av arbetsvälbefinnandet så används ledarskapsutveckling sällan som någon metod för att förbättra arbetshälsan och säkerheten. Ledarskapskolningar är en bra metod därför att skolningen inte endast riktar sig till att påverka bara den person som deltar i skolningen, utan meningen med ledarskapsutbildningar är att påverka de som inte deltar i skolningen. Att satsa på att utbilda ett bra ledarskap lönar sig ekonomiskt och är en långvarig lösning för en hälsosam arbetsplats.

Laine et al. (2014) har gjort en uppföljningsstudie baserad på Helsinki Health study från 2001-2002. Uppföljningen gjordes 2007. Ca 4340 st kvinnor och män i åldern 40-60 deltog i studien med syfte att undersöka sambandet mellan vissa psykosociala arbetsförhållanden, förbättring och försämring av vanliga mentala sjukdomar bland åldrande anställda under en period på 5-6 år. De psykosociala arbetsförhållandena som

man fokuserade på var arbetets påfrestning, organisatorisk rättvisa, samverkan mellan arbete och familj, socialt stöd och arbetsplatsmobbing. De slutsatser man kan dra utifrån forskningen är att negativa psykosociala arbetsförhållanden kan bidra till svag mental hälsa bland anställda. Att förebygga arbetsplatsmobbing, främja socialt stöd och uppnå en bättre balans mellan arbete och familj kan hjälpa arbetare att upprätthålla en bra mental hälsa.

Mark & Smith (2010) har gjort en studie i England bland 307 universitetsanställda som har visat att välbefinnande på arbetet påverkas av personens karaktär och olika sätt att hantera svårigheter. I forskningen undersöktes relationen mellan kontroll, krav, socialt stöd, prestation, belöning, problemhantering samt ett stödjande handlingssätt med förutsedd depression, ångest och att vara nöjd med sitt jobb. Resultaten jämfördes med resultat från en kontrollgrupp på 120 personer från andra områden. Man kom fram till att arbetsplatsen krav, dålig problemhantering och stödjande betéende var kopplade till en högre nivå av depression och ångest samt en missnöjsamhet till arbetet bland de som undersöktes. Socialt stöd, belöningar, arbetskontroll, bra problemhantering och ett stödjande handlingssätt visade sig ha samband med lägre risk för depression, ångest och en högre belåtenhet för jobbet. I forskningen dras slutsatsen att man borde kartlägga riskpersoner och ge dem det stöd de behöver för att utveckla bra sätt att hantera problem.

Modrek et al. (2015) har gjort en forskning som har strävat till att undersöka hur svåra lågkonjunkturer påverkar arbetares mentala hälsa. Forskarna har studerat hur användningen av mentalvården samt relaterade mediciner har sett ut före och efter det svåra regressionsåret 2009 i USA. De har sett på hur trenderna har gått mellan år 2007-2010. Forskningen har gjorts på arbetare som jobbar på de 25 största plantagen i 15 olika delstater. Resultaten som framkom i forskningen visade att efter 2009 ökade användningen av mentalvården samt relaterade läkemedel bland alla arbetare men speciellt bland arbetare som var anställda på plantage som tvingats säga upp personal p.g.a. regressionen. Slutsatsen som kan dras utifrån forskningen är att inte enbart de som är arbetslösa eller de som mister sitt jobb under en lågkonjunktur får en försämrad mental hälsa utan också de som är kvar i arbetslivet påverkas under ekonomiskt dåliga tider.

Shütte et al. (2014) har gjort en forskning som undersöker psykosocialt välbefinnande och dess samband med den psykosociala arbetsmiljön bland 33443 st anställda i 34 olika europeiska länder. Uppdelningen av kvinnor och män som deltog i undersökningen var ca hälften och hälften. Forskarna hade också som syfte att undersöka huruvida det förekommer någon skillnad i det psykosociala välbefinnandet bland arbeten och länder. De konstruerade 25 olika psykosociala arbetsfaktorer som påverkar välbefinnandet och kom fram till att 13 av dem speciellt påverkade det psykosociala välbefinnandet negativt bland båda könen. De 13 faktorerna var: kvantitativa krav, krav på att dölja känslor, låga möjligheter till att få utvecklas, meningslöst arbete, låg rollkonflikt dåligt ledarskap, dåligt socialt stöd, dålig gemenskap, osäkerhet i arbetet, dåliga möjligheter till befodran, obalans i arbetslivet, diskriminering och mobbning. Sambandet mellan dålig gemenskap och dåligt välbefinnande visade sig vara starkast. Det kom inte fram någon signifikant skillnad mellan arbeten och länder och psykosocialt välbefinnande.

Zeng et al. (2012) har gjort en studie i Kina med syfte att undersöka den mentala hälsan bland anställda på små och medelstora företag. I forskningen tittar man närmare på relationen mellan den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och hur de påverkar välbefinnandet i arbetet. Man har använt sig av en tvärsnittundersökning där man har undersökt 1200 arbetare i södra Kina och av samplet hade 3 av 10 arbetare hade ett svagt mentalt välbefinnande. Resultaten visade att främst män, unga arbetstagare och migranter hade en sämre mental hälsa än övriga. De faktorer som främst påverkade arbetsvälbefinnandet negativt var långa arbetsdagar, hög exponering för riskfyllda arbetsmiljöer, små möjligheter till att påverka i arbetet och höga krav.

### **3.3 Sammanfattning**

I tidigare forskning kring WASI, Metal age och Kiva så presenteras två olika forskningar som gjorts i två olika projekt (WASI och FEELIT), som haft syftet att höja välbefinnandet bland arbetstagare. I både WASI- och FEELIT har Metal age använts som metod för att höja på arbetsvälbefinnandet och Kiva har använts som utvärderingsenkät. Inte i något av projektena har Metal age visat sig ha någon större effekt på arbetsvälbefinnandet.

I både Surakka et al. (2014) och Nylunds (2013) forskningar kommer det fram att ledarskapet har en avgörande betydelse för om personalen mår bra eller dåligt i sitt arbete. Shütte et al. (2014) nämner dåligt ledarskap som en avgörande faktor för det psykosociala välbefinnandet. Kelloway & Barling (2010) menar att om att ledarskapet kan ha negativ påverkan på arbetsvälbefinnandet så har det också positiv påverkan och man borde därför satsa på utveckling av ledarskapet som metod för att skapa välmående arbetsplatser.

Enligt Kelloway & Barling (2010), Laine et al (2014) och Mark & Smith (2010) så kan ett dåligt arbetsvälbefinnande öka risken för att råka ut för en arbetsplatsolycka samt öka risken för att få en försämrad mental hälsa, alkoholproblem, stress, depression, ångest och hjärt och kärlsjukdomar. Mark och Smiths (2010) forskning visar att vissa karaktäristiska drag hos individen kan göra personen känsligare för vissa psykiska påfrästningar i arbetet och på så sätt har vissa personer högre risk att få depression och ångest p.g.a. missnöjsamhet i arbetet.

Från samtliga forskningar kan det sammanfattas många faktorer som har påverkan på välbefinnande på arbetsplatser: ledarskapet, arbetsplatsmobbing, påfrestning i arbetet, samverkan mellan arbete och familj, socialt stöd, krav, ekonomiska tider, orättvisa, utvecklings och befodringsmöjligheter, osäkerhet på hur arbetet utförs, att inte få visa sina känslor, diskriminering, riskfylld arbetsmiljö och långa arbetsdagar. Arbetsplatsmobbing, socialt stöd, ledarskapet, brist på utvecklingsmöjligheter och höga krav är faktorer som nämns i flera utav de presenterade forskningarna.

#### **4 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

De resultat som man tidigare fått i WASI-projektet har inte tytt på någon märkbar förändring på arbetsvälbefinnandet bland de finska arbetstagarna som deltagit Metal age och svarat på Kiva-enkäten. Det resultatet presenterades i kapitel 3.1 i detta examensarbete.

I denna studie kommer samma informanternas Kiva-enkät svar studeras som tidigare använts i WASI. Informanterna består av personal från fyra olika arbetsplatser i Finland. Tidigare har man forskat med syfte att undersöka alla informanternas arbetsvälbefinnande som en population, oberoende av arbetsplats. Den populationen har sedan jämförts med en kontrollgrupp. I detta examensarbete kommer datan dock att sammanställas och analyseras skilt för varje arbetsplats, dvs istället för att undersöka en population så kommer fyra olika populationer att undersökas. Syftet med denna studie är att undersöka om Metal age arbetsplatsutvecklingsprogram har bidragit till att höja arbetsvälbefinnandet bland de anställda på någon av arbetsplatserna.

Frågeställningen är: Har Metal age-metoden bidragit till signifikanta förändringar på arbetsvälbefinnandet på någon av arbetsplatserna?

## **5 ETISKA REFLEKTIONER**

Detta examensarbete följer de riktlinjer som den Forskningsetiska delegationen i Finland (2012) har utfärdat för god vetenskaplig praxis. Forskaren har ärligt och omsorgsfullt undersökt, dokumenterat och presenterat resultaten i forskningen. Hänsyn har tagits till andra forskares och deras verk och deras resultat har använts på ett korrekt sätt. Pålitliga databaser har använts vid sökning och endast vetenskapligt granskad litteratur har använts som källa.

WASI-projektet som står som beställare har genomgått en forskningsetisk granskning, vilket betyder att allt material som rör studieobjektet följer god vetenskaplig praxis och att dataansaffnings- och undersökningsmetoder är etiska.

## **6 TEORETISK REFERENS RAM**

Som teoretisk referensram används Erikssons hälsoteori som innefattar bl.a. hälsan som sundhet, friskhet och välbefinnande. Valet av teoretisk referensram har skett på basis av det bakomliggande syftet med arbetet som är att förebygga och främja hälsa hos arbetare. I examensarbetets diskussionsdel kommer en återknytning mellan resultatet och den teoretiska referensramen att ske.

Enligt Eriksson (1989) är hälsan något ursprungligt och naturligt hos människan. Ohälsa uppkommer då människan möter olika hinder i livet och med olika slags framgång försöker ta sig över dem. Ohälsa är emot naturens lagar och hör inte till den naturliga människan. Hinder i livet kan kännetecknas av den kamp som människan utövar för att överleva i en tillvaro av sjukdom, lidande, smärta, sorg och t.o.m. glädje. Eriksson menar att människan själv har skapat hälsonedbrytande faktorer i samhället och att människan är rädd för att se verkligheten och att förändra sitt inlärd sätt att se på hälsa. Det är människan själv utifrån sina hälsovärderingar som väljer i vilken riktning strävanden sker. I vårdforskningen har man börjat betona människans eget ansvar och möjlighet att påverka hälsan.

I boken Hälsans idé skriver Eriksson (1989 s 44) om ett flertal sätt att se på hälsan. Ett av sätten innefattar hälsan som en integration av sundhet, friskhet och välbefinnande. Hälsa behöver dock inte betyda en avsaknad av sjukdom eller lyte. Sundhet och friskhet står för den objektiva dimensionen av begreppet hälsa, varav sundhet syftar på den psykiska hälsan och friskheten på den fysiska. Välbefinnandet står för den subjektiva dimensionen av hälsobegreppet och syftar på individens upplevda tillstånd av välbehag.

Sundhet eller sund är ett kännetecken eller egenskap för tillståndet hälsa. Sund betyder både psykisk sundhet och hälsosam. Psykisk sundhet innefattar att individen är klok och oförvillad. Sund ur ett hälsosamt perspektiv refererar till individens handlingar och konsekvensinsikt. Eriksson menar utgående från det att en sund individ handlar hälsosamt. Friskhet eller begreppet frisk hänvisar till tillståndet hälsa. Frisk innefattar olika fysiska egenskaper som individen besitter. Som tidigare nämnt är friskhet den fysiska hälsan. Sundhet och friskhet kan uppkomma i olika grad och upplevas på olika sätt och uppskattas av både individen själv och en utomstående person. Välbefinnandet beskriver en känsla hos individen som uttrycks som att finna sig väl eller att inte göra det. Att känna eller inte känna ett välbefinnande är en egen känsla hos individen som utomstående nödvändigtvis inte kan uppfatta eller observera. I en integration av hälsa som sundhet, friskhet och välbefinnande betyder det att finna sig väl i betydelsen att vara sund och frisk. Detta innebär i sin tur att hälsa är en mänsklig känsla rörande det

egna allmänna tillståndet, både fysiskt och psykiskt. Denna känsla är alltså en helhetskänsla och individuell. (Eriksson 1989)

## **7 METODER OCH MATERIAL**

I detta kapitel beskrivs forskningsmetoder och material som används i detta examensarbete för att uppfylla forskningens syfte och ge svar på frågeställningen. Eftersom det material som används i denna studie redan har blivit bearbetat tidigare i WASI så kommer delar i redovisningen av metodval och material att referera till information som redan finns tillgängligt i litteratur och forskning med koppling till WASI-projektet, Metal age programmet och Kiva-enkäten. Hela avsnittet som rör datainsamlingsmetod samt avsnittet om reliabilitet och validitet är baserat på vad som tidigare gjorts av andra aktörer. Den statistiska data-analysen är gjord av en utomstående aktör och examensarbetets skribent har sedan gjort vidare analyser som presenteras i detta kapitel.

### **7.1 Forskningsdesign**

Denna studie är en kvantitativ tvärsnittundersökning med ett deduktivt förhållningssätt. Studien har sin utgångspunkt i en enkätundersökning som har gjort inom WASI-projektet och den kvantitativa metoden har valts på basis av Wasi-projektets utformning och syftet med denna forskning. Holme och Solvang (1996) menar att en kvantitativ metod lämpar sig för forskning med syfte att omvandla information till siffror och mängder som går att hantera med statistiska analyser. Författarna hävdar också att utmärkande drag för en kvantitativ forskning är bl.a. att man använder sig av en enkät med fasta svarsalternativ. Eljertsson (2003) beskriver tvärsnittundersökningar som en ögonblicksbild och vill ta reda på vilka attityder som råder här och nu vid undersökningstillfället. Tvärsnittundersökningar används ofta i samband med enkäter som har för avsikt att mäta människors förhållande och attityder. Ett deduktivt förhållningssätt betyder att forskningen går från hypotes till teori (Forsberg & Wengström 2008 s 56).

## **7.2 Datainsamlingsmetod**

Insamling av data har inte gjorts av examensarbetets skribent utan det har samlats in av beställaren och sedan tilldelats skribenten.

Data för undersökningen har samlats in från fyra olika arbetsplatser samt en kontrollgrupp inom IKT-branschen med hjälp av Kiva-enkäten mellan 5/2012 och 8/2013. Datainsamlingen har skett genom att använda Digium Enterprise software Questback. (Surakka et al. 2014)

### **7.2.1 Population**

Med population menas den grupp som undersöks och som forskaren har som syfte att uttala sig om (Forsberg & Wengström 2008). I detta fall står de samtliga anställda på de fyra arbetsplatserna som har deltagit i WASI-projektet för populationen i undersökningen. Denna undersökning har alltså som syfte att uttala sig om fyra olika populationer. Det totala antalet deltagare vid baseline undersökningen var 110 och vid uppföljningen 83. Av de 110 var 22 st med i en kontrollgrupp. Kontrollgruppmedlemmarna var anställda från två av arbetsplatserna och rekryterades genom att en förfrågan skickades ut efter att interventionsgrupperna hade bildats. Av alla deltagarna var 90% kvinnor. Eftersom populationerna är så små behövs inget urval göras utan hela populationen undersöks (Forsberg & Wengström 2008).

Om alla individer i den tänkta populationen studeras så handlar det om en totalundersökning (Eljertsson 2003). Undersökningen fungerar som en totalundersökning för alla som fram till 8/2013 deltog i baseline undersökningen och i uppföljningen. Undersökningen kan dock inte ses som en totalundersökning för alla arbetsplatser inom IKT och kan inte generaliseras med andra arbetsplatser inom just den branschen.

### **7.2.2 Enkätens utformning**

Kiva-enkäten har utformats av Näsman som ett redskap för att mäta arbetsklimatet på arbetsplatser. (Näsman 2011) Enkäten består av sju frågor i matrisform som alla har



samma svarsalternativ. Svarsalternativen är bundna och förutbestämda. Svarsalternativen har tio svars kategorier baserade på en Likert-skala. En skala av Likert-typ är en skala som innehåller frågor inom samma ämneskategori. Frågorna ska respondenten svara på genom att instämma i eller ta avstånd från (Eljertsson 2014), i Kiva-enkätens fall m.h.a. en 10 gradig skala.

Fördelen med den här frågeformen är att den sparar utrymme på enkätblanketten. Vissa människor kan dock ha svårt att förstå instruktionerna och det kan utgöra problem. Risken är ändå liten för att missförstånd ska uppstå eftersom frågorna bör vara konstruerade så att de är klara och lättbegripliga och ska inte innehålla delfrågor. Generellt så är internbortfallet litet i denna typ av enkät. (Eljertsson 2014)

### **7.3 Reliabilitet och validitet**

Undersökningens forskningsreabilitet och validitet granskas med syfte att kartlägga kvaliteten på de resultat som forskaren kommer fram till (se Nylund 2013 s. 48). Eftersom denna studie undersöker och sammanställer redan undersökt och sammaställt material och Kiva-enkäten inte primärt har blivit utformad för att fylla något syfte i denna studie så väljer skribenten att presentera Nylunds validering av enkäten som också Näsman själv refererar till på Kiva-enkätens hemsida [kivaq.fi](http://kivaq.fi).

#### **7.3.1 Reliabilitet**

Reliabilitet hänvisar till mätmetodens förmåga att komma fram till samma resultat vid flera mättillfällen (stabil eller extern reliabilitet). Reliabilitet kan syfta till både mätinstrumentets förmåga att ge samma mätresultat vid två tillfällen och tillförlitlighet och precision. En låg reliabilitet kännetecknas av att risken för att påverkas av slumpfel blir större genom att t.ex. frågeformuläret är oklart eller att det ges bristande instruktioner i hur enkäten skall besvaras. Med validitet menas mätinstrumentets förmåga att mäta det som skall mätas och en frånvaro av systematiska mätfel. (Forsberg & Wengström 2008)

I sin avhandling har Nylund (2013) gjort en mätning av Kiva-enkätens reliabilitet och validitet. Hon menar att stabil eller extern reliabilitet inte kan mätas statistiskt på Kiva eftersom enkäten inte delas ut tidigare åt respondenterna. Dock menar hon att variablerna i Kiva kan antas vara rätt stabila eftersom frågorna är enkla och lättförstådda och det gör att respondenternas svar torde vara tillförlitliga och stabiliteten acceptabel.

Den interna reliabiliteten (som innefattar huruvida omständigheterna som undersökningen görs i kan påverka resultatet) kan inte kontrolleras helt eftersom respondenterna får fylla i enkäten när det passar dem själva. Eftersom respondenterna har fyllt i Kiva-enkäten elektronisk så har de själva fått välja en passande tidpunkt. När tidpunkten väljs själv så är risken stor att respondenterna väljer ett tillfälle då de är lugna, avslappnade och säkra. Vid en okontrollerat undersökningstillfälle så är respondenten också helt anonym vilket kan ha en bra inverkan på resultatet. Detta gör att den interna reliabiliteten kan avses vara tillräcklig. (Nylund 2013)

Den interna reliabiliteten mäter också hur frågorna i enkäten korrelerar med varandra (intern konsekvens) och genom att beräkna Cronbachs alpha så kan man se hur stor samvariationen är (Forsberg & Wengström 2008). Nylund (2013) har i avhandlingen beräknat Cronbachs alpha och har på basis av det konstaterat att samvariationen i Kiva-enkätens frågor är god.

Interbedömarreabilitet betyder att personen som utför undersökningen tar i beaktande den egna påverkan på resultatet. Det kan mätas t.ex. genom att två personer gör observationer vid ett observationstillfälle (Forsberg & Wengström 2008). I en undersökning med Kiva som mätredskap har sådana fel som beror på forskarens egen tolkning minimerats genom att utveckla en enkät som inte innehåller öppna frågor som skulle kunna ge mera utrymme för personliga tolkningar (Nylund 2013).

### **7.3.2 Validitet**

Validitet syftar till att mäta instrumentets förmåga att mäta det som är avsett att mätas och innebär frånvaro av systematiska mätfel. (Wengström & Forsberg 2008) Nylund (2013) har i sin avhandling försäkrat sig om att den inre validiteten är så hög som

möjligt genom att göra en grundlig jämförelse av Kiva-enkätens frågor och frågor från tidigare forskning. De slutsatser som hon drar utifrån jämförelsen är att den interna validiteten torde vara god.

Den externa validiteten handlar om hur generaliserbart resultatet är utöver det undersökta sammanhanget (Borg & Westerlund 2006). De resultat som fås från den här undersökningen med Kiva som mätredskap går inte att generalisera på någon annan population än den som undersökts eftersom utvecklingsområdena som kommer fram under Metal age interventionen är specifika för just den arbetsplatsen. Resultatet från Kiva kan endast tillämpas på de som deltagit i Metal age i den här undersökningen. Eftersom svarsprocenten är hög bland deltagarna så borde detta dock inte vara ett problem.

## **7.4 Statistisk analysmetod**

Den statistiska analysen och bearbetningen av enkätsvaren har skett av en utomstående aktör som tidigare har arbetat med WASI-projektet. Eftersom den statistiska analysen inte har blivit gjord av examensarbets skribent så vore det riskabelt att beskriva hur den processen har gått till. Materialet gällande den statistiska analysen kommer därför att beskrivas för att ge läsaren en bild av hur materialet har sett ut. En beskrivning av det som skribenten själv har gjort gällande hur materialet har bearbetats, sammanställts och sedan ytterligare analyserats presenteras under 7.4.2 Vidare analys.

### **7.4.1 Beskrivning av det statistisk analyserade materialet**

Datan skickades åt skribenten per e-post som pdf-fil. Innehållet i filen bestod av en sammanställning på de statistiska dataanalyserna som gjorts på svaren från Kiva-enkäten m.h.a. statistikprogrammet SPSS. Statistiken var sammanställd så att den redovisade bakgrundsfakta, gruppernas resultat och en resultatjämförelse för varje fråga. För varje statistisk analys var det utfört relevanta hypotesprövningar. Hypotesprövningarna går inte närmare in på eftersom det vore för riskabelt.

Tabellerna med bakgrundfakta innehöll statistik angående det totala antalet deltagare i hela undersökningen (baseline N=110, uppföljning N=83) och det totala antalet deltagare per grupp vid både baseline och uppföljningsundersökningen. Det fanns också tabeller med statistik på bakgrundsfakta från baselineundersökningen angående könsfördelning, ålder, vikt, längd och antal arbetsår på den undersökta arbetsplatsen.

Tabellerna med resultatanalysen av enkätsvaren redovisade medelvärdet av det totala poängantalet för hela enkäten enskilt för varje grupp vid baseline och uppföljning samt medelvärdet av det totala poängantalet för varje fråga vid båda undersökningstillfällena.

Tabellerna med resultatjämförelser för varje fråga i Kiva redovisar om resultatet skiljer sig något mellan baseline och uppföljningen för någon grupp. Varje fråga har analyserats enskilt genom att varje grupps medelpoäng per fråga vid baselineundersökningen jämförts med gruppens medelpoäng per fråga vid uppföljningsundersökningen. Syftet med den statistiska analysen är att kunna jämföra om någon fråga i någon grupp skiljer sig från någon annan.

#### **7.4.2 Vidare analys**

Den fortsatta analysen som ingår i detta arbete var att tolka och använda det relevanta materialet från den statistiskt analyserade datan och sammanställa det i tabeller för en visuell redovisning av resultatet. Materialet som valdes för vidare analys är det material som anses relevant för att få svar på studiens syfte och frågeställning. Den data som tabellerna i resultatredovisningen kommer att innehålla berör statistik angående deltagarnas bakgrundfakta vid baselineundersökningen samt resultatanalysen.

Av den utomstående aktören fick skribenten två tabellmallar i Excel-format att sammanställa statistiken i. I Tabell 1 matades det in relevant data med alla gruppers bakgrundfakta gällande ålder och antal år på arbetsplatsen från baselineundersökningen. I Tabell 2 matades det in data angående alla gruppers resultat på Kiva-enkäten från både baseline och uppföljningsundersökningen. En närmare beskrivning och analys av tabellerna och det sammanställda materialet presenteras under resultatdelen.

## 8 RESULTAT

Tabell 1. Baseline egenskaper hos de finska deltagarna i Work Ability and Social Inclusion-programmet.

Egenskaper	Arbetsplats 1 (N= 18)	Arbetsplats 2 (N= 16)	Arbetsplats 3 (N= 13)	Arbetsplats 4 (N= 16)	Kontroll (N= 22)
Ålder (år)	45,7 (11,0)	45,8 (9,8)	43,4 (10,5)	46,0 (9,2)	49,6 (7,4)
År på arbetet (år)	7,9 (8,7)	10,8 (10,2)	7,3 (8,4)	9,8 (10,6)	9,0 (7,6)

Tabell 1 redovisar basfakta om deltagarna vid baseline undersökningen. I tabellen presenteras antal deltagare, medelåldern på deltagarna samt hur många år de i medeltal har arbetat på den arbetsplats som undersöks. Siffrorna som är inom parentes representerar standardderivationen.

Tabell 2. KIVA enkätsvar bland finska WASI (Work ability and social inclusion) deltagare.

Resultat	Arbetsplats 1		Arbetsplats 2		Arbetsplats 3		Arbetsplats 4		Kontroll	
	Baseli ne	Uppfölj ning	Baseli ne	Uppfölj ning	Baseli ne	Uppfölj ning	Baseli ne	Uppfölj ning	Baseli ne	Uppfölj ning
KIVA summa poäng, mean (SD)	54.8 (8.6)	52.9 (11.2)	56.7 (7.8)	54.6 (7.3)	51.7 (7.2)	52.8 (7.7)	54.3 (6.6)	55.1 (7.7)	54.5 (6.4)	52.7 (11.0)
KIVA, frågorna 1 till 7, mean (SD)										
1. Hur trevligt har det varit att komma på jobb?	7.6 (1.9)	7.1 (2.6)	7.3 (1.6)	7.3 (1.9)	7.2 (1.8)	7.8 (1.2)	7.5 (1.2)	7.7 (1.6)	7.4 (1.7)	6.5 (2.6)
2. Hur meningsfullt uppfattar du ditt arbete?	8.3 (1.4)	7.9 (2.2)	7.9 (2.6)	8.0 (1.4)	8.6 (1.1)	8.0 (1.4)	8.4 (1.0)	8.5 (1.6)	8.1 (1.5)	7.9 (2.3)
3. Hur bra behärskar du ditt arbete?	8.7 (0.8)	8.6 (0.9)	8.6 (0.9)	8.1 (1.2)	8.1 (0.8)	8.4 (0.8)	8.1 (0.8)	8.3 (0.7)	8.5 (0.9)	8.1 (1.7)
4. Hur bra trivs du med dina närmaste arbetskamrater?	7.9 (2.0)	7.8 (1.8)	9.1 (1.3)	8.9 (1.7)	9.2 (0.8)	9.1 (0.9)	8.1 (1.6)	8.1 (1.2)	8.9 (1.2)	8.6 (1.6)
5. Hur bra tycker du att din närmaste chef är som chef?	7.8 (2.0)	7.3 (2.7)	7.9 (1.6)	7.6 (2.4)	6.4 (1.8)	6.8 (1.8)	8.1 (1.4)	8.1 (1.6)	7.3 (1.8)	7.3 (2.5)
6. Hur säker är du på att din arbetsplats är bestående?	7.5 (2.0)	7.4 (1.9)	7.7 (2.2)	7.4 (2.0)	5.6 (2.6)	5.2 (2.5)	6.1 (2.2)	6.3 (2.0)	6.3 (2.7)	6.1 (2.6)
7. Hur mycket kan du påverka sådant som berör ditt arbete?	6.6 (2.6)	6.6 (2.6)	8.3 (1.0)	7.3 (1.6)	7.6 (1.6)	7.7 (1.5)	7.9 (1.5)	8.0 (1.5)	7.8 (1.4)	7.3 (2.2)

I Tabell 2 presenteras resultaten från Kiva enkäten för varje arbetsplats och kontrollgruppen. I tabellen redovisas medeltalet av den totala summan av poäng på enkäten (totalpoäng = 70) före och efter Metal age metoden implementerats på arbetsplatserna samt medeltalet och standardderivationen för varje fråga (Totalpoäng per fråga = 10). Resultaten tyder på att ingen förändring har skett på varken Kivasumman eller på någon av frågorna efter att Metal age har implementerats. Den enda statistiskt signifikanta skillnaden var på arbetsplats 2 där medelvärdet på fråga 7 hade försämrats med en poäng vid uppföljningstillfället. Skillnaden mellan arbetsplatserna var liten så i det stora hela så var det ingen skillnad mellan grupperna.

## **9 DISKUSSION**

Under detta kapitel kommer resultatet att diskuteras ur olika synvinklar och förslag på vidare forskning kommer att ges. Resultatet kommer att diskuteras i förhållande till studiens frågeställning, tidigare forskning och teoretisk referensram.

### **9.1 Resultatet i förhållande till studiens frågeställning**

Den frågeställning som jag i denna studie vill få ett svar på är: Har Metal age-metoden bidragit till signifikanta förändringar på arbetsvälbefinnandet på någon av arbetsplatserna? Svaret är utgående från resultatet entydigt nej. Medeltalet av summan av Kiva-enkät svaren var för Arbetsplats 1 54,8 vid baseline och 52,9 vid uppföljningen. Poängen har alltså gått lite ner men den förändringen är inte statistiskt signifikant och man kan inte säga att arbetsvälbefinnandet har försämrats på arbetsplatsen. Det som man dock kan säga utifrån resultatet är att arbetsvälbefinnandet inte har förbättrats. Välbefinnandet har inte heller förbättrats för Arbetsplats 2 där medelpoängen av kivasumman var 56,7 vid baseline och 54,6 vid uppföljningen. Det som är anmärkningsvärt för Arbetsplats 2 är att poängen på fråga 7. Hur mycket kan du påverka sådant som berör ditt arbete, har sjunkit med ett poäng. Kivasumman för Arbetsplats 3 var 51,7 vid baseline och 52,8 vid uppföljningen. Poängen har alltså gått åt ett positivt håll för Arbetsplats 3, men den lilla poängökningen vid uppföljningen är för

obetydlig för att kunna säga att en betydande förändring har skett på arbetsplatsen. Baselinepoängen för Arbetsplats 4 låg på 54,3 och vid uppföljningen på 55,1. De poängen visar också som för de övriga arbetsplatserna ingen signifikant förändring på välbefinnandet. Samma sak gäller ännu för kontrollgruppen som alltså inte deltagit i Metal age. Deras baseline resultat låg på 54,5 och uppföljningsresultatet på 52,7.

Det som man kan säga utifrån dessa resultat är att alla grupper hade väldigt höga poäng redan vid baselineundersökningen. Alla grupper har en kivasumma i medeltal på över 50 och det totala poängantalet som går att få är 70 poäng. Det skulle alltså betyda att välbefinnandet redan upplevs gott på samtliga arbetsplatser. Alla arbetsplatserna samt kontrollgruppen har haft väldigt liknande poäng på enkäten vid båda undersökningstillfällena. Att kontrollgruppens poäng inte skiljer sig något från de övriga vid uppföljningstillfället tyder även på att Metal age inte haft någon större effekt på arbetsvälbefinnandet på någon av arbetsplatserna i WASI-projektet.

## **9.2 Resultatet i förhållande till tidigare forskning**

Resultatet i förhållande till tidigare forskning kommer jag att diskutera med frågorna i enkäten som utgångspunkt. Jag diskuterar varje fråga enskilt genom att jämföra tidigare forskningar med frågan och dra paralleller till de resultat som varje fråga har fått. Forskningarna som rör Wasi, Metal age och Kiva diskuteras inte i förhållande till kivafrågorna.

*Fråga 1: Hur trevligt har det varit att komma på jobb under de senaste veckorna?* Detta är en fråga som säger mycket om arbetsplatsen. Tycker personalen om att komma på jobb så är de ofta nöjda med sin arbetssituation och sin arbetsplats. Denna fråga anses enligt Näsman (2011) som den viktigaste och mest avgörande frågan i enkäten. Poängen på denna fråga brukar ofta vara riktgivande för hur poängen på de övriga frågorna kommer att se ut. Det är också något som kan ses i resultatet i denna studie. Poängen på fråga 1 har varit höga för alla grupper och det har också poängen på de övriga frågorna varit.

*Fråga 2: Hur meningsfullt uppfattar du ditt arbete?* Denna fråga har fått höga poäng från alla grupper. Den lägsta poängen var 7,9 och 8,6 var den högsta. Detta tyder på att ingen på någon av arbetsplatserna anser sitt arbete meningslöst. Att anse sitt arbete som meningslöst är enligt Shütte et al. (2014) en av de 13 högst rankade faktorerna till att personalen mår dåligt på sin arbetsplats.

*Fråga 3: Jag behärskar mitt arbete.* Att känna en osäkerhet över hur arbetet utförs och känslan av att inte behärska sitt jobb är en bidragande faktor till ovälbefinnande i arbetet (Shütte et al 2014). Att känna att man har kontroll över sitt arbete gör däremot att arbetarna känner sig nöjda (Mark & Smith 2010). Resultatet på den tredje frågan tyder på att informanterna känner att de behärskar sitt arbete och det påverkar arbetsvälbefinnandet positivt. Alla grupper har vid alla undersökningstillfällen fått ett medeltal på över 8 i den här frågan.

*Fråga 4: Jag trivs med mina närmaste arbetskamrater?* Att trivas med sina närmaste arbetskamrater och att arbetsgemenskapen är bra anses av Shütte et al (2014) vara den faktor som har det starkaste sambandet med arbetsvälbefinnandet. Vikten av ett socialt stöd nämns i flera av dom tidigare forskningarna som avgörande för att personalen ska må bra i arbetet. Fråga 4 är den fråga som har fått högst poäng av alla från alla undersökta grupper. Det resultatet tyder på att informanterna trivs med sina närmaste arbetskamrater och det kan betyda att de upplever att de har ett socialt stöd och att arbetsplatsmobbing inte förekommer på deras arbetsplats.

*Fråga 5: Min närmaste förman fungerar som förman?* I de intervjuer som har gjorts tidigare i Wasi-projektet av Surakka et al. (2014) så kom det fram att ledarskapet ansågs bidra med flest problem som försämrar arbetsvälbefinnandet. De intervjuerna är gjorda på samma informanter som jag har använt i denna studie så de åsikterna har en betydelse för fråga 5. Dock gjordes det bara ett fåtal intervjuer på informanterna så resultaten går inte att generalisera på alla. I intervjuerna kom det fram att eftersom de flesta problem som togs upp på arbetsplatsen m.h.a. Metal age metoden berodde på ledarskapet och därför var de lätta att lösa genom att ledningen endast ändrade på sitt beteende. När jag tittar närmare på resultatet från fråga 5 kan jag inte se någon förändring på baseline och uppföljningssvaren. Poängen har dock varit höga från början



så informanterna verkar redan då ha ansett att deras förmän fungerar bra som förmän. Ledarskapet har listats i flera av de tidigare forskningarna som jag behandlar i min studie som en viktig del i att kunna känna ett välbefinnande i arbetet.

*Fråga 6: Hur säker är du på att din arbetsplats är bestående?* I dagens läge med arbeten som ofta omstruktureras och förändras i kombination med Finlands lågkonjunktur kan man nästan aldrig vara säker på hur bestående en arbetsplats är. Modrek et al (2015) menar att lågkonjunkturer och den ovetskap och påfrästning som dålig ekonomi för med sig har en negativ påverkan på arbetsvälbefinnandet. Detta kan möjligen glimta lite i svaren från informanterna i fråga 6. Denna fråga har fått de lägsta svarspoängen av alla frågor i alla grupper utom på Arbetsplats 1 där fråga 7 har fått lägst poäng. Medeltalet av poängen går ända ner till 5,2 på uppföljningsresultaten från arbetsplats 3. För övrigt så är ändå medelpoängen på fråga 6 rätt hög.

*Fråga 7: Hur mycket kan du påverka sådant som rör ditt arbete?* Att kunna påverka i sitt eget arbete anses viktigt i Zeng et als. (2012) forskning som presenterar ett resultat som tyder på att små möjligheter att påverka arbetet kan leda till dåligt välbefinnande. Arbetsplats 1 hade lägst poäng av alla grupper och av alla frågor på den här frågan med en medelpoäng på 6,6 vid båda tillfällena. Metal age metoden ger en möjlighet åt alla deltagare att få vara med och påverka och utveckla sin arbetsplats. Trots det har inte poängen på denna fråga höjts något anmärkningsvärt från baseline till uppföljningstillfället. Det i sin tur beror troligtvis också på att poängen varit höga och jag antar att informanterna anser att de redan har en bra möjlighet att påverka sitt arbete.

De slutsatser som kan dras utifrån resultatet och tidigare forskning är att alla grupperna har ett relativt bra arbetsvälbefinnande och att ingen av de faktorer som nämns som negativa för arbetshälsan tycks genomsyra någon av arbetsplatserna.

### **9.3 Resultatet i förhållande till teoretisk referensram**

Som teoretisk referensram användes Erikssons teori om hälsa som friskhet, sundhet och välbefinnandet. Den teoretiska referensramen presenterades i kapitel 6.

Enligt Eriksson (1989) uppkommer ohälsa för människan då något hinder stöts på i livet som man kämpar för att ta sig över. I arbetet kan det stötas på sådana hinder som gör att man börjar må dåligt. Sådana hinder kan t.ex. vara upplevelsen av att man inte kommer överens med arbetskamraterna eller känslan av att chefen behandlar personalen orättvist. Utifrån resultaten i denna studie så skulle jag inte påstå att arbetet i informanternas fall orsakar några sådana hinder som kan ge upphov till en försämrad hälsa.

Sundheten är en egenskap eller ett kännetecken för hälsa. Sund betyder både psykisk sundhet och hälsosam. En psykiskt sund individ är klok och oförvillad och har en hälsosam konsekvensinsikt och handlar därefter. (Eriksson 1989) Frågorna i Kiva-enkäten är utformade för att undersöka den psykosociala arbetsmiljön och arbetsvälbefinnandet och på så sätt också mäta sundhet. Eftersom resultaten var bra och tyder på ett bra välbefinnandet i arbetet så kan jag anta att den psykiska hälsan är god bland deltagarna och på så sätt är deras arbetsplats sund.

Hälsa som friskhet riktar sig till den fysiska hälsan. Frisk innefattar olika fysiska egenskaper som individen besitter. (Eriksson 1989) Ett arbetsvälbefinnande går inte att uppnå om endast den psykiska hälsan är god. Om något stör de kroppsliga funktionerna och den fysiska hälsan påverkas också den psykiska hälsan negativt. Det innebär att den fysiska hälsan torde vara god hos informanterna eftersom resultaten visar på ett bra välbefinnande.

Sundhet och friskhet kan uppkomma i olika grad och upplevas på olika sätt och uppskattas av både individen själv och en utomstående person. Välbefinnandet kan endast upplevas och uppskattas av den egna individen. (Eriksson 1989) Kiva är ett redskap som man själv kan värdera sitt välbefinnande med för att andra ska kunna få en inblick i huruvida man upplever sig finna sig väl eller inte. I en integration av hälsa som sundhet, friskhet och välbefinnande betyder det att att finna sig väl i betydelsen att vara sund och frisk. Detta innebär i sin tur att hälsa är en mänslig känsla rörande det egna allmänna tillståndet, både fysiskt och psykiskt. Denna känsla är alltså en helhetskänsla och individuell.

Resultatet i förhållande till den teoretiska referensramen tyder på att arbetarna upplever sig ha hälsa som innefattar sundhet, friskhet och välbefinnande.

## 9.4 Allmän diskussion

Trots att resultatet visade på att ingen förändring skett på arbetsplatserna så betyder det ändå inte att Metal age inte skulle vara en fungerande metod. De faser som Metal age programmet innefattar är enligt min mening de faser som ett arbetsteam behöver gå igenom för att kunna kartlägga och utveckla måendet på arbetsplatsen. Faserna innehåller kartläggning och prioritering av problemområden, tid för att sätta upp mål för att kunna lösa problemen samt göra upp en plan för hur, när och vem som jobbar för att lösa problemet. I metoden används ännu till av ett arbetssätt som ser till att precis all deltagande personals åsikter blir hörda och kommer fram. Eftersom resultatet redan var bra vid baseline undersökningen skulle det vara intressant att se forskning utförd på samma sätt som denna och tidigare i WASI men på arbetsplatser med ett sämre baseline resultat där det skulle finnas mera rum för utveckling. Näsman (2011) menar dock att Metal age inte lämpar sig för arbetsplatser med verkligt stora problem men organisationer med en något sämre utgångspunkt än de som undersökts i denna studie skulle säkert gå att undersöka.

Ledningen nämns ofta som ett av de största problemen på arbetsplatserna och en av de mest avgörande faktorerna som påverkar arbetsvälbefinnandet. Det skulle vara intressant att göra vidare forskning genom att använda Kiva-enkäten som utvärderingsverktyg för att undersöka hur arbetsvälbefinnandet påverkas på en arbetsplats där man satsar på att utveckla ledarskapet istället för att fokusera på att integrera hela gruppen i ett gemensamt arbetsplatsutvecklingsprogram. I tidigare forskning så presenterade jag en artikel av Kelloway & Barling (2014) som handlade om att ledarskapsutveckling skulle vara en bra metod att använda sig av i arbetsplatsutveckling.

Kiva-enkäten är enkel och klar vilket gör att den är lätt att förstå och gör resultatet tillförlitligt. Dock har jag under examensarbetsprocessen märkt en liten språklig detalj som kan bidra till att tolkningen av fråga 6 i enkäten kan variera. Enkäten finns översatt till tre olika språk; svenska, engelska och finska. Frågan lyder på svenska: Hur säker är det att din arbetsplats är bestående (kivaQ)? På engelska: How certain are you that you will keep your job with this employer (kivaQ)? Och på finska: Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys (kivaQ). Dessa tre versioner har en liten språklig nyansskillnad som kan vara relevant. Jag tolkar den svenska versionen som att arbetsplatsens framtid kan vara osäker som att arbetet kan försvinna kanske genom en möjlig konkurs, nedläggning eller omstrukturering. Den engelska versionen tolkar jag som att det är respondenten själv som väljer om hon blir kvar på arbetsplatsen eller byter arbete p.g.a. någon personlig orsak. Den finska versionen tolkar jag på samma sätt som den svenska. Jag som studerande och skribent i examensarbetet blir förvirrad när jag läser de olika versionerna av fråga 6. Vad vill man egentligen fråga efter? I dagens läge är båda versionerna av frågan relevant eftersom man aldrig kan vara säker på att ens arbetsplats är bestående och man kan alltid själv välja att byta arbetsplats. I min studie borde dock detta inte ha någon inverkan på resultatet eftersom jag är ganska säker på att mina informanter har svarat på den svenska och finska enkäten, dvs de borde ha svarat på samma fråga.

## **10 KRITISK GRANSKNING**

Examensarbetsprocessen påbörjades våren 2014 som ett beställningsarbete från WASI-projektet. Jag hade ett kort möte med beställaren under våren och efteråt gjordes ett försök till att skriva bakgrundsdel och samla in material till tidigare forskning. Jag hade inte fått materialet som jag skulle arbeta med av beställaren och det var svårt att bygga upp studiens innehåll utan det. På grund av diverse orsaker så valde jag att pausa examensarbetsprocessen till nästa läsår och tog upp arbetet igen hösten 2014. Då skedde ett nytt möte med beställaren och frågetecken som tidigare funnits angående studiens syfte och det material som jag skulle jobba med rätades ut. Jag påbörjade då en ny litteratursökning och det material som jag från tidigare hade samlat in förkastades utom den del som jag skrivit om lagstiftning. När introduktionsdelen var klar tilldelades

jag materialet som resultatet skulle basera sig på. Jag hade ett möte tillsammans med den utomstående aktören som gjort den statistiska analysen som hjälpte mig tolka och förstå tabellerna som gjorts i SPSS. Den första versionen av den statistiska dataanalysen använde jag mig sedan inte av i min studie eftersom det fattades den statistik som rörde kontrollgruppen. Jag fick en ny version av materialet med korrigerade analyser som jag har använt mig av i examesarbetet.

I arbetet använde jag mig av en kvantitativ forskningmetod vilket var den förutbestämde metoden som skulle användas i arbetet eftersom materialet bestod av statistik. Jag arbetade utgående från ett färdigt insamlat och bearbetat material (enkät-svaren och dataanalysen). Fördelen med att jobba med ett färdigt insamlat material och en nästan färdig statistisk analys var att jag sparade mycket tid men ett stort minus vara att det var svårt att få grepp om materialet och analysen och på så sätt blev det också svårare för mig att förstå hur jag skulle återge materialet helt korrekt. Jag och den utomstående aktören som sammanställde materialet hade endast ett kort möte och resten av vår kontakt skedde via e-mail. Om möjligheten skulle ha funnits att vi skulle ha haft mera kontakt så skulle jag ha kunna återge dataanalysmetoden mera grundligt och själv fått en större förståelse för hur den gått till.

Jag har byggt upp hela introduktionsdelen själv och utformat studiens syfte och frågeställning. Utformningen av syfte och frågeställningen skedde efter att jag fått dataanalysen eftersom jag innan det inte var säker på hurudant material jag skulle arbeta med och hur jag själv skulle analysera det för att komma fram till ett resultat i min studie. Det var enkelt att hitta litteratur och forskningar till introduktionsdelen i min studie eftersom ämnet har blivit behandlat och undersökt i en stor utsträckning. Det svåra var att välja ut vilket material som passade att använda i just mitt arbete och den sena utformningen av studiens syfte och frågeställning gjorde det svårare att göra klara avgränsningar. Litteraturen och forskningarna som jag valde att använda mig av är av god kvalitet och är ändamålsenliga för min studie. Trots detta skulle jag nu i efterhand önska att mera tid och eftertanke hade lagts ner på att gå igenom och söka litteratur och forskningar och att jag skulle ha satt snävare avgränsningsområden för att kanske ha hittat ännu bättre och mera ändamålsenlig litteratur till min studie.

Studiens starka sida är att alla källor är av mycket god kvalitet och att det deltog så många informanter i båda undersökningstillfällena vilket gör att resultatet är trovärdigt. Studiens syfte uppnåddes och utifrån resultatet fick jag fram ett tydligt svar på frågeställningen. Studiens svaga sida var min återgivning av den statistiska dataanalysmetoden som är gjord av den utomstående aktören. Jag skulle gärna ha velat göra en grundligare beskrivning för att kunna öka läsaren förståelse för hur dataanalysen gått till.

Detta examensarbete har gett mig möjligheten att ta del av ett stort projekt och arbeta tillsammans med professionella forskare och fast jag inte har gjort en egen enkät, samlat in mitt eget material och gjort en egen statistisk dataanalys av materialet så tror jag att detta arbete har gett mig stora och viktiga insikter i hur det är att jobba med "riktigt" forskningmaterial på ett annat sätt än om jag skulle ha gjort det själv. Jag har blivit tvingad att verkligen sätta mig in i hur en forskningsprocess går till och hur och varför material som detta bearbetas som det gör, för att jag ska kunna förstå och tolka det rätt. Mitt examensarbete har gett mig mycket erfarenhet som jag kommer att ha nytta av i möjliga fortsatta studier och forskningsarbeten.

## KÄLLOR

Arbeterskyddslag 23.8.2002/738, Edita Publishing oy. Tillgänglig: Finlex  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> Hämtad 13.5.2014

Arbetshälsoinstitutet. Arbetsvälbefinnande, Helsingfors: ttl. Tillgänglig:  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> Hämtad 5.4.2015

Borg, Elisabeth & Westerlund Joakim. 2006, *Statistik för beteendevetare*, 2 uppl,  
Stockholm: Liber, 456 s.

Eljertsson, Göran. 2003, *Statistik för hälsovetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur, 275 s.

Eljertsson, Göran. 2014, *Enkäten i praktiken*, 3 uppl, Lund: Studentlitteratur, 163 s.

ENWHP. 2010, The Edinburgh declaration on the promotion of workplace mental health and wellbeing. Tillgänglig:  
[http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Publications/Edinburgh\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Publications/Edinburgh_Declaration.pdf)  
Hämtad 26.3.2014

Eriksson, Katie. 1989, *Hälsans idé*, 2 uppl, Stockholm: Norstedts Förlag AB, 146 s.

Forsberg, Christina & Wengström, Yvonne. 2008, *Att göra systematiska litteraturstudier*, 2 uppl, Stockholm: Natur & Kultur, 215.

Forskningsetiska delegationen. 2012. God vetenskaplig praxis. Tillgänglig:  
<http://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis-anvisningar/god-vetenskaplig-praxis>  
Hämtad 10.4.2015

Företagshälsovårdslag 21.12.2001/1383, Edita Publishing oy . Tillgänglig:  
<http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbete#a1383-2001> Hämtad 14.4.2014

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn. 1996, *Forskningsmetodik*, 2 uppl, Lund: Studentlitteratur, 360 s.

Hälso- och sjukvårdslag 30.12.2010/1326, Edita Publishing oy. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101326> Hämtad 13.5.2014

Kelloway, Kevin & Barling, Julian. 2010, Leadership development as an intervention in occupational health psychology, *Work & Stress*, Jul-Sept 2010, Vol 24 nr 3. Tillgänglig:  
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/detail/detail?vid=3&sid=1cef9179-a788-426f-b8e8-ae3dde4294fc%40sessionmgr113&hid=123&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=afh&AN=54594522> Hämtad 6.3.2015

KivaQ. Tillgänglig: <http://www.kivaq.fi/index.php?language=SV> Hämtad 22.4.2015

Laine H, Saastamoinen P, Lahti J, Rahkonen O & Lahelma E. 2014, The association between psychosocial working conditions and changes in common mental disorders: a follow up study. *BMC public health*, 11.6.2014. Tillgänglig:  
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=145d0f2d-15ab-4bec-90ba-ba57769bc800%40sessionmgr4001&vid=4&hid=128> Hämtad 5.3.2014

Laine, Marjukka. 2015, Hyvän johtamisen kriteerit, Ttl, Johtamisverkosto. Tillgänglig:  
<http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/sivut/default.aspx> Hämtad 5.4.2015

Mark, George & Smith, P. Andrew. 2010, Effects of occupational stress, job characteristics, coping and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, stress and coping*, 1.1.2012. Vol 23, nr 1, s 63-78.



Tillgänglig:

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=551cdf4a-35fd-4692-8161-481a103f1120%40sessionmgr4005&vid=35&hid=128>Hämtad 5.3.2015

Modrek S, Hamad R & Cullen R. M. 2015, Psychosocial well-being during the great recession: Changes in mental health care utilization in an occupational cohort. *American journal of public health*, February 2015, Vol 105, nr 2. s 304-310. Tillgänglig: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3019be74-1048-44ad-8449-41e804557f7f%40sessionmgr4004&vid=4&hid=4114> Hämtad 5.3.2015

Nylund, Minna. 2013, *Arbetsklimat, arbetstillfredsställelse eller stress?* Avhandling, Helsingfors: Svenska handelshögskolan, institutionen för företagsledning och organisation, 115 s.

Näsman, Ove. 2011, *Metal age ja Kiva-kysely*. Medona OyAb, 35 s.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy. 2003, *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsingfors: WSOYpro, 282 s.

Rissa, Kari. 2008, *Arbetshälsa ger resultat*. 2:a upplagan. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 64 s.

Ryff, D C, Singer B & Dienberg Love G. 2004, Positive health: connecting well-being with biology. The royal society, Tillgänglig: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1693417/pdf/15347530.pdf> Hämtad 12.4.2015

Surakka J, Vanadzins I, Meigas K, Piippo J, Tuominen R, Pille V, Tuulik V, Kozlova L, Martinsone I, Kettunen J, Lakisa S, Sprudsa D & Bake M A. 2014, *WASI: The metal age method*. Arcada working papers, Helsingfors: Arcada. Tillgänglig:

<https://arken.amkit.fi/vwebv/holdingsInfo?searchId=6&recCount=20&recPointer=14&bibId=32771> Hämtad 19.3.2015

Shütte S, Chastang J-F, Malard L, Niedhammer I, Parent-Thirion A & Vermeulen G. 2014, Psychosocial working conditions and well-being among employees in 34 european countries. *Int Arch Occup Environ Health*, 14.2.2014. Berlin: Springer verlag.

Tillgänglig:

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/command/detail?sid=086da63a-852f-4357-af64-05fe22d70dce%40sessionmgr4005&vid=8&hid=128> Hämtad 5.3.2015

WASI, 2013. *Work ability and social inclusion*. Helsingfors: Arcada, 36 s.

Zeng Z, Guo Y, Lu L, Han L, Chen W & Ling L. 2012, Mental health status and work environment among workers in small and medium-sized enterprises in Guangdong, China--a cross-sectional survey. *BMC public health*, 2014. Tillgänglig:

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=086da63a-852f-4357-af64-05fe22d70dce%40sessionmgr4005&vid=4&hid=128> Hämtad: 5.3.2015

