



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Socialekreterares värdering av olika arbetsmiljöfaktorer betydelse för en god arbetsmiljö

Anna Helmer

VT 2013

Examensarbete, avancerad nivå (magisterexamen), 15 hp

Arbetshälsovetenskap

Projektkurs arbetshälsovetenskap

Masterprogram i arbetshälsovetenskap

Handledare: Per Lindberg

Examinator: Maria Lennernäs

Abstract

Author: Anna Helmer

Title: How social workers evaluate the importance of different work environment factors for a good work environment

Course: Master's thesis in Health at Work

University: University of Gävle

Lately, alarming reports have appeared regarding the work environment and work situation of social workers. Research focusing on the promotion of health and well-being in the workplace among other professionals show that factors such as social relationships, ability to influence their work situation and leadership are important. A quantitative study was conducted focusing on the work climate for social workers employed by some of the district administrations in the City of Malmö. A questionnaire with questions and statements on various factors in the work environment were sent to 34 social workers. They were asked how important these factors were for their well-being, as well as to what extent they felt that these factors were present at work. A total of 17 social workers filled out the questionnaire. The study results showed that communication and leadership were the two themes that had the greatest impact on the well-being at work for the social workers. The results also showed a discrepancy regarding the relationship between how the importance of the statements in the questionnaire was considered, and the degree to which they were present at work. However, the results could not demonstrate any difference between how younger and older social workers assessed the importance of the work environment factors' importance for their well-being at work. Further studies with different approaches of how communication and leadership affects social workers well-being at work could help identifying appropriate actions for improved working conditions for social workers.

Key words: social worker, work environment factors, health, well-being

Sammanfattning

Författare: Anna Helmer
Titel: Socialsekreterares värdering av olika arbetsmiljöfaktorerers betydelse för en god arbetsmiljö
Kurs: Projektkurs arbetshälsovetenskap
Lärosäte: Högskolan i Gävle

Socialsekreterare är en utsatt yrkesgrupp som det kommit negativa signaler från på senare tid vad gäller deras arbetsmiljö och arbetssituation. En stor andel sjukfrånvaro, hög personalomsättning och svårigheter till nyrekrytering kan få allvarliga konsekvenser för yrkesgruppen. Det finns en hel del forskning som visar på att arbetsmiljön har betydelse för människors hälsa och välbefinnande. Strategier för hälsoarbete i Sverige kopplat till arbetsplatsen har i allt större utsträckning antagit en hälsofrämjande utgångspunkt i stället för att enbart vara riskorienterade. Forskning med fokus på främjande av hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen visar att faktorer som sociala relationer, möjlighet att påverka sin arbetssituation och ledarskap har betydelse i många olika typer av verksamheter. Om arbetsgivaren har kännedom om vilka arbetsmiljöfaktorer som socialsekreterare bedömer som viktigast för sitt välbefinnande i arbetet, där det även tas hänsyn till om det skiljer sig något i bedömningen mellan yngre och äldre personer, skulle riktade arbetsmiljöinsatser som främjar en hälsosammare arbetssituation för socialsekreterarna kunna identifieras och initieras från arbetsgivarens sida. En kvantitativ studie genomfördes som riktade sig till socialsekreterare anställda vid några av stadsdelsförvaltningarna inom Malmö Stad. En enkät skickades ut till 34 socialsekreterare med frågor och påståenden om olika arbetsmiljöfaktorerers betydelse för deras välbefinnande och i vilken grad de ansåg att dessa förekom på arbetsplatsen. Enkäten besvarades av 17 personer. Resultaten från studien visade att kommunikation och ledarskap var de två teman som hade störst betydelse för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet. Resultaten visade också på en diskrepans avseende förhållandet mellan hur viktigt påståendena i enkäten ansågs vara och i vilken grad de förekom på arbetsplatsen vilket pekar på utvecklingsmöjligheter. Däremot kunde det inte påvisas någon skillnad mellan hur yngre och äldre bedömde vikten av de olika arbetsmiljöfaktorernas betydelse för deras välbefinnande i arbetet. Fler studier med

olika infallsvinklar av hur kommunikation och ledarskap påverkar socialsekreterares välbefinnande i arbetet skulle kunna bidra till att identifiera lämpliga arbetsmiljöinsatser för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare.

Nyckelord: socialsekreterare, arbetsmiljöfaktorer, hälsa, välbefinnande

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Definition av relevanta begrepp för studien	6
1.1.1 Hälsa	6
1.1.2 Välbefinnande.....	6
1.1.3 Hälsofrämjande faktorer i arbetslivet	7
1.2 Hälsoarbeta och en god arbetsmiljö.....	7
1.3 Socialsekreterares arbetsmiljö	8
1.4 Forskning om främjande av hälsa och välbefinnande i arbetet	9
1.5 Sammanfattning av bakgrunden	10
2. Syfte, frågeställningar och hypotes	11
3. Metod.....	12
3.1 Design.....	13
3.2 Urval	13
3.2.1 Bortfall.....	14
3.3 Litteratursökning	14
3.4 Datainsamling.....	14
3.5 Analys.....	15
3.6 Forskningsetiska överväganden.....	16
4. Resultat	17
4.1 Resultat bakgrundsfaktorer.....	17
4.1.1 Resultat för ålder och antal år i yrket	17
4.1.2 Resultat för hälsa, sömn och välbefinnande	17

4.2 Resultat frågeställning 1	19
4.3 Resultat frågeställningar under rubriken ”Övrigt”	21
4.4 Resultat frågeställning 2 - hypotesprövning.....	21
5. Diskussion	22
5.1 Resultatdiskussion	22
5.1.1 Inledande frågor om hälsa	22
5.1.2 Diskussion av resultat utifrån frågeställning 1	23
5.1.3 Diskussion av resultat utifrån frågeställning 2 – hypotesprövning	26
5.2 Metoddiskussion.....	27
6. Slutsats.....	28
7. Referenser.....	29
Bilaga 1. Enkät om hälsa och välbefinnande i arbetet	
Bilaga 2. Sammanställning av enkätens svarsresultat i antal respondenter per påstående	
Bilaga 3. Sammanställning av enkätens svarsresultat avseende andel respondenter i % per påstående	

1. Inledning

Att arbete är viktigt för människors hälsa, framförallt i samhällen där arbete ses som den rådande normen, konstaterades av två brittiska forskare i rapporten "Is Work good for your health and well-being?" (1). Forskarna gick igenom en mängd litteratur som handlade om hälsa och välbefinnande kopplat till arbete och deras analys visade på att yrkesverksamma personers hälsotillstånd generellt sett är bättre än hälsotillståndet hos personer som är arbetslösa (1). Detta innebär inte att alla som har ett arbete också har, eller anser sig ha, god hälsa. Arbetsmiljön har också betydelse för människors hälsa och välbefinnande. I Sverige har arbetsmiljölagstiftningen skärpts betydligt under senare delen av 1900-talet och föreskrifter om ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har införts. Innebörden av SAM definieras i 2 §, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete som: "...att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås."(2). Arbetsgivaren har därmed idag ett omfattande ansvar när det gäller att tillhandahålla en god arbetsmiljö, både fysisk och psykosocial, för sina medarbetare. Arbetsmiljön ska även bidra till att främja medarbetares hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen.

1.1 Definition av relevanta begrepp för studien

1.1.1 Hälsa

Vad gäller begreppet hälsa framhålls inom forskningen två perspektiv; ett biomedicinskt och ett holistiskt (3). Enligt det biomedicinska perspektivet är hälsa kopplat till fysiologiska förutsättningar, d.v.s. antingen är man sjuk eller så är man frisk, medan det holistiska perspektivet betonar även andra dimensioner av hälsa såsom emotionella, psykiska, andliga och samhällsanknutna dimensioner (4). WHO's definition av hälsa som "...ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaron av sjukdom eller handikapp" är ett exempel på det holistiska synsättet (4).

1.1.2 Välbefinnande

Innebörden av ordet välbefinnande är inte entydigt definierat. En sökning via Nationalencyklopedins hemsida gav 74 träffar på olika begrepp där ordet välbefinnande

förekom i beskrivningen av dessa, t.ex. ”hälsa”, ”motion” och ”livskvalitet” (5).

Däremot finns det ingen definition av begreppet välbefinnande som sådant. Huppert & So konstaterar att det har gjorts många försök av forskare att definiera innebörden av det subjektiva välbefinnandet och menar att en gemensam faktor visat sig vara att begreppet är just flerdimensionellt (6). Begrepp som de tar upp i sin studie som sammankopplas med välbefinnande och som är baserade på tidigare forskning är exempelvis engagemang, (positiva) relationer, meningsfullhet, prestation och positiva känslor/optimism (6).

1.1.3 Hälsöfrämjande faktorer i arbetslivet

Folkhälsoinstitutet beskriver på sin hemsida att arbetsmiljöfaktorer är den övergripande bestämningsfaktorn vad gäller hälsa i arbetslivet, där arbetsmiljöfaktorer definieras som ”...ett gemensamt begrepp för faktorer av teknisk/fysisk, fysikalisk, kemisk, biologisk, ergonomisk, psykosocial och organisatorisk art.” (7). Aronsson m.fl. skriver att ”Det är viktigt att beakta samspelet mellan den fysiska arbetsmiljön och psykosociala arbetsmiljöaspekter för att förstå hur arbetssituationen kan påverka anställdas hälsa, välbefinnande och motivation.” (8). Både fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer verkar således spela en viktig roll för hälsa kopplat till arbetssituationen.

1.2 Hälsöarbete och en god arbetsmiljö

Sett till strategier för hälsöarbete kan dessa enligt Tangen och Conrad hämtas från hälso- och sjukvårdsforskningen där de kan delas upp i en patogen och en salutogen utgångspunkt (9). Strategin för hälsöarbete utifrån en patogen utgångspunkt fokuserar på att rehabilitera, att behandla och att efterhjälpas, medan strategin för en salutogen utgångspunkt handlar om vad som främjar och skapar hälsa (10). Överförs dessa utgångspunkter till arbetsmiljöarbete och strategier för detta så går svenskt arbetsmiljöarbete mot ett salutogent perspektiv, d.v.s. ett hälsöfrämjande perspektiv, vilket också framgår av § 1 i Arbetsmiljölagen ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (11). Ett exempel på detta är att identifiera hälsöfrämjande faktorer i arbetslivet och dess betydelse för en god arbetsmiljö. Inom ramen för Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag att både sprida kunskap och informera om områden av betydelse för arbetsmiljön, har två forskare genomfört en kunskapsöversikt om ”Den goda arbetsmiljön och dess

indikatorer.”(12). Forskarna konstaterade att det i dagsläget inte finns några heltäckande indikatorer för god arbetsmiljö och att behovet är stort av fortsatt forskning kring olika infallsvinklar på en god arbetsmiljö (12). God arbetsmiljö tolkas i detta arbete fortsättningsvis som en arbetsmiljö som främjar hälsa och ger välbefinnande i arbetet.

1.3 Socialsekreterares arbetsmiljö

En yrkesgrupp i Sverige som idag befinner sig i en utsatt arbetsituation är socialsekreterare. 2005-2006 genomförde Arbetsmiljöverket en tillsynsaktivitet av socialsekreterarnas arbetsmiljö med fokus på tre övergripande områden: hot/våld, strategiskt arbetsmiljöarbete och arbetsbelastning/stress. Resultatet av inspektionerna blev att ett stort antal krav ställdes, framförallt gällande hot/våld och arbetsbelastning/stress (13). Stora brister vad gällde säkerhet, arbetsbelastning och begränsade resurser identifierades, vilket både bidrog till en hög stressnivå och hindrade socialsekreterarna från att i enlighet med socialtjänstlagen kunna arbeta rättssäkert (13). Under 2012 publicerades artikeln ”Socialsekreterare slår larm” i Svenska Dagbladet (14). I artikeln redogjordes resultat från enkätundersökningar som Akademikerförbundet SSR låtit göra bland sina medlemmar. Dessa visade att socialsekreterare upplever att arbetsbelastningen ökat dramatiskt under de senaste åren, och därmed även stressen (14). Akademikerförbundet SSR har även med hjälp av Novus, ett företag som utför opinions- och marknadsundersökningar, kartlagt arbetssituationen för socialsekreterare. Av 803 intervjuade personer angav 94 % att de var missnöjda med något på sin arbetsplats. Antingen rörde missnöjet det egna arbetet eller själva arbetsplatsen. Framförallt framgick av rapporten att yngre personer var mer missnöjda än vad äldre var vilket beskrevs som ”en tickande bomb” (15). I rapporten från kartläggningen framgick även att 83 % angav att den höga arbetsbelastningen medfört ökad stress vilket fått konsekvenser som t.ex. att sjukskrivningar ökat, fler har lämnat sin anställning och att det är svårt att rekrytera ny personal (15). Dessa signaler behöver tas på allvar av arbetsgivaren då nuvarande situation kan få stora konsekvenser för socialsekreterares framtida arbetssituation och arbetshälsa, vilket i en förlängning även kan få konsekvenser för förtroendet för socialförsäkringssystemet från klienternas och övriga intressenters perspektiv.

1.4 Forskning om främjande av hälsa och välbefinnande i arbetet

En genomgång av tidigare forskning om arbetsmiljöfaktorer betydelse för arbetshälsa och välbefinnande i arbetet kan ge indikationer på bestämningsfaktorer för arbetshälsa som är viktiga att ta fasta på för att identifiera faktorer som kan ha betydelse för socialsekreterares hälsa och välbefinnande i arbetet. Dessa faktorer kan vara både av fysisk och psykosocial karaktär, vilket bl.a. Kuoppala m.fl. påvisat genom en systematisk genomgång och metaanalys vad gäller arbetshälsa och välbefinnande i arbete kopplat till sjukfrånvaro (16). Forskarna konstaterade att resultaten av genomgången visade att det behövs insatser både i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för att kunna påvisa effekter kopplade till välbefinnande och minskad sjukfrånvaro (16). Även organisatoriska faktorer kan ha betydelse för hälsa och välbefinnandet i arbetet, exempelvis i form av konsekvenser av ”dåligt ledarskap” och betydelsen av hur rättvis en organisation upplevs vara av medarbetarna (17, 18). Som ett led i föreliggande studie gjordes en litteratursökning. Resultatet av denna visade på att det saknas forskning som är inriktad på socialsekreterares arbetsmiljö i en svensk kontext. Däremot fanns det omfattande forskning, både nationell och internationell, avseende andra yrkeskategorier vad gäller arbetsmiljöfaktorer inverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet. Nedan följer en presentation av några av dessa studier.

I en studie av Schell m.fl. tittade man på bestämningsfaktorer för arbetshälsa bland personer som arbetar inom public service (TV) samt i en radiosymfoniorkester och som ej haft någon registrerad sjukfrånvaro (19). De fann att personer med ingen/låg sjukfrånvaro upplevde lägre grad av arbetsrelaterad stress, arbetsrelaterad värk, sömnsvårigheter, bullerpåverkan och att de i större grad upplevde socialt stöd från chefer. De angav också att de i större utsträckning kunde påverka sin arbetssituation jämfört med medarbetare som hade en historik av sjukfrånvaro. Forskarna framhåller att skillnaderna mellan grupperna är mindre än vad tidigare forskning påvisat och att det därmed finns behov av att ”...omvärdera möjliga riskfaktorer för sjukskrivning.” (19).

Eklöf och Hagberg har i en randomiserad kontrollerad studie tittat på om interventioner i form av samtal och återkoppling avseende ergonomiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer bland tjänstemän som utför bildskärmsarbete har effekt på ”... kvaliteten på genomförda ändringar i arbetsplatsutformning, arbetsteknik eller psykosociala aspekter, psykologiska krav, påverkansmöjligheter och socialt stöd samt

komfort under datorarbete, emotionell stress och prevalens av muskuloskeletal symptom eller obehag i ögonen.” (20). Ett positivt resultat kunde bara påvisas för faktorn socialt stöd och då framförallt på chefs- och gruppnivå. Forskarna betonar dock vissa brister i studiens upplägg, bl.a. eftersom den baserades på en enda intervention (20). Omorganisationer är en annan företeelse som är arbetsmiljörelaterad och som kan ha effekter på hälsa (21). Hansson m.fl. studerade i en kontrollerad longitudinell studie vilken effekt en omorganisation hade på medarbetares arbetstillfredsställelse, egenrapporterade hälsostatus, arbetsrelaterad utmattning, sjukfrånvaro och stress (22). Resultaten visade att en organisationsförändring kanske inte har så stor inverkan på hälsa och arbetstillfredsställelse på kort sikt, men däremot kunde man påvisa negativa förändringar i ett stresshormon som på längre sikt kan ge negativ inverkan för hälsa. Forskarna framhåller vikten av att i arbete med organisationsförändringar vara uppmärksam på att det kan ha en inverkan på medarbetarnas välbefinnande utifrån de faktorer som undersöktes i studien (22). I en kanadensisk studie har Shier och Graham undersökt arbetsrelaterade faktorer som påverkar socialarbetares subjektiva välbefinnande (23). De fann bl.a. att fysiska, systematiska och kulturella arbetsmiljöaspekter hade en inverkan på det subjektiva välbefinnandet hos respondenterna, exempelvis hur arbetsplatsens fysiska utformning såg ut, hur det sociala samspelet kollegor emellan fungerade och hur hierarkiska strukturer samt samspelet med omgivningen vad gäller t.ex. ekonomiska förutsättningar såg ut (23). Wadsworth m fl. framhåller i en studie om arbetsmiljö, stress och välbefinnande att det inte är givet att anta att frånvaro av negativa aspekter i arbetsmiljön innebär att det därmed finns positiva aspekter (24).

De slutsatser som kan dras från denna genomgång av tidigare forskning är att det framförallt är faktorer som socialt stöd, delaktighet eller möjlighet att påverka sin arbetssituation och ett tydligt ledarskap med fokus på människor och relationer som har betydelse för välbefinnandet i arbetet.

1.5 Sammanfattning av bakgrunden

Arbetsmiljön har betydelse för människors hälsa och välbefinnande. Hälsa kan ses som mer än frånvaro av sjukdom. I Arbetsmiljölagen från 1977 framgår det att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska verka för att förebygga ohälsa och olyckor på

arbetsplatsen samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Först på senare år har dock strategier för hälsofrämjande arbete kopplat till arbetsplatsen mer markant fått en salutogen utgångspunkt i Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter där det framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska verka för att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen. Tidigare forskning om främjande av hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen visar på att faktorer som sociala relationer, möjlighet att påverka sin arbetssituation och ledarskap har betydelse i många olika typer av verksamheter. Socialsekreterare är en utsatt yrkesgrupp som det kommit negativa signaler från på senare tid vad gäller deras arbetsmiljö och arbetssituation. En stor andel sjukfrånvaro, hög personalomsättning och svårigheter till nyrekrytering kan få allvarliga konsekvenser för yrkesgruppen. Dessutom pågår ett generationsskifte på den svenska arbetsmarknaden varför det är viktigt att kunna attrahera en yngre arbetskraft. Om arbetsgivaren har en bättre kännedom om vilka arbetsmiljöfaktorer som socialsekreterare bedömer som viktigast för sitt välbefinnande i arbetet, där det även tas hänsyn till om det skiljer sig något i bedömningen mellan yngre och äldre personer, skulle riktade arbetsmiljöinsatser som främjar en hälsosammare arbetssituation för socialsekreterarna kunna identifieras och initieras från arbetsgivarens sida.

2. Syfte, frågeställningar och hypotes

Syftet med detta arbete är att undersöka hur socialsekreterare värderar olika arbetsmiljöfaktorer betydelse för sitt välbefinnande i arbetet och om det skiljer sig något i värderingen mellan yngre och äldre personer.

Frågeställning 1: Vilka arbetsmiljöfaktorer har störst betydelse för socialsekreterares välbefinnande i arbetet? I vilken grad förekommer dessa på deras arbetsplats idag?

Frågeställning 2: Är det någon skillnad mellan yngre och äldre socialsekreterares värdering av vilka arbetsmiljöfaktorer som har störst betydelse för deras välbefinnande i arbetet?

Nollhypotesen, som innebär att det inte finns någon relation mellan två variabler i en population, utgörs i den här studien av att det inte är någon skillnad i värderingen av olika arbetsmiljöfaktorer betydelse för deras välbefinnande i arbetet mellan yngre och äldre i yrkeskategorin socialsekreterare (25). Den alternativa hypotesen är att det finns

en skillnad i värderingen av olika arbetsmiljöfaktorerers betydelse för välbefinnandet i arbetet mellan yngre och äldre i yrkeskategorin socialsekreterare.

3. Metod

Studien genomfördes som en kvantitativ enkätstudie med en population bestående av socialsekreterare i Malmö Stad. En kvantitativ ansats ansågs lämplig då det ger en större volym, vilket ger möjlighet att ge en mer generell utsaga för att kunna rekommendera åtgärder för den studerade yrkesgruppen än vad en kvalitativ undersökning gör. Det ger också möjlighet att testa en hypotes utifrån en deduktiv ansats om variabeln ålders betydelse för hur olika arbetsmiljöfaktorer värderas i relation till upplevelsen av välbefinnande i arbetet. Dessutom kan resultaten genom den kvantitativa ansatsen, i ett senare läge, relateras/jämföras med resultat från en pågående studie om välbefinnande i arbetet, där samma frågeinstrument används fast i större omfattning (d.v.s. fler områden undersöks) och där populationen består av andra yrkeskategorier.

I Malmö Stad finns 10 stadsdelsförvaltningar. Inledningsvis kontaktades personalchefer vid nio av dessa per e-post med en förfrågan om möjlighet att vara behjälpliga med att ta fram underlag på hur många socialsekreterare som arbetar vid respektive förvaltning. De tillfrågades även om de kunde lämna ut namn på personer i arbetsledande ställning för att kontakt skulle kunna tas med dessa för att informera om studien och fråga om tillåtelse att få genomföra studien. Anledningen till att den tionde stadsdelen inte kontaktades var att det inte fanns några kontaktuppgifter till den stadsdelsförvaltningen utlagda på deras hemsida. Endast ett par svar inkom från personalfunktionerna trots påminnelser. I svaren hänvisades vidare till enhetschefer eller chef med ansvar för avdelningen Individ och Familj (IoF) i verksamheten. Ett utskick via e-post gjordes då till enhetschefer och IoF chefer vid de nio stadsdelsförvaltningarna. I utskicket gavs en utförlig beskrivning av studien och dess syfte, samt en förfrågan om att få skicka ut enkäten till deras medarbetare i kategorin socialsekreterare. En länk till enkäten bifogades också. Ett par av verksamheterna återkom inte med något svar trots påminnelser. Av de chefer som svarade valde några att inte delta i studien med hänvisning till tidsbrist p.g.a. en pågående omorganisation inom Malmö Stad. En chef ställde sig kritisk till frågornas utformning i enkäten och valde därför att inte medverka i studien. Totalt tre av cheferna visade intresse att låta sina medarbetare delta i studien.

Samtliga informerade i första skedet sina medarbetare om studien och dess syfte samt informerade om att ett utskick med en länk till en enkät skulle skickas ut till dem. En av cheferna kontaktade även fackliga organisationer med information om att studien skulle genomföras vid deras förvaltning. Vid en av förvaltningarna var en administratör behjälplig med att handlägga utskicket till socialsekreterarna. Vid en annan förvaltning erhöles e-postadresser till samtliga socialsekreterare och vid den tredje förvaltningen erhöles e-postadresser till de socialsekreterare som i förväg anmält intresse att delta i studien. Samtliga utskick gjordes vid en i förväg bestämd tidpunkt. Svarstiden angavs till två veckor från första utskickstillfället och totalt två påminnelser skickades ut under svarsperioden.

3.1 Design

Forskningsdesignen som tillämpades var en tvärsnittsdesign med genomförande av en enkätundersökning. Denna form av design är lämplig när data samlas in från flera fall, vid en och samma tidpunkt, och kan knytas till två eller fler variabler som vid granskning kan visa mönster för olika sorters samband (26).

3.2 Urval

Nio stadsdelsförvaltningar i Malmö Stad kontaktades om deltagande i studien. Totalt 34 personer med anställning som socialsekreterare vid tre stadsdelsförvaltningar i Malmö Stad mottog enkäten. Ursprungligen skulle enkäten ha skickats ut till 41 personer, men vid utskickstillfället var flera av anställningarna som socialsekreterare vakanta och i någon av verksamheterna hade andra yrkeskategorier räknats in i antalet socialsekreterare. Detta uppdagades för den studieansvarige först efter avslutad svarsperiod. Av de 34 personer som mottagit utskicket med enkäten svarade totalt 17 personer på enkäten, en svarsfrekvens på 50 %. Inledningsvis definierades ett inklusionskriterium för studien vilket var att respondenterna skulle ha arbetat minst 12 månader vid den aktuella arbetsplatsen. Detta baserades på en föreställning om att viss arbetstid på en arbetsplats behövs för att kunna ge relevanta svar på frågeställningarna och 12 månader bedömdes som rimlig tidsperiod. Då svarsfrekvensen var begränsad och endast två personer hade kortare anställningstid än 12 månader uteslöts inklusionskriteriet och samtliga respondenter fick därmed ingå i urvalet.

3.2.1 Bortfall

Tre av nio stadsdelsförvaltningar deltog i studien och enkäten skickades ut till sammanlagt 34 personer. Av dessa besvarade 17 personer enkäten, ett bortfall med 50 %. Hantering av och vidare diskussion kring bortfallet tas upp i metoddiskussionen.

3.3 Litteratursökning

De databaser som genomsöktes för att hitta relevanta vetenskapliga artiklar för studien var PsycINFO, PubMed och DIVA. De sökord som användes var "health", "well-being", "well-being at work", "health promotion at work", "social worker", "social secretary", "socialsekreterare + arbetsmiljö", "socialsekreterare", "work environment", "healthy workplace" och "Sweden". Sökorden valdes utifrån studiens syfte och med fokus på en svensk kontext. Olika kombinationer av sökorden provades för att försöka hitta relevanta forskningsartiklar för studien. De kombinationer av sökord som ledde fram till flest relevanta artiklar för studien var "well-being at work", "healthy workplace" och "health + well-being at work" och hittades vid sökningar i databasen PsycINFO.

3.4 Datainsamling

Inom ramen för syftet med studien hade två frågeställningar formulerats. För att kunna besvara dessa utformades en enkät som redovisas i bilaga 1. Enkäten bestod av frågor och påståenden indelade under följande rubriker och teman:

Bakgrund 2 frågor, Hälsa och välbefinnande (A) 3 frågor, Ledarskap (B) 4 påståenden, Kommunikation (C) 5 påståenden, Arbetsförhållanden (D) 6 påståenden, Värderingar (E) 4 påståenden, Psykosocialt klimat (F) 14 påståenden, Autonomi (G) 4 påståenden, Kompetens (G) 2 påståenden samt Övrigt 2 frågor, varav en fritextruta.

Sammanställning av samtliga svar per påstående under B-G finns presenterade i bilaga 2, samt omräknade i andel svarande i % i bilaga 3. Frågeställningarna i enkäten hämtades huvudsakligen från ett frågeinstrument som används i en pågående studie om god arbetsmiljö och friska arbetsplatser. Frågorna bygger på resultatet från fokusgruppsintervjuer och individuella intervjuer kring vad som anses som viktigt för välbefinnandet i arbetet, samt data från tidigare publicerad systematisk litteraturgenomgång kring faktorer som kännetecknar god arbetsmiljö. Frågorna har sedan testats på medarbetare vid Högskolan i Gävle för att se hur de tolkas.

Enkätfrågorna är utformade så att respondenten ombeds ange hur viktiga ett antal påståenden är för deras välbefinnande i arbetet, samt i vilken grad de förekommer på arbetsplatsen. Likertskala med sex svarsalternativ användes. För frågan om hur viktigt ett påstående är används svarsalternativ ytterst viktigt, mycket viktigt, viktigt, någorlunda viktigt, lite viktigt eller helt oviktigt. För frågan om i vilken grad påståendet förekommer på arbetsplatsen används svarsalternativen i ytterst hög grad, i mycket hög grad, i hög grad, delvis, i liten grad eller inte alls. Varje respondent ombads även fylla i vissa bakgrundsfaktorer såsom ålder, antal år i yrket samt frågor om sin hälsa, sömn samt välbefinnande i arbetet. Avslutningsvis ställdes en fråga om respondenten under de senaste fyra veckorna funderat på att sluta sitt nuvarande jobb, där det även fanns möjlighet att i text redogöra för vad det i så fall berodde på. Dessa tilläggsfrågor formulerades av studieansvarig.

3.5 Analys

Ålder och antal år i yrket definierades som intervallvariabler då skalstegen för dessa variabler är ekvidistanta (27). Övriga variabler definierades som ordinalvariabler då de kan rangordnas, men där avstånden inte alltid är desamma (27). Först genomfördes en analys av arbetsmiljöfaktorerna utifrån frågeställning 1 för att visa på vilken bedömning respondenterna gjort av de olika faktorernas betydelse för sitt välbefinnande i arbetet, samt hur de själva upplever att dessa förekommer på arbetsplatsen. Denna databearbetning gjordes med hjälp av mjukvaran LibreOfficeCalc. Under varje tema fanns ett antal påståenden (se bilaga 1). Svarsalternativen gavs ett värde från 1-6 (1 = Helt oviktigt, 6 = Ytterst viktigt, samt 1 = Inte alls, 6 = I ytterst hög grad). Dessa värden multiplicerades med det antal personer som angivit ett visst svarsalternativ för respektive påstående (se bilaga 2).

Exempel: Tema "Ledarskap": *Hur viktiga är följande påståenden för ditt välbefinnande i arbetet?* Påstående 1: Att cheferna behandlar oss anställda på ett rättvist sätt.

11 personer svarade "Ytterst viktigt", 5 personer svarade "Mycket viktigt" och 1 person svarade "Någorlunda".

Värde påstående 1: $(6 \times 11) + (5 \times 5) + (3 \times 1) = 66 + 25 + 3 = 94$

På samma sätt räknades värden fram för samma påstående men med svarsalternativen under: *I vilken grad upplever du att följande förekommer på din arbetsplats?*

5 personer svarade ”I mycket hög grad”, 5 personer svarade ”I hög grad”, 6 personer svarade ”Delvis” och 1 person svarade ”I liten grad”.

Värde påstående 1: $(5 \times 5) + (4 \times 5) + (3 \times 6) + (2 \times 1) = 25 + 20 + 18 + 2 = 65$

Värden för samtliga påståenden inom respektive tema summerades och dividerades därefter med antalet påståenden för beräkning av temats medelvärde:

Medelvärde Ledarskap (hur viktiga är påståendena): $94 + 85 + 87 + 82 \Rightarrow 348/4 = 87$

Genom att räkna fram medelvärden kan temanas resultat sättas i relation till varandra.

Slutligen dividerades respektive temas medelvärde med antalet respondenter (17 st) för att redovisa vilket värde respondenterna i snitt hade angivit:

Värdering i snitt för tema ”Ledarskap” (hur viktiga är påståendena): $87/17 = 5,1$

Utifrån frågeställning 2 genomfördes en s.k. bivariat analys och hypotesprövning för att identifiera eventuella sambandsmönster mellan hur viktningen av arbetsmiljöfaktorernas betydelse för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet såg ut med ålder som den oberoende variabeln. Spearmans rho användes som analysmetod för att studera relationen mellan variablerna då den ena variabeln låg på intervallnivå och övriga på ordinalnivå (28). Bearbetningen gjordes med hjälp av Google spreadsheet.

3.6 Forskningsetiska överväganden

De forskningsetiska principer som följts för studien var informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (29). Som tidigare nämnts hade tillstånd för att genomföra studien inhämtats från arbetsledande personer för den målgrupp som undersökts. Dessa personer informerades om studiens syfte, innehåll och hur den planerades att genomföras. I det informationsbrev som skickades ut per e-post till respondenterna redogjordes för studiens upplägg, syfte samt att deltagandet i studien var frivilligt och att det när som helst var möjligt att avbryta sitt deltagande om så önskades. Informationsbrevet med länk till den webbaserade enkäten skickades vid en av förvaltningarna ut av en administratör anställd i verksamheten och av studieansvarig till de två övriga förvaltningarna. Samtliga svar hamnade sedan i ett excelark som lagrades på studieansvariges Googlekonto, utan möjlighet att identifiera vem som skickat in svaret. För att respektera konfidentialitetskravet och minimera risken för eventuell identifiering av vilka personer som svarat på enkäten anges inte någonstans i

studien vilka stadsdelsförvaltningar av de totalt 10 som finns i Malmö stad som deltagit i studien. Allt material rörande studien har förvarats så att det inte kunnat komma åt av obehöriga. Insamlade data har enbart använts för den här forskningsstudien och kommer efter studiens avslut att förstöras.

4. Resultat

Inledningsvis redovisas en sammanställning av resultaten för bakgrundsfaktorerna ålder och antal år i yrket. Därefter följer en sammanställning av resultaten utifrån frågeställning 1 om vilka arbetsmiljöfaktorer socialsekreterarna bedömt har störst betydelse för sitt välbefinnande i arbetet respektive i vilken grad de upplevs förekomma på arbetsplatsen. En sammanställning av socialsekreterarnas svar per påstående under respektive tema finns presenterade i bilaga 2, samt omräknade i andel svarande i % i bilaga 3. Vidare redovisas resultatet av den sista frågan om socialsekreterarna de senaste fyra veckorna funderat på att sluta sitt nuvarande jobb, samt en kort redovisning av de fritextsvar som lämnats av socialsekreterarna. Avslutningsvis redovisas resultatet av frågeställning 2 om det är någon skillnad mellan yngre och äldre socialsekreterares värdering av vilka arbetsmiljöfaktorer som har störst betydelse för deras välbefinnande i arbetet.

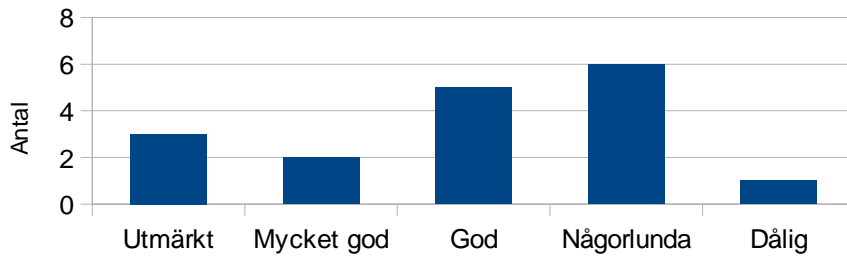
4.1 Resultat bakgrundsfaktorer

4.1.1 Resultat för ålder och antal år i yrket

Samtliga respondenter som skickade in enkäten (n=17) svarade på frågorna om ålder och antal år i yrket. Medelvärde och median för variabeln ”ålder” var båda 41 år. Medelvärdet för antal år i yrket var 9,4 år och median var 5 år.

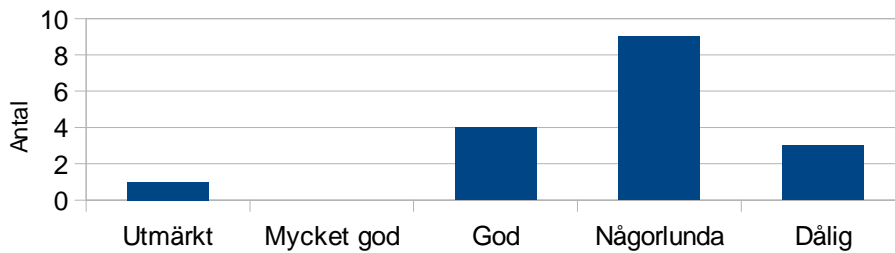
4.1.2 Resultat för hälsa, sömn och välbefinnande

Respondenterna fick inledningsvis svara på tre frågor om sin hälsa, sömn och välbefinnande på arbetet. Resultaten har sammanställts i figur 1 (hälsa), figur 2 (sömn) och figur 3 (välbefinnande på arbetet).



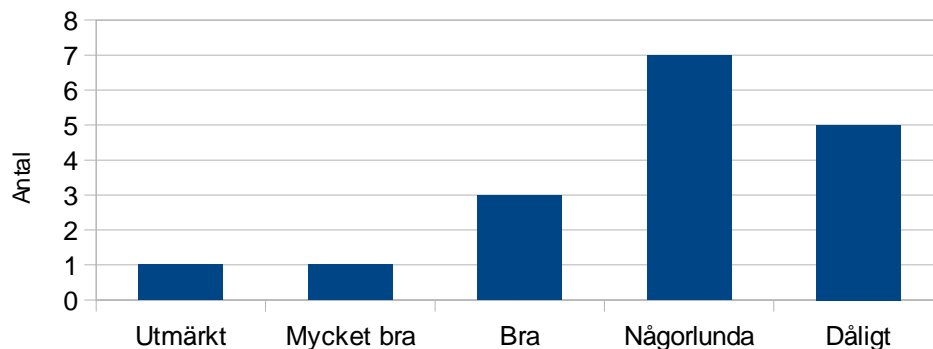
Figur 1. Svarefrekvenser på frågan: I allmänhet, hur skulle du vilja säga att din hälsa är? (n=17)

Av respondenterna ansåg 10 (59 %) att de hade en god, mycket god eller utmärkt hälsa medan 7 (41 %) ansåg att deras hälsa var någorlunda eller dålig.



Figur 2. Svarefrekvenser på frågan: Under de senaste fyra veckorna, hur skulle du vilja säga att din sömn har varit? (n=17)

Av respondenterna ansåg 12 (71 %) att sömnen varit någorlunda eller dålig de senaste fyra veckorna medan 5 (29 %) ansåg att den var god eller utmärkt.



Figur 3. Svarefrekvenser på frågan: Under de senaste fyra veckorna, hur har du upplevt att ditt välbefinnande på arbetet har varit? (n=17)

Av respondenterna ansåg 12 (71 %) att välbefinnandet varit någorlunda eller dåligt de senaste fyra veckorna, medan 5 (29 %) ansåg att det varit bra, mycket bra eller utmärkt.

4.2 Resultat frågeställning 1

I metoddelen redogörs för hur det insamlade datat sammanställts och analyserats. Samtliga resultat av hur respondenterna i snitt har värderat respektive temas betydelse för sitt välbefinnande i arbetet, respektive i vilken grad de förekommer på arbetsplatsen, redovisas i tabell 1. Högsta möjliga värde är 6 och lägsta värde är 1 (se beskrivning under rubrik 3.5 Analys).

Tabell 1. Genomsnittliga värden per tema för socialsekreterarnas bedömning av betydelsen för sitt välbefinnande respektive graden av förekomst på arbetsplatsen (n=17)

Tema	Genomsnittligt värde av betydelsen för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet	Genomsnittligt värde av socialsekreterarnas bedömning av förekomst på arbetsplatsen
B. Ledarskap 4 frågor	5,1	3,7
C. Kommunikation 5 frågor	5,3	3,9
D. Arbetsförhållanden 6 frågor	5	3,4
E. Värderingar 4 frågor	4,8	3,9
F. Psykosocialt klimat 14 frågor	5	3,7
G. Autonomi 4 frågor	4,7	4,3
G. Kompetens 2 frågor	4,9	3,2

Det tema som visade det högsta genomsnittliga värdet tolkas som det tema socialsekreterarna bedömt har störst betydelse för välbefinnande i arbetet (n = antal respondenter).

I tabell 2 redovisas resultatet i rangordning från högst till lägst genomsnittligt värde.

Tabell 2. Rangordning från högst till lägst genomsnittligt värde för socialsekreterarnas bedömning av temats betydelse för sitt välbefinnande i arbetet (n=17)

Tema	Genomsnittligt värde
Kommunikation	5,3
Ledarskap	5,1
Arbetsförhållanden	5
Psykosocialt klimat	5
Kompetens	4,9
Värderingar	4,8
Autonomi	4,7

Som framgår av tabell 2 bedömdes kommunikation vara viktigast för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet, följt av ledarskap (n = antal respondenter).

I tabell 3 presenteras förhållandet i % mellan genomsnittliga värden för respondenternas bedömning av hur viktiga påståenden under respektive tema bedömts vara och i vilken utsträckning påståendena upplevts förekomma på arbetsplatsen i rangordning från högst till lägst.

Tabell 3. Rangordning från högst till lägst förekomst i % av temana i förhållande till hur deras viktighetsgrad angivits (n=17)

Tema	Förekomst i %
Autonomi	91%
Värderingar	81%
Psykosocialt klimat	74%
Kommunikation	74%
Ledarskap	73%
Arbetsförhållanden	68%
Kompetens	65%

Som framgår av tabell 3 var autonomi med 91 % det tema där förekomst i förhållande till viktighet för temat bedömdes vara högst (n = antal respondenter).

4.3 Resultat frågeställningar under rubriken ”Övrigt”

Enkäten avslutades med en fråga om respondenten haft funderingar på att sluta sitt nuvarande jobb de senaste fyra veckorna (ja/nej). 13 (76 %) svarade ja, 4 (24 %) svarade nej. Medelåldern bland de som svarade ja var 40 år och bland de som svarade nej 51 år.

De som svarade ja ombads att beskriva orsaken till detta. 10 av 13 respondenter som svarat ja skrev ett svar i textrutan. Tre av respondenterna återopade stress, tre återopade för hög arbetsbelastning och för lite utvecklingsmöjligheter, en återopade missnöje med sin närmaste chef, en annan återopade brist på struktur i organisation och att beslut fattas som berör socialsekreterarna utan att de involveras i beslutsfattandet. Ytterligare någon ansåg att det är för mycket dokumentation och en angav att arbetet helt enkelt upplevs som tråkigt.

4.4 Resultat frågeställning 2 - hypotesprövning

Frågeställning 2 handlade om huruvida värderingen av vilka arbetsmiljöfaktorer som har störst betydelse för välbefinnandet i arbetet skiljde sig åt mellan yngre och äldre socialsekreterare. Median för ålder = 41 år användes som avskiljare mellan grupperna yngre och äldre. Gruppen yngre bestod av nio personer, gruppen äldre av åtta personer. Spearman's Rho användes som analysmetod för att besvara frågeställningen med ålder som den oberoende variabeln. Nollhypotesen utgjordes av att det inte är någon skillnad i värderingen beroende på ålder. Utfallet presenteras i tabell 4.

Tabell 4. Analys av ålders betydelse i förhållande till bedömning av vilka arbetsmiljöfaktorer som var viktigast för välbefinnande i arbetet

Tema	Ålder > 41		Ålder ≤ 41	
	n=8	Rank	n=9	Rank
Ledarskap	5,2	2	5,1	2
Kommunikation	5,5	1	5,3	1
Arbetsförhållanden	5,1	3	4,9	4
Värderingar	5	4	4,6	6
Psykosocialt klimat	5,1	3	4,9	4
Autonomi	4,9	5	4,7	5
Kompetens	4,9	5	5	3

Spearman's rank correlation coefficient: 0,70

Signifikansnivå $p < 0,05$

Resultatet ($r=0,70$) visade på ett relativt starkt positivt samband mellan de två åldersgruppernas rangordning av viktighetsgraden hos de olika temana för välbefinnande i arbetet.

5. Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

I den aktuella studien tillfrågades socialsekreterare via en enkät om sin hälsa, sömn och sitt välbefinnande i arbetet samt ombads värdera ett antal påståenden om arbetsmiljöfaktorer, indelade i olika teman, utifrån hur viktiga de anses vara för välbefinnandet i arbetet och i vilken grad de förekommer på arbetsplatsen idag. Resultaten diskuteras nedan utifrån studiens syfte, frågeställningar och hypotes.

5.1.1 Inledande frågor om hälsa

De inledande frågorna om hur socialsekreterarna bedömde sitt hälsotillstånd, hur deras sömn varit och hur de bedömt sitt välbefinnande på arbetet de senaste fyra veckorna visade på varierade resultat. Av respondenterna tyckte 59 % att de hade ha en god, mycket god eller utmärkt hälsa. Däremot vad gällde sömn och välbefinnande i arbetet de senaste fyra veckorna så var det 71 % av respondenterna som ansåg att sömnen endast varit någorlunda eller dålig, och lika stor andel (71 %) som angav att deras välbefinnande på arbetet varit någorlunda eller dåligt. Resultaten för sömn bland socialsekreterarna visade därmed på samma tendens som resultaten från Akademikerförbundet SSR:s undersökning från 2012, där drygt hälften angav att de hade sömnproblem i olika utsträckning p.g.a. oro kopplat till sitt arbete (25 % någon gång per månad, 18 % någon gång i veckan och 10 % flera gånger i veckan) (15). Att 71 % bedömde att deras välbefinnande i arbetet de senaste fyra veckorna endast varit någorlunda, eller till och med dåligt, signalerar att socialsekreterarnas arbetssituation och arbetsmiljö inte kan anses vara tillfredsställande. Tidigare forskning har visat att det subjektiva välbefinnandet påverkas av arbetssituationen. I en kanadensisk studie där 13 socialsekreterare intervjuats om hur deras välbefinnande påverkats av arbetssituationen framkom att upplevelsen av subjektivt välbefinnande i hög grad kan påverkas av yrkes- och arbetsrelaterade frågor (30). Bland annat var det viktigt att det fanns en tydlig

gränsdragning avseende förväntningarna för yrkesutövandet, vilka principer som gällde för utövandet och hur man uppfattade sig själv i sin yrkesroll (30).

5.1.2 Diskussion av resultat utifrån frågeställning 1

Resultatet utifrån frågeställning 1 om vilka arbetsmiljöfaktorer socialsekreterarna anser har störst betydelse för välbefinnandet i arbetet respektive i vilken grad dessa förekommer på arbetsplatsen visade att kommunikation var det tema som socialsekreterarna sammantaget bedömde som viktigast. Det påstående under temat kommunikation som flest respondenter (65 %) ansåg vara ytterst viktigt för sitt välbefinnande i arbetet var att kunna uttrycka sin åsikt utan att vara rädd för eventuella repressalier. Därefter kom påståendena om att veta vad som förväntas av mig, samt att få tillräckligt med information för att kunna utföra arbetet på ett bra sätt, där 59 % av respondenterna angivit båda dessa påståenden som ytterst viktiga. Tidigare forskning har visat att medarbetare som upplevt sig felbehandlade på sin arbetsplats och som utsatts för repressalier när de gett uttryck för det, också upplevt sämre fysiskt och psykiskt välmående (31). Även betydelsen av tydliga förväntningar på sin yrkesroll och att ha tillräckligt med information för att kunna utföra sitt arbete stämmer överens med det som framkommit i tidigare forskning, både vad gäller socialsekreterares arbetssituation men även i andra studier som handlar om goda arbetsplatser och faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse (30, 32, 33). Förhållandet mellan hur viktiga påståendena inom temat kommunikation bedömdes vara, jämfört med i vilken grad de förekom på arbetsplatsen var 74 %. Eftersom det inte finns något att jämföra det resultatet med är det svårt att säga om det var ett bra eller dåligt resultat. Detta kan sägas vara en brist med studiens upplägg. För att tolka resultatet skulle det behövas någon form av jämförelse med andra forskningsstudier som använt samma beräkningskala. Då resultaten från den pågående forskningsstudie där instrumentet hämtats från ännu inte publicerats, har detta inte gått att göra. Det som kan påvisas är att det finns en skillnad mellan förekomst av och hur viktigt något ansågs vara, vilket kan tolkas som att det finns utrymme för ett förbättringsarbete. Resultaten kan tolkas som att arbete för ett öppet klimat på arbetsplatsen där medarbetare i större utsträckning ges möjlighet att uttrycka sina åsikter och där de kan känna sig trygga med hur åsikterna mottas, behöver prioriteras i det övergripande arbetsmiljöarbetet för att främja välbefinnandet bland socialsekreterarna. Det behövs dock mer forskning kring kommunikationens betydelse

för upplevelsen av en god arbetsmiljö för att identifiera hur ett sådant arbete ska bedrivas. Exempel på vidare forskning är studier med fokus på kommunikationsprocesser och kommunikationsstrategier vad gäller socialsekreterarnas yrkes-/arbetsområde, t.ex. hur förväntningarna på socialsekreterarnas yrkesroll kommuniceras och hur informationsflöden på arbetsplatsen fungerar mellan olika funktioner inom verksamheten.

Ledarskap var det tema som efter kommunikation bedömdes vara viktigast för socialsekreterarnas välbefinnande på arbetet. Aronsson m.fl. konstaterar att det kan anses vara en självklarhet ”...att ledarens handlingar och beslut har konsekvenser för anställda.” (34). Påståendet om att cheferna behandlar medarbetarna på ett rättvist sätt bedömdes som ytterst viktigt av 65 % av respondenterna. Påståendet att närmsta chefen är lättillgänglig bedömdes som mycket viktigt av 71 %, medan 65 % bedömde frågorna om att chefen är engagerad i det jag gör samt lyhörd om jag har idéer och synpunkter som mycket viktiga. Att en organisation uppfattas som rättvis och att medarbetare uppfattar att de blir rättvist behandlade har i tidigare forskning visat sig ha positiva effekter, både för främjande av hälsa på arbetsplatsen och för att hålla nere sjukfrånvaron (35, 36). Det finns dock många aspekter av vad rättvisa är för något. Några exempel kan vara vikten av att samma förutsättningar ges till samtliga socialsekreterare i en verksamhet för hur de ska utföra sitt arbete, och att det finns en transparens och tydliga ramar när det gäller kriterier vid lönesättning och förväntningar på prestation. Att 71 % av respondenterna bedömde det som mycket viktigt att chefen är lättillgänglig väcker en viss nyfikenhet. Vad innebär det att vara en lättillgänglig chef? Handlar det om att sitta nära medarbetarna rent fysiskt, eller handlar det snarare om att chefen upplevs vara närvarande och engagerad i arbetet och är insatt i de frågeställningar som uppkommer bland socialsekreterarna? I en svensk studie intervjuades sjuksköterskor på en intensivvårdsavdelning om deras syn på ledarskap och där framkom tydligt betydelsen av hur viktigt det var att ledare var närvarande och tillgängliga (37). Detta bekräftas även i andra studier som handlar om ledarskapets betydelse, vilket framkom i en systematisk litteraturgenomgång av studier om olika typer av ledarskapsstilar inverkan på vårdpersonal (38). I dessa fall beskrevs tillgänglighet i termer av engagemang och fysisk närvaro. Av socialsekreterarna bedömde 18 % att deras närmsta chef var lättillgänglig i mycket hög grad medan 35 %

bedömde i hög grad. Sett till hur stor andel som bedömt just detta påstående som mycket viktigt finns det anledning att i utvecklingsarbetet av ledarskapet inom verksamheten betona vikten av närvaro och tillgänglighet. Att skapa förutsättningar för ett närvarande och tillgängligt ledarskap hänger ihop med både organisationsstruktur och verksamhetsplanering, men handlar också om hur kommunikationen i organisationen hanteras. Även om en chef inte alltid har möjlighet att vara fysiskt närvarande på grund av möten, utvecklingsarbete och annat så kan ledarskapet ändå upplevas som närvarande och tillgängligt om medarbetarna kontinuerligt informeras om och vet vad deras chefer faktiskt gör. På samma sätt är det viktigt att medarbetarna i sin tur ges möjlighet att informera sina chefer om vad som sker inom ramen för deras arbetssituation. Att skapa strukturer för den typen av informationsutbyte så att det sker på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten kan vara ett konkret mål att arbeta för.

Det påstående under temat arbetsförhållanden som flest respondenter värderat som ytterst viktigt var att arbetsmiljöfrågor tas på allvar (59 %). Dock var det endast 24 % som bedömde att detta förekom på den aktuella arbetsplatsen idag, vilket indikerar att arbetsmiljöfrågor behöver lyftas fram i högre grad inom verksamheterna än vad de görs för närvarande. Bland påståendena under temat psykosocialt klimat var det framförallt ett påstående som ansågs ytterst viktigt (65 %) och det var att kunna få stöd när man behöver det för att klara av sitt arbete. Resultatet stämmer väl överens med tidigare forskning som påvisat att socialt stöd har stor betydelse för välbefinnandet på arbetet och upplevelsen av en god arbetsmiljö, både för socialsekreterare men även för andra yrkesgrupper (20, 24, 32, 33, 39). I den aktuella frågeställningen var det dock endast angivet ”stöd” och inte ”socialt stöd” vilket innebär att innebörden i ordet ”stöd” kan ha tolkats annorlunda av respondenterna. Detta kan anses som en brist vid tolkning av resultatet. För att förtydliga innebörden av stöd behövs ytterligare forskning med fokus på vilka andra typer av stöd, förutom socialt stöd, som kan tänkas ha betydelse för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet. Värderingar, autonomi samt kompetens var de teman som i förhållande till övriga teman i den här studien hamnade lägst i hur viktiga de upplevdes vara för välbefinnandet i arbetet. Värderingar och autonomi hamnade högst vid bedömning av förekomst i förhållande till hur viktiga de ansågs vara med 91 % respektive 81 %. Detta skulle kunna tolkas som att just dessa två teman i förhållande till andra faktorer i arbetsmiljön inte påverkar välbefinnandet i lika hög

grad. Att 76 % av respondenterna svarade ja på frågan om de funderat på att sluta sitt nuvarande jobb ger uttryck för ett utbrett missnöje med sin arbetssituation. Orsakerna som beskrevs av de 10 som besvarade frågan var mångfacetterade och handlade både om stress, hög arbetsbelastning, för mycket administration och dåligt ledarskap. Dessa svar visar på ytterligare dimensioner på vad som påverkar socialsekreterares välbefinnande och som det finns anledning att undersöka vidare i andra forskningsstudier. Sammantaget visade resultaten från frågeställning 1 på att satsningar på kommunikation, både på organisations-, ledarskaps- och medarbetarnivå kan vara en nyckel till framgång i syfte att förbättra socialsekreterares välbefinnande i arbetet. Något de undersökta arbetsplatserna redan nu kan arbeta med att förbättra. Det behövs dock fler studier med fokus på både kommunikationens och ledarskapets betydelse för socialsekreterares välbefinnande i arbetet i en svensk kontext för att på ett trovärdigt sätt kunna föreslå insatser som behöver prioriteras inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

5.1.3 Diskussion av resultat utifrån frågeställning 2 – hypotesprövning

För att besvara frågeställning 2 om huruvida socialsekreterarnas ålder inverkar på deras bedömning av hur arbetsmiljöfaktorer viktas, med avseende på betydelse för välbefinnande i arbete, användes Spearman's Rho som analysmetod. Ålder definierades som den oberoende variabeln och respondenterna delades in i grupperna yngre och äldre baserat på medianvärdet för ålder (41 år). Resultatet, som visade på ett relativt starkt positivt samband ($r=0,70$) kan tolkas som att ålder inte inverkar på hur de olika arbetsmiljöfaktorerna bedömts med avseende på betydelsen för socialsekreterarnas välbefinnande i arbetet. Anledningen till att frågeställningen bedömdes intressant var att det i resultatet från Akademikerförbundet SSR's kartläggning av socialsekreterares arbetssituation framkommit att yngre i större utsträckning var missnöjda än äldre och det kunde därmed vara intressant att se om det även avspeglade sig i hur uppfattningen av olika faktorer i arbetsmiljön inverkar på välbefinnandet i arbetet. Det finns dock vissa brister med att sätta dessa resultat i relation till varandra då SSR's studie kartlagt arbetssituationen i stort för socialsekreterare och inte fokuserat enbart på frågor som direkt rör deras arbetsmiljö. Fler forskningsstudier av socialsekreterares arbetsmiljö där ålder finns med som en variabel behövs för att kunna dra slutsatser som kan anses både trovärdiga och som är generaliserbara till en större population.

5.2 Metoddiskussion

Anledningen till att en kvantitativ ansats ansågs relevant för den här studien baserades på flera saker. Dels gav en kvantitativ ansats möjlighet att få fram resultat som kunde generaliseras till en större population än vad som är möjligt att göra vid en kvalitativ studie. Detta skulle kunnat bidra till att identifiera möjliga insatser inom ramen för arbetsmiljöarbetet som behöver prioriteras för att förbättra socialsekreterares arbetssituation och välbefinnande i arbetet, vilket skulle kunna komma flera verksamheter till nytta. Dessutom fanns ett intresse att testa en hypotes om ålderns betydelse för hur socialsekreterare värderar betydelsen av olika arbetsmiljöfaktorer, vilket inte hade varit möjligt att göra i en kvalitativ studie. Det finns dock flera brister med studiens utformande som behöver lyftas fram. Dels har ett frågeinstrument använts där teman för frågor och påståenden valts ut av studieansvarig från ett större frågeinstrument om god arbetsmiljö och friska arbetsplatser. Urvalet av teman baserades på resultat från tidigare studier om hälsa och välbefinnande i arbetet, dock ej specifikt för yrkesgruppen socialsekreterare. Detta kan innebära en brist i trovärdighet, både vad gäller om påståendena är trovärdiga (intern validitet), men också hur pass generaliserbara resultaten därmed kan sägas vara för yrkesgruppen socialsekreterare (extern validitet). Frågorna i frågeinstrumentet är ännu ej testade vilket också gör att validiteten och reliabiliteten kan ifrågasättas. En annan brist vad gäller tolkning av studiens resultat är att det inte gick att identifiera exakt hur stort det totala bortfallet blev. Av de nio stadsdelsförvaltningar som kontaktades deltog endast tre. Av de som mottog enkäten besvarades den av 50 % (17 av 34 personer). Detta trots att respondenterna fick två påminnelser med några dagars mellanrum. Bryman redogör för hur olika forskare diskuterat bortfall (40). Vissa forskare menar att bortfall i samband med surveystudier ökar, vilket kan tolkas som ett ökat motstånd bland människor att delta i den typen av undersökningar. Andra forskare menar att detta inte stämmer och "...att det är svårt att skilja mellan generella tendenser när det gäller bortfall..." (40). I det här fallet fick de 34 potentiella respondenterna information om studien via sina chefer. Detta kan möjligen ha lett till en misstänksamhet om syftet med studien och en skepsis till hur resultaten skulle hanteras. Flera av de chefer som valde att inte låta sina medarbetare delta i studien angav skälet att det pågick en stor omorganisation inom Malmö Stad. En pågående omorganisation skulle möjligen kunna ha varit en

påverkande faktor för deltagande i den aktuella studien. Dagen innan enkäten skickades ut hade Akademikerförbundet SSR offentliggjort en egen undersökning om socialsekreterarnas arbetssituation med ett mycket nedslående resultat som spreds i organisationen via e-post. Detta skulle kunna haft en inverkan på inställningen till att svara på ytterligare en enkät om socialsekreterarnas arbetsmiljö. Det kan även ha varit så att arbetsbelastningen var väldigt hög under svarsperioden då socialsekreterarna är mycket belastade med information, förfrågningar och enkäter av olika slag via e-post, vilket fått till följd att enkäten för denna studie prioriterades bort då det fanns mycket annat att lägga sin tid på. Ytterligare ett annat scenario kan ha varit att frågorna inte uppfattades som relevanta i sin utformning eller att antalet frågor ansågs vara för många. Det stora bortfallet och brister i resultatens validitet och reliabilitet gör att det behövs fler forskningsstudier med fokus på socialsekreterares arbetsmiljö i en svensk kontext för att utröna vilka insatser i arbetsmiljöarbetet som behöver prioriteras för att förbättra deras arbetsmiljö och bromsa den negativa utvecklingen av deras arbetssituation.

6. Slutsats

Resultaten från studien visade att kommunikation och ledarskap var de teman som inom ramen för den aktuella studien, bedömts ha störst betydelse av socialsekreterarna för deras välbefinnande i arbete. Det påvisades även en diskrepans för samtliga teman mellan hur viktiga olika faktorer i arbetsmiljön bedömdes vara och i vilken grad det upplevdes att de förekom på arbetsplatsen. Däremot verkade inte variabeln ålder ha någon större betydelse för socialsekreterarnas värdering av arbetsmiljöfaktorernas betydelse för sitt välbefinnande då den bivariata analysen av variablerna per tema och ålder visade på en relativt stark positiv korrelation. Ytterligare forskning av socialsekreterares välbefinnande i arbetet med fokus på kommunikation och ledarskap behövs för att kunna dra mer generella slutsatser om lämpliga insatser inom dessa områden som kan bidra till en mer hälsofrämjande arbetssituation för socialsekreterare.

7. Referenser

- 1) Waddell G, Burton Kim A. Is work good for your health and well-being?
London, UK: The Stationary Office. 2006.
- 2) AFS 2001:1, 2 §. Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets
författningssamling.
- 3) Medin J, Alexandersson K. Begreppen hälsa och hälsofrämjande. Lund:
Studentlitteratur. 2000. 180 sid.
- 4) Tangen H, Conrad C. Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen. Lund:
Studentlitteratur AB. 2009; 10-11.
- 5) Nationalencyklopedins hemsida. (Elektronisk):
<http://www.ne.se/sok?q=v%C3%A4rbefinnande>
- 6) Huppert F A, So T T C. Flourishing Across Europe: Application of a New
Conceptual Framework for Defining Well-Being. Social Indicators Research.
2011;110: 837-61.
- 7) Folkhälsoinstitutets hemsida. (Elektronisk): [http://www.fhi.se/Vart-
uppdrag/Andra-uppdrag/Arbetsliv-och-halsa/Bestamningsfaktorer/](http://www.fhi.se/Vart-uppdrag/Andra-uppdrag/Arbetsliv-och-halsa/Bestamningsfaktorer/)
- 8) Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbiörn I.
Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel. Finland:
Natur och Kultur. 2012; 168.
- 9) Tangen H, Conrad C. Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen. Lund:
Studentlitteratur AB. 2009; 12.
- 10) Tangen H, Conrad C. Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen. Lund:
Studentlitteratur AB. 2009; 12-3.
- 11) Arbetsmiljölagen 1977:1160 § 1. (Elektronisk)
<http://www.notisum.se/rmp/sls/lag/19771160.htm>

- 12) Lindberg P, Vingård E. Kunskapsöversikt: Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. Rapport 2012:7. Arbetsmiljöverket.
- 13) Ternelius A-L, Ohlsson A, Henriksson B-M. Tillsyn av socialsekreterarnas arbetsmiljö 2005-2006. Rapport 2007:5. Arbetsmiljöverket.
- 14) Socialsekreterare slår larm. Svenska Dagbladet (Elektronisk)
http://www.svd.se/nyheter/inrikes/socialsekreterare-slar-larm_7576476.svd.
- 15) Resursbrist hotar rättssäkerheten inom Socialtjänsten. Huvudrapport från undersökningen (Elektronisk): <http://www.akademssr.se/text/resursbrist-hotar-rattssakerheten-inom-socialtjansten>
- 16) Kuoppala J, Lamminpää A, Husman P. Work health promotion, job well-being and sickness absence – A systematic review and meta analysis. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2008; 50 (11): 1216-27.
- 17) Schyns B, Schilling J. How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. The Leadership Quarterly. 2013; 24: 138-58.
- 18) Lawson K J, Noblet A J, Rodwell J J. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. Health Promotion International. 2009; 24 (3): 223-33.
- 19) Schell E, Theorell T, Nilsson B, Saraste H. Work health determinants in employees without sickness absence. Occupational Medicine. 2013;63: 17-22.
- 20) Eklöf M, Hagberg M. Are simple feedback interventions involving workplace data associated with better working environment and health? A cluster randomized controlled study among Swedish VDU workers. Applied Ergonomics. 2006;37: 201-10.
- 21) Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbiörn I. Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel. Finland: Natur och Kultur. 2012;323.

- 22) Hansson A-S, Vingård E, Arnetz B B, Anderzén I. Organizational change, health, and sick leave among health care employees: A longitudinal study measuring stress markers, individual and work site factors. *Work & Stress*. 2008;22 (1):69-80.
- 23) Shier M L, Graham J R. Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*. 2011; 11 (4):402-21.
- 24) Wadsworth E J K, Chaplin K S, Smith A P. The work environment, stress and well-being. *Occupational Medicine*. 2010;60:635-9.
- 25) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;334.
- 26) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;64.
- 27) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;321.
- 28) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;329-30.
- 29) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;131-2.
- 30) Graham J R, Shier M L. The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work*. 2010;40:1553-72.
- 31) Cortina L M, Magley V J. Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2003;8 (4):247-65.
- 32) Lindström, K. Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 1994;20 special issue:123-33.
- 33) Collins S. Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. 2008;38: 1173-93.

- 34) Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbiörn I. Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel. Finland: Natur och Kultur. 2012; 338.
- 35) Lawson K J, Noblet A J, Rodwell J J. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*. 2009;24 (3):223-33.
- 36) Elovainio M, Kivimäki M, Linna A, Brockner J, van den Bos K. Does organizational justice protect from sickness absence following a major life event? A Finnish public sector study. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2010; 64(5): 470-72.
- 37) Rosengren K, Athlin E, Segersten K. Presence and availability: Staff conceptions of nursing leadership on an intensive care unit. *Journal of Nursing Management*. 2007;15 (5):522-9.
- 38) Cummings G G, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong C A, Lo E, Muise M, Stafford E. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2010;47:363-85.
- 39) Reineholm C, Gustavsson M, Ekberg K. Evaluation of job stress models for predicting health at work. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. 2011;40(2):229-37.
- 40) Bryman A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB. Spanien. 2011;192.

Enkät om hälsa och välbefinnande i arbetet

Försök besvara samtliga frågor. Om inget svar passar exakt ber jag Dig ange det svar som ligger närmast. När Du fyllt i enkäten klickar Du på knappen "Skicka". Alla svar hamnar i en excelfil som lagras på mitt Googlekonto och det går inte att identifiera vem svaren kommer från. Alla sammanställningar av resultaten på frågorna görs så att det är omöjligt att identifiera enskilda individers svar. Arbetsgivaren har således varken rätt eller möjlighet att ta del av enskilda personers svar.

Det är helt frivilligt att delta i undersökningen. Även om Du börjat fylla i enkäten kan Du när som helst avsluta Ditt deltagande, utan att behöva förklara varför. Materialet är avsett att användas enbart för det här specifika examensarbetet och kommer att förvaras så att ingen obehörig får del av det. När studien är avslutad kommer materialet att förstöras. Resultaten från enkäten kommer att sammanställas i en skriftlig rapport och skickas till avdelningschefer vid de stadsdelsförvaltningar inom Malmö Stad som deltar i studien. Alla resultat redovisas på gruppnivå så att inga specifika individers åsikter går att identifiera.

Sista datum för att besvara enkäten är den 21 april. Två påminnelser kommer att skickas ut under svarsperioden. Genom att skicka in enkäten godkänner Du att delta i studien. Du är välkommen att kontakta mig om Du har några frågor.

Anna Helmer

Tel: 0xxxxxxxxx

anna@mejladress.se

Handledare vid Högskolan i Gävle

Per Lindberg, Med. Dr

Universitetslektor

Per.Lindberg@hig.se

* Required

Bakgrund *

Hur gammal är du?

*Hur länge har du arbetat som socialsekreterare?

A. Hälsa och välbefinnande *

1. I allmänhet, hur skulle du vilja säga att din hälsa är?

Svarsalternativ:

Utmärkt

Mycket god

God

Någorlunda

Dålig

2. Under de senaste fyra veckorna, hur skulle du vilja säga att din sömn varit?

Svarsalternativ:

Utmärkt

Mycket god

God

Någorlunda

Dålig

3. Under de senaste fyra veckorna, hur har du upplevt att ditt välbefinnande på arbetet har varit?

Svarsalternativ:

Utmärkt

Mycket bra

Bra

Någorlunda

Dåligt

B 1. HUR VIKTIGA är följande påståenden FÖR DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att cheferna behandlar oss anställda på ett rättvist sätt
2. Att min närmsta chef är lättillgänglig
3. Att min närmsta chef är engagerad i det jag gör
4. Att min närmsta chef är lyhörd om jag har idéer och synpunkter

Svarsalternativ:

Ytterst viktigt

Mycket viktigt

Viktigt

Någorlunda viktigt

Lite viktigt

Helt oviktigt

B 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att våra chefer behandlar oss anställda på ett rättvist sätt
2. Att min närmsta chef är lättillgänglig
3. Att min närmsta chef är engagerad i det jag gör
4. Att min närmsta chef är lyhörd om jag har idéer och synpunkter

Svarsalternativ:

I ytterst hög grad

I mycket hög grad

I hög grad

Delvis

I liten grad

Inte alls

C 1. HUR VIKTIGA är följande påståenden för DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att det finns dialog kring hur olika saker kan lösas
2. Att informationen från cheferna är tydlig
3. Att jag vet vad som förväntas av mig på jobbet
4. Att jag kan uttrycka min åsikt utan att vara rädd för ev. repressalier
5. Att jag får tillräckligt med information för att kunna utföra mitt jobb på ett bra sätt

C 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att vi har dialog kring hur olika saker kan lösas
2. Att informationen från mina chefer är tydlig
3. Att jag vet vad som förväntas av mig på jobbet
4. Att jag kan uttrycka min åsikt utan att vara rädd för ev. repressalier
5. Att jag får tillräckligt med information för att kunna utföra mitt jobb på ett bra sätt

D 1. HUR VIKTIGA är följande påståenden för DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att den fysiska arbetsmiljön är genomtänkt och underlättar arbetet (t.ex. utformning av arbetsplatsen, utrustning och hjälpmedel)
2. Att arbetsplatsen har hög säkerhet för att förebygga olycksfall
3. Att den mentala arbetsbelastningen varierar
4. Att arbetsmiljöfrågor tas på allvar
5. Att min anställning är säker
6. Att arbetsgivaren satsar på friskvård/sociala aktiviteter för de anställda

D 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att min fysiska arbetsmiljö är genomtänkt och underlättar arbetet (t.ex. utformning av arbetsplatsen, utrustning och hjälpmedel)
2. Att min arbetsplats har hög säkerhet för att förebygga olycksfall
3. Att min mentala arbetsbelastning varierar
4. Att arbetsmiljöfrågor tas på allvar
5. Att min anställning är säker
6. Att arbetsgivaren satsar på friskvård/sociala aktiviteter för de anställda

E 1 HUR VIKTIGA är följande påståenden FÖR DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att det finns gemensamma värderingar på arbetsplatsen
2. Att vi respekterar varandra på arbetsplatsen

3. Att arbetsinsatsen upplevs som samhällsnyttig
4. Att arbetet stämmer med personliga värderingar

E 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att vi har gemensamma värderingar på arbetsplatsen
2. Att vi respekterar varandra på arbetsplatsen
3. Att min arbetsinsats upplevs som samhällsnyttig
4. Att mitt arbete stämmer med mina personliga värderingar

F 1. HUR VIKTIGA är följande påståenden FÖR DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att jag känner mig behövd på arbetsplatsen
2. Att jag känner mig sedd som person
3. Att jag blir behandlad med respekt
4. Att det är lätt att samarbeta på arbetet
5. Att jag har bra relationer med mina arbetskamrater
6. Att våra relationer till intressenter och klienter är bra
7. Att jag känner att jag kan bidra till att utveckla verksamheten
8. Att jag kan få stöd när jag behöver det för att klara av mitt arbete
9. Att jag känner mig engagerad i arbetet
10. Att det känns kul att gå till jobbet
11. Att arbetet ger mig utmaningar
12. Att jag utvecklas i jobbet
13. Att arbetsinnehållet är stimulerande
14. Att jag får återkoppling på min arbetsinsats

E 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att jag känner mig behövd på arbetsplatsen
2. Att jag känner mig sedd som person

3. Att jag blir behandlad med respekt
4. Att det är lätt att samarbeta på arbetet
5. Att jag har bra relationer med mina arbetskamrater
6. Att våra relationer till intressenter och klienter är bra
7. Att jag känner att jag kan bidra till att utveckla verksamheten
8. Att jag kan få stöd när jag behöver det för att klara av mitt arbete
9. Att jag känner mig engagerad i arbetet
10. Att det känns kul att gå till jobbet
11. Att arbetet ger mig utmaningar
12. Att jag utvecklas i jobbet
13. Att arbetsinnehållet stimulerar mig
14. Att jag får återkoppling på min arbetsinsats

G 1. HUR VIKTIGA är följande påståenden FÖR DITT VÄLBEFINNANDE i arbetet? *

1. Att jag har frihet att bestämma hur mitt arbete skall utföras
2. Att jag är delaktig i olika beslut som tas på min arbetsplats
3. Att jag har eget ansvar i arbetet
4. Att egna initiativ/idéer uppskattas och tas till vara
5. Att jag kan utnyttja mina kunskaper/färdigheter i arbetet
6. Att det finns utvecklingsmöjligheter inom verksamheten (t.ex. kompetensutveckling, andra arbetsuppgifter, befordran)

G 2. I VILKEN GRAD upplever Du att följande FÖREKOMMER på Din arbetsplats? *

1. Att jag har frihet att bestämma hur mitt arbete skall utföras
2. Att jag är delaktig i olika beslut som tas på min arbetsplats
3. Att jag har eget ansvar i arbetet
4. Att mina initiativ/idéer uppskattas och tas till vara

5. Att jag kan utnyttja mina kunskaper/färdigheter i arbetet

6. Att jag har utvecklingsmöjligheter inom företaget (t.ex. kompetensutveckling, andra arbetsuppgifter,

befordran)

Övrigt *

Har du under de senaste fyra veckorna haft funderingar på att sluta ditt nuvarande jobb?

Svarsalternativ:

Nej

Ja

Om du funderat på att sluta ditt nuvarande jobb, vad är orsaken till det?

Fritextsvar

B. Ledarskap- svarsresultat antal respondenter per påstående								
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	11	0	3	0	4	1	3
Mycket viktigt / I mycket hög grad	5	5	12	3	11	3	11	3
Viktigt / I hög grad	0	5	1	6	2	8	1	7
Någorlunda / Delvis	1	6	1	4	0	3	1	5
Lite viktigt / I liten grad	0	1	0	3	0	2	1	5
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	1	0	0	0	1

C. Kommunikation – svarsresultat i antal respondenter per påstående										
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	3	0	6	0	10	2	11	0	10
Mycket viktigt / I mycket hög grad	10	3	8	2	6	2	4	8	7	3
Viktigt / I hög grad	3	5	3	8	1	7	2	6	0	7
Någorlunda / Delvis	1	9	0	6	0	6	0	3	0	7
Lite viktigt / I liten grad	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

D. Arbetsförhållanden – svarsresultat antal respondenter per påstående												
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	5	1	5	1	8	0	10	0	8	1	4
Mycket viktigt / I mycket hög grad	7	1	4	2	5	3	3	1	6	5	5	1
Viktigt / I hög grad	4	7	8	6	3	3	3	3	2	6	6	3
Någorlunda / Delvis	1	5	0	7	0	4	1	7	1	2	2	10
Lite viktigt / I liten grad	0	3	0	1	1	4	0	6	0	2	0	2
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	1

E. Värderingar – svarsresultat antal respondenter per påstående								
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	2	0	11	0	6	2	4
Mycket viktigt / I mycket hög grad	5	2	3	5	5	2	5	3
Viktigt / I hög grad	6	9	3	7	5	5	4	7
Någorlunda / Delvis	2	6	0	5	0	8	4	6
Lite viktigt / I liten grad	2	0	0	0	1	0	0	0
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0

F. Psykosocialt klimat – svarsresultat i antal respondenter per påstående														
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6		Fråga 7	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	2	1	3	0	8	3	8	0	6	1	7	1	3	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	10	4	9	5	8	3	7	6	9	6	8	2	6	1
Viktigt / I hög grad	3	9	4	6	1	8	1	5	2	8	2	9	4	1
Någorlunda / Delvis	2	2	1	5	0	3	1	6	0	2	0	5	4	11
Lite viktigt / I liten grad	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

F. Psykosocialt klimat – svarsresultat antal respondenter per påstående (fortsättning)														
Svarsalternativ per påstående	Fråga 8		Fråga 9		Fråga 10		Fråga 11		Fråga 12		Fråga 13		Fråga 14	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	11	0	8	3	8	2	5	2	5	1	6	0	2	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	4	1	5	3	5	1	6	4	4	2	5	3	11	2
Viktigt / I hög grad	2	9	3	2	4	3	2	6	7	3	6	5	0	2
Någorlunda / Delvis	0	5	1	8	0	5	3	3	1	6	0	7	3	7
Lite viktigt / I liten grad	0	2	0	1	0	6	1	2	0	5	0	2	1	6
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G. Autonomi (1-4) och Kompetens (5-6) – svarsresultat antal respondenter per påstående												
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	5	1	5	1	5	4	6	2	7	2	6	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	5	5	6	1	7	9	1	2	4	2	5	1
Viktigt / I hög grad	5	5	3	4	4	3	9	8	4	8	4	1
Någorlunda / Delvis	2	5	3	9	0	1	1	3	2	3	2	8
Lite viktigt / I liten grad	0	1	0	2	0	0	0	2	0	2	0	3
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4

B. Ledarskap – svarsresultat i % per påstående								
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	65	0	18	0	24	6	18	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	29	29	71	18	65	18	65	18
Viktigt / I hög grad	0	29	6	35	12	47	6	41
Någorlunda / Delvis	6	35	6	24	0	18	6	29
Lite viktigt / I liten grad	0	6	0	18	0	12	6	29
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	6	0	0	0	6

C. Kommunikation – svarsresultat i % per påstående										
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	18	0	35	0	59	12	65	0	59	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	59	18	47	12	6	12	24	47	41	18
Viktigt / I hög grad	18	29	18	47	6	41	12	6	0	41
Någorlunda / Delvis	6	53	0	35	0	35	0	18	0	41
Lite viktigt / I liten grad	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

D. Arbetsförhållanden – svarsresultat i % per påstående												
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	29	6	29	6	47	0	59	0	47	6	24
Mycket viktigt / I mycket hög grad	41	6	24	12	35	18	18	6	35	29	29	6
Viktigt / I hög grad	24	41	47	35	18	18	18	18	12	35	35	18
Någorlunda / Delvis	6	29	0	41	0	24	6	41	6	12	12	59
Lite viktigt / I liten grad	0	18	0	6	6	24	0	35	0	12	0	12
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	18	0	0	0	6	0	6

E. Värderingar – svarsresultat i % per påstående								
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	12	0	65	0	35	12	24
Mycket viktigt / I mycket hög grad	29	12	18	29	29	12	29	18
Viktigt / I hög grad	35	53	18	41	29	29	24	41
Någorlunda / Delvis	12	35	0	29	0	47	24	35
Lite viktigt / I liten grad	12	0	0	0	6	0	0	0
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0

F. Psykosocialt klimat – svarsresultat i % per påstående														
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6		Fråga 7	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	12	6	18	0	47	18	47	0	35	6	41	6	18
Mycket viktigt / I mycket hög grad	59	24	53	29	47	18	41	35	53	35	47	12	35	6
Viktigt / I hög grad	18	53	24	35	6	47	6	29	12	47	12	53	24	6
Någorlunda / Delvis	12	12	6	29	0	18	6	35	0	12	0	29	24	65
Lite viktigt / I liten grad	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

F. Psykosocialt klimat – svarsresultat i % per påstående (fortsättning)														
Svarsalternativ per påstående	Fråga 8		Fråga 9		Fråga 10		Fråga 11		Fråga 12		Fråga 13		Fråga 14	
	Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	65	0	47	18	47	12	29	12	29	6	35	0	12
Mycket viktigt / I mycket hög grad	24	6	29	18	29	6	35	24	24	12	29	18	65	12
Viktigt / I hög grad	12	53	18	12	24	18	12	35	41	18	35	29	0	12
Någorlunda / Delvis	0	29	6	47	0	29	18	18	6	35	0	41	18	41
Lite viktigt / I liten grad	0	12	0	6	0	35	6	12	0	29	0	12	6	35
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G. Autonomi (1-4) och kompetens (5-6) – svarsresultat i % per påstående												
Svarsalternativ per påstående	Fråga 1		Fråga 2		Fråga 3		Fråga 4		Fråga 5		Fråga 6	
Ytterst viktigt / I ytterst hög grad	29	6	29	6	29	24	35	12	41	12	35	0
Mycket viktigt / I mycket hög grad	29	29	35	6	41	53	6	12	24	12	29	6
Viktigt / I hög grad	29	29	18	24	24	18	53	47	24	47	24	6
Någorlunda / Delvis	12	29	18	53	0	6	6	18	12	18	12	47
Lite viktigt / I liten grad	0	6	0	12	0	0	0	12	0	12	0	18
Helt oviktigt / Inte alls	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	24