



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

---

# Finns det belägg för socialt stöd i arbetsplatsen?

- Studie om en myndighet i Mellansverige som har i uppgift att fatta individuella beslut.

Laila Alyass

HT 2014

Examensarbete, Grundnivå (högskoleexamen), 15hp  
Folkhälsovetenskap  
Folkhälsovetenskap C: Teori och metod med tillämpning och examensarbete  
Hälsopedagogiska programmet

---

Handledare: Gisela van de Ster  
Examinator: Ola Westin

## **Abstract**

Alyass, L. (2014) Is there evidence of social support in the workplace?

University of Gävle, Faculty of Health and Occupational studies.

One of the areas I have chosen to focus on regarding public health is how employees at a government agency describe social support and how this is perceived, whether it is an important factor or not for the working life to experience some form of social support. Previous research has shown that reduced social support increases the risk of stress, which in turn can result in a lower job satisfaction and a lower wellbeing. With the help of social support from colleagues, pleasure of work and increased wellbeing is created. The purpose of this study was to examine whether or not an administrator in an agency perceives social support at work. In this study a qualitative approach was used where 4 respondents were interviewed at an agency in a County of central Sweden. Data has been analyzed based on a descriptive content analysis where the interviews were transcribed and categorized according to themes.

The results from the study showed that all respondents perceived that social support at work was regarded as positive and could serve as a tool in stressful periods.

The study also showed that social support from co-workers creates a stability and security at work. It shows that support from a third part can be helpful to find solutions to problems that can occur in difficult times. The conclusion of the study was that with a good team at work, conditions for a better health situation with decreased illness are created, even in stressful times.

**Keywords: Workplace, health, social support, stress**

## **Sammanfattning**

Alyass, L.(2014) Finns det belägg för socialt stöd i arbetet.  
Högskolan i Gävle, Akademi för hälsa och arbetsliv.

Ohälsa på arbetsplatsen utgör en stor riskfaktor beträffande folkhälsa. Jag har valt att undersöka hur anställda på en myndighet beskriver dess innebörd av socialt stöd och huruvida det är en viktig faktor för arbetslivet att kunna uppleva någon form av socialt stöd. Tidigare forskning har visat att bristande socialt stöd på arbetsplatsen ger en ökad risk för stress, vilket kan resultera i att arbetsglädje och välmående försämras. Med hjälp av socialt stöd från arbetskolligor skapas det arbetsglädje och ett ökat välmående. Syftet med denna uppsats var att undersöka huruvida handläggare på en myndighet upplever socialt stöd i arbetet. Detta för att kunna se om sociala stödet har samband med arbetshälsan och hur det påverkar arbetstagarens välmående. I studien har en kvalitativ ansats använts, där 4 respondenter intervjuades på en myndighet i ett län i Mellansverige. I studien har data analyserats och strykas från en deskriptiv innehållsanalys, där intervjuerna transkriberades och kategoriserades för att kunna få fram resultatet.

Studiens resultat visade att samtliga respondenter upplevde att socialt stöd på arbetsplatsen är något positivt och kan även fungera som ett hjälpmedel främst vid stressiga perioder. Studien har även visat att socialt stöd från arbetskolligor skapar trygghet i arbetet. Detta genom att man vid svåra situationer får stöd från kolligor för att finna lösningar på problem som kan uppstå. Slutsatsen visar att med ett gott arbetsteam skapas det en förutsättning för en bättre arbetshälsa med ökat välbefinnande även vid stressiga situationer.

**Nyckelord: Arbetsplats, Hälsa, socialt stöd, stress**

## **Förord**

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till min handledare, Gisela van der Ster för hennes stora engagemang genom att ha hjälpt och stöttat mig under studiens gång. Jag vill även rikta ett stort tack till mina respondenter som har gjort det möjligt för mig att genomföra studien. Jag vill även rikta ett stort tack till Afram Hanouch för att ha korrekturläst uppsatsen.

Gävle, september 2014

Laila Alyass

## Innehållsförteckning

1. BAKGRUND .....	1
1:0 Socialt stöd på arbetsplatsen.....	1
1:1 Hälsa.....	3
1:2 Tidigare forskning .....	4
2. SYFTE.....	5
3. FRÅGESTÄLLNINGAR .....	6
4. METOD.....	6
4:0 Val av ansats och design .....	6
4:1 Urval.....	6
4:2 Datainsamling.....	6
4:3 Dataanalys .....	8
4:4 Forskningsetiska överväganden .....	8
5. Resultat.....	9
5:0 Hälsa och välbefinnande .....	9
5:1 Upplevd Hälsa .....	9
5:2Hälsotillstånd i arbetet.....	9
5:3 Koncentrationsförmåga.....	10
5:4 Sömn.....	11
5:5 Hantering av stress .....	11
5:6 Påverkan av stress .....	12
5: 7 Socialt stöd.....	12
5:8 Behov av socialt stöd.....	12
6. Resultatdiskussion .....	13
7. Metoddiskussion.....	14
8. SLUTSATS .....	15
8:0 Förslag för vidare forskning.....	15
9.REFERENSER.....	0
10. BILAGOR .....	3
10:0 Bilaga 1:Intervjuguide.....	3
10:1 Bilaga 2: Informationsbrev.....	5
9.REFERENSER	
10. Bilagor	
10:0 Bilaga 1:Intervjuguide	
10:1 Bilaga 2: Informationsbrev	

## 1. BAKGRUND

Sverige har lagar och regler kring hur hälsan på arbetsplatsen ska hanteras, trots denna kunskap förekommer det ohälsa på arbetsplatser. Självklart är det arbetsgivarens ansvar att se till att alla anställda har en god arbetsförmåga och hälsa, dock kan ohälsan minska vid positivt socialt stöd av arbetskolllegorna (Riksdagen, 1994:579).

Det har länge funnits ett intresse hos mig att undersöka huruvida socialt stöd har någon betydelse för folkhälsan. Det som föranledde mig att vilja undersöka detta närmare var då jag gjorde min praktik under utbildningens sista termin. Det har väckt en hel del intresse om att undersöka mer djupgående det sociala stödets betydelse på arbetsmarknaden. Anledningen till att jag valde just socialt stöd, är för att jag fann det som den mest effektiva åtgärden för en god hälsa på arbetsplatsen. Valet av undersökningsplats blev ett län i Mellansverige (Thorell, 2003).

Det centrala i denna studie är att undersöka huruvida socialt stöd förmedlas i arbetet på en myndighet ett län i Mellansverige och för att kunna undersöka detta finns det ett behov av att definiera två begrepp, socialt stöd och hälsa.

### 1:0 Socialt stöd på arbetsplatsen

Socialt stöd bör finnas för att kunna bibehålla och skapa en god hälsa med hjälp av gemenskap i arbetsplatsen. För att kunna erhålla en djupare insikt i hur socialt stöd fungerar på en arbetsplats, så kommer jag först att definiera begreppet mer ingående med hjälp av relevanta referenser.

Thorell (2003) beskriver socialt stöd som den dagliga närvaron erbjuder och som fås respektive ges på arbetsplatsen, av familjen, vänner eller genom olika sociala sammanhang. Det Thorell menar med daglig närvaro är upplevelsen av det sociala stödet som fås av en annan part för att man skall kunna känna trygghet i vardagslivet.

Socialt stöd kan delas in i två nivåer som jag har valt att kalla för positivt stöd respektive bristande socialt stöd.

Ett gott socialt stöd innebär att få konkreta handlingar från varandra. Konkreta handlingar är att individen ger ett positivt socialt stöd när den drabbade är i behov av det, vilket kan minska

oron på arbetet och skapa en god samhörighet bland de anställda, som därmed skapar trygghet och ett bättre välbefinnande (Karasek & Theorell, 1990, Lim, 1996, Månsson, 2011).

Den andra nivån som jag har valt att kalla bristande socialt stöd visar skillnaderna mellan respektive nivåer avseende socialt stöd. Brist på socialt stöd är kopplat till bland annat riskfaktorer för att drabbas av bl.a. hjärt-och kärlsjukdomar, förhöjt kolesterolvärde, psykiska problem, minskad arbetstrivsel, sömnbrist och stress (LaRocco & Jones, 1978; Haynes & Feinleib, 1980; LaRocco, House & French, 1980). För att kunna förklara brist på socialt stöd på arbetsplatsen har stress används som en indikator på att det finns brister i det sociala stödet.

Individen upplever stress när man upplever en ojämn balans mellan de krav som ställs och de resurser personen har till förfogande för att utföra dessa krav. Stress i sig är inte ohälsa, dock kan det vara en bidragande faktor till ohälsa beroende på vilken situation man befinner sig i, dvs. kan påverka såväl den psykiska som den fysiska hälsan (Lundberg, 2005).

De vanligaste bidragande faktorerna till arbetsrelaterad stress är exempelvis brist på kontroll över arbetet, för höga krav på arbetstagarna och brist på socialt stöd från arbetsplatsen (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2011). Folkhälsomyndigheten, 2013 hävdar att försämrade socialt stöd på arbetsplatsen är en av de vanligaste orsakerna till brist ohälsa, vilket också kan anses vara bidragande faktor till stress (Folkhälsomyndigheten, 2013).

Stress kan förklaras på två olika nivåer, kortvarig stress och långvarig stress. Dessa nivåer har två olika effekter på hälsan, där stress kan skapa ytterligare ohälsa och följsjukdomar i både ett tillfälligt och ett kroniskt tillstånd.

Kortvarig stress beskrivs som ett tillfälligt tillstånd som sker enbart under en kortare period. Ett exempel på en kortvarig stress kan vara att man blir stressad inför ett muntligt redovisningsarbete, bröllop etc. Detta ses dock snarare som en positiv stress (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2011).

Den andra stressnivån är den långvariga stressen som utsätter kroppen för en rad allvarliga konsekvenser, vilket kan medföra att medicinsk hjälp kan vara nödvändigt för att kunna återhämta sig. Ett exempel på den långvariga stressen kan vara att man under en längre period har varit utsatt för psykiska och fysiska påfrestningar i arbetet. Att inte ha någon som skulle kunna hjälpa till med arbetet eller avlasta vid jobbiga perioder kan medföra att man behöver arbeta under sin ledighet istället för att koppla av. Detta ger en negativ inverkan på individen,

då det kan resultera i att individen inte hinner återhämta sig (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2011).

En av de följder som kan uppstå är brist på sömn, vilket har en stor inverkan på vår hälsa och är betydelsefull för vårt psykiska respektive fysiska välbefinnande. Kroppen och själen behöver återhämtning för att kunna fungera på rätt sätt. SBU- rapporten från 2013 har utfört en studie om hur mycket man bör sova genomsnittligt, rekommenderas man att sova ca 6-9 timmar per dag. Rekommendationerna ser olika ut beroende på ålder och individ, då alla är olika och där behovet av sömn blir individuellt för varje individ. Därför kan det enbart lämnas ut som en rekommendation (SBU, 2013).

Brist på sömn eller sömnsvårigheter förklaras enligt SBU (2013) med en rad olika faktorer. Där bland annat koncentrationssvårigheter och humörsvängningar periodvis kan orsaka ett bristande välmående och därmed medföra ett kroniskt hälsoproblem.

### 1:1 Hälsa

Hälsa är ett begrepp som bedöms vara ett av de viktigaste och grundläggande begreppen inom folkhälsoarbetet. För att kunna förstå detta begrepp behövs en tydlig beskrivning av vad hälsa innebär och hur det tolkas. Vid litteratur genomgång fann jag en intressant beskrivning av hälsa från World Health Organization (WHO, 1948). WHO beskriver begreppet hälsa som ett tillstånd av fullkomligt *'fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande'* vilket därmed inte enbart beskriver hälsa som frånvaro av sjukdom eller svaghet (ibid).

Enligt Arbetsmiljöverket (1980:14) har arbetet en stor betydelse för hur individen uppfattar sig själv. Den uppfattning som skapas om självet byggs på i den givna rollen man får från arbetslivet och den upplevelse som erhålls där. Upplevelsen som erhålls från arbetslivet utvecklar individens självkänsla, vilket kan förklaras utifrån att individen uppnår ett bättre välbefinnande och hälsa.

Arbetsmiljöverket förklarar att om man ska kunna uppnå ett så bra välbefinnande som möjligt, så krävs det att man uppnår en positiv psykisk effekt, vilken därefter tillåter individen att utöva sina kunskaper så mycket som möjligt utifrån det stöd som ges från arbetskolllegorna (ibid).

Även enligt Folkhälsomyndigheten har arbetslivet en stor betydelse för individens hälsa och välbefinnande. Folkhälsomyndigheten hävdar att det finns ett vetenskapligt stöd som visar att delaktighet och samhörighet krävs för att de anställda ska uppleva ett bättre välbefinnande på



arbetsplatsen. Utifrån Folkhälsomyndighetens påstående kan detta styrkas med Arbetsmiljöverket och SCB:s arbetsundersökning år 2009 som visar att en hög andel av befolkningen upplever extrema arbetskrav, dåligt socialt stöd och ett försämrat hälsoläge (Folkhälsomyndigheten, 2013).

En definition jag fann intressant är från WHO:s konferens i Ottawa år 1986 där de införde en bredare definition av den ursprungliga definitionen av hälsa. Det bestämdes att hälsa ska definieras som en möjlighet i vardagslivet.

*''I samband med en WHO konferens i Ottawa 1986 utvecklades den ursprungliga definitionen och människans hälsa kom då att beskrivas som en resurs i det dagliga livet, och inte målet med livet''(WHO, 1948).*

För att kunna bibehålla en god hälsa, krävs ett maximalt välbefinnande och en bra delaktighet i samhället, men även på arbetsplatsen, uttrycker WHO (1948). En god hälsa erhålls på många olika sätt, dock har WHO konferens i Ottawa enbart begränsats till betydelsen av det sociala stödet på arbetsplatsen (ibid).

Målsättningen för folkhälsan är att skapa ett samhälle med hälsa på lika villkor för hela befolkningen. Folkhälsomålen behandlar elva målområden. Jag har valt att begränsa mig vid val av folkhälsomål och valt ut ett målområde av elva valbara, detta för att kunna begränsa min studie och för att hålla mig inom studiens ramar (Riksdagen, 1994:579).

Jag har valt att använda mig av målområde fyra, som handlar om en ökad hälsa i arbetslivet där syftet är att hitta väl fungerande arbetsvillkor som ökar arbetstagarnas hälsa och minimerar ohälsan (ibid).

Målområde fyra valdes i relation till studiens syfte, där handläggarna på en myndighet skall beskriva den upplevda hälsan vilket föll naturligt att utgå ifrån i min studie

För att skapa förutsättningar för ett bra arbetsliv, välfungerande arbetsvillkor, där inte bara den arbetsrelaterade ohälsan ska minska, bör man därutöver ta ställning till de sociala skillnaderna i ohälsan och därmed agera för att om möjligt kunna förbättra folkhälsan, vilket ses som en förutsättning för hållbar tillväxt (ibid).

## **1:2 Tidigare forskning**

Tidigare forskning visar att bristande positivt socialt stöd kan medföra ökad stress på arbetsplatsen, vilket resulterar i att arbetsglädjen och välmående försämras. Vidare visade flera studier att om socialt stöd ges av arbetskamrater så ökar välbefinnandet och ger

samtidigt form åt en positiv relation till arbetsplatsen (Klenke-Hamel & Mathieu, 1990, Carpenter, 2003).

Detta kan styrkas med en studie från 2012 som visade att en individ på arbetsplatsen med socialt stöd vid utbrändhet (rehabilitering) upplevde en bättre hälsa och välbefinnande och som återhämtade sig snabbare än individen med rehabilitering utan socialt stöd som fortfarande upplevde sig ha ett dåligt hälsotillstånd. Med detta ville författaren antyda att socialt stöd har en stor betydelse i arbetslivet, särskilt vid stressiga och jobbiga arbetsperioder.(Ahlstrom, 2012)

Ytterligare forskning antyder att individer med arbetsskada eller andra funktionshinder påverkas negativt vid brist på socialt stöd och att stressen ökade ytterligare vid icke erhållet socialt stöd (Lysaght,Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012). Detta påverkar arbetstagaren negativt då det kan utvecklas till ännu fler arbetsskador som är relaterade till bristande stöd, brist på samhörighet och gemenskap från kollegorna och/eller arbetsförhållandet. Lysaght. et. al, (2012) forskning har även visat att socialt stöd på arbetsplatsen har kunnat fungera som en bidragande möjlighet för att hantera stress. Redan tidigt i studien kunde man tydligt se hur positivt socialt stöd inverkade positivt på arbetstagarna. Studien har även påvisat att med goda resurser och utbildade personal från exempelvis företagsvård eller från rehabiliteringsspecialister på arbetsplatsen, ger det en förebyggande faktor för arbetsskador och andra funktionshinder som uppstod till följd av brist på socialt stöd. Av stor betydelse för välmående är inte enbart det sociala stödet som fås, efterfrågas eller ges från arbetstagaren utan även det sociala stödet som erhålls efter arbetstiden. Att erhålla ett gott socialt stöd från familjen och vänner är minst lika viktigt som att få socialt stöd på arbetsplatsen. Detta för att kunna minska på stressen och förebygga kroniska stressupplevelser som kan ge upphov till negativa hälsoeffekter (ibid).

## **2. SYFTE**

Syftet med denna studie är att undersöka hur handläggare på en myndighet upplever socialt stöd i arbetet. Detta för att myndigheten i Mellansverige har i uppgift att fatta individuella beslut och därför behöva hjälp vid svåra situationer.

### **3. FRÅGESTÄLLNINGAR**

- Upplever handläggarna på myndigheten socialt stöd på arbetsplatsen?
- Om ja, vilka konsekvenser får det?
- Om nej, vilka konsekvenser får det?

### **4. METOD**

#### **4:0 Val av ansats och design**

Då syftet med studien har varit att undersöka huruvida handläggare upplevde socialt stöd, har det varit mest lämpligt att utgå från en kvalitativ ansats. Deltagare som medverkar i studier, visar att deras livsvärld står i fokus i relation till det sociala stödet på arbetsplatsen, uttrycker Kvale, (2009). Studiedesignen som valdes var beskrivande med halvstrukturerade intervjuer. Ytterligare en anledning till den valda metoden var att ge informanten en möjlighet att tolka sina egna upplevelser och för att kunna reflektera över intervjufrågorna (ibid).

#### **4:1 Urval**

Det togs en kontakt med avdelningschefen för att kunna få tillstånd till att intervjua handläggavdelningen. Efter ett godkännande från avdelningschefen så kunde intervjuerna påbörjas, där det sedan skickades ut brev till tänkbara respondenter med information om studiens syfte och annan relevant information som respondenterna behövde ta del av. Urvalet till studien var personalen på handläggavdelningen på en myndighet. Det slutliga antalet blev fyra kvinnor i åldrarna 35 – 50 år. Anledningen till detta, var dels att det endast finns 9 anställda på den valda avdelningen, dels på grund av tidsutrymmet för studien. Alla informanter tillfrågades, av olika skäl kunde endast 4 av deltagarna delta. Den information som gavs ut på informationsbrevet var att det är frivilligt deltagande och icke bindande, det vill säga att respondenten hade när som helst rätt att avbryta undersökningen, att samtalet skulle spelas in men enbart för undersökningens syfte och ett löfte om att förstöra materialet när undersökningen var slutförd. Det utlovades även anonymitet för samtliga respondenter som skulle delta i undersökningen.

#### **4:2 Datainsamling**

Studiens datainsamling har utgått från en tematiserad intervjuguide (se bilaga 1), vilken har utformats på egen hand utifrån syftet (Dalen, 2008).

Tid för intervjuerna bestämdes av de anställda på arbetsplatsen utifrån deras tidsschema. Intervjusamtalen spelades in med hjälp av en bandspelare med diktafon. En bandspelare som har inbyggd diktafon kan underlätta intervjun genom att man enbart behöver lägga fokus och koncentration på samtalet (Kvale, 2009). Genom att använda sig utav en diktafon som hjälpmedel kan man lättare observera hur informanten besvarar frågan genom tonfall, pauser och kroppspråk. För att kunna vara säker på att inspelningsmaterialet är av god kvalitet, genomförs samtalet i en ostörd miljö där informanten själv får bestämma var det känns mest lämpligt att besvara dessa frågor (ibid).

En pilotintervju utfördes, därefter korrigerades intervjuguiden, på så vis har jag kunnat utveckla intervjuguiden ytterligare. Motivet till att intervjuguiden korrigerades var för att specificera frågorna och att det blev bättre kopplat till syftet. Detta gjordes med hjälp av pilotintervjun där jag ansåg att svaren blev för korta och otydliga. Det kom även till frågor som jag började med för att inleda intervjun, de som tillkom var hälsan, sömn, koncentrationsförmåga, stress. Detta skulle beskrivas från en skala (1-10) som jag använde mig av för att kunna utläsa vilken nivå de befann sig på. Sedan utvecklades frågorna om stress huruvida de kände sig stressade, under vilka perioder de upplevde sig vara mest stressade och vilken inverkan det hade på hälsan.

Slutligen korrigerades frågor om det sociala stödet, om de upplevde socialt stöd från kollegorna, ifall de själva var villiga att hjälpa kollegor om de tillfrågas om socialt stöd och sedan fick respondenterna själva berätta om de ville tilläga något övrigt i intervjun som de upplevde var viktigt att ta med i undersökningen. Det som korrigerades i datainsamlingen var efter första intervjutillfället som kom att kallas för ”pilotintervju” för att se om jag fick fram det resultatet som jag förväntade mig. Det som även analyserades efter första intervjun var om respondenten hade rätt uppfattning om frågorna som ställdes dvs. huruvida respondenten uppfattade frågorna på det sätt som jag utformat dem.

När den första datainsamlingen (pilotstudien) var klar så bestämde jag och handledaren vilka frågor som fick vara kvar och vilka som skulle formuleras om för att kunna erhålla mer utvecklande svar från respondenten. Sedan fick samma respondent svara på de utvecklade frågorna för att se om det fanns några förändringar och även för att se om respondentens förståelse förbättrades av de ställda frågor. Intervjuerna varade ca 30-45 minuter.

### 4:3 Dataanalys

Efter att intervjuerna var genomförda, bearbetades materialet som framkommit, med hjälp av innehållsanalys (Gillham, 2008). Vid en innehållsanalys lyssnas intervjuerna igenom ännu en gång grundligt för att de sedan ska transkriberas. När transkriberingen är klar, klipper man isär de olika meningar som framkommit, och som därefter förkortas utan att innehållet förändras. Därefter kan man koda dem, kategorisera dem och utifrån det bilda teman. De teman som bildas utifrån resultatet kommer därefter att kunna visa likheter respektive olikheter (ibid).

I min studie har informationen utifrån respondenterna bearbetats med utgångspunkt från en innehållsanalys, där syftet har varit att mer noggrant lyssna på intervjuerna en gång till. Därefter gjordes en noggrann transkribering från all insamlad material, för att sedan kunna välja bort irrelevanta delar som respondenterna formulerat, men som inte varit intressant för studien. Insamlad data som har varit aktuellt för studien har sedan transkriberats till en text. Därefter har det transkriberade materialet kodats och kategoriserats, där ändamålet har varit att frambringa de teman som varit aktuella för studien (ibid).

### 4:4 Forskningsetiska överväganden

Det har även tagits hänsyn till Vetenskapsrådet (2011); som förklarar att det krävs ett tillstånd för genomförande av intervju från det att avdelningschef har godkänt det. Efter att jag fick ett godkänt från avdelningschefen, så skickades det ut ett informationsbrev till respondenterna där de informerades om forskningens syfte.

Det har varit av betydelse att meddela respondenterna att det var frivilligt att delta i undersökningen som innebar att informanten när som helst kunde avbryta sitt deltagande. Respondenterna informerades vid den första kontakten där jag själv gick till myndigheten för att se intressen för att delta i studien därefter informerades ännu en gång vid intervjutillfället att det som sägs är sekretessbelagt. Det utlovades även att det insamlade materialet enbart skulle användas för studiens syfte och att det insamlade materialet skulle förstöras efter att undersökningen var avslutad. (Vetenskapsrådet, 2011)

Den exakta orten framgick inte men att studien var genomförd i ett län i Mellansverige då respondenterna ville förbli anonyma. Även namnen på informanterna är fiktiva, då avsikten har varit att inte koppla resultaten till individen.

## 5. Resultat

I detta avsnitt kommer den insamlade informationen att presenteras utifrån syftet och frågeställningar. Resultatet har delats in i tre tema-grupper 1) hälsa och välbefinnande 2) hantering av stress 3) socialt stöd på arbetsplatsen.

För att kunna få en bredare syn av resultatanalysen går det att följa den fullständiga intervjufrågeställningen på bilaga 1.

För att kunna beskriva respektive informant, så valde jag att använda mig utav siffror från 1-4 för att kunna urskilja och lätt följa hur resultatet blev i sin helhet.

Deltagarna har fått svara på delfrågor genom att uppskatta sina upplevelser från skala 1-10, detta för att kunna få en bredare syn på deras hälsoupplevelser.

### 5:0 Hälsa och välbefinnande

#### 5:1 Upplevd Hälsa

Samtliga deltagare beskrev sin hälsa som relativt god men att den kunde variera beroende på perioder för en av deltagarna.

*''Spontant, det är bara bra. Jag uppskattar den vara mellan skala 6-8 beroende perioder'' (Deltagare 1)*

Vissa perioder var mer stressiga än andra som då kunde påverka hälsan till en viss grad, men deltagaren beskriver att hälsan oftast är jämn och regleras väldigt omgående.

*''Jag sitter här och surrar i mig lite. Jag sitter och tänker, den fysiska hälsan och den psykiska hälsan. Men båda är relativt goda. Alltså jag ligger säkert på en 8-9 i båda kategorierna'' (Deltagare 2)*

#### 5:2 Hälsotillstånd i arbetet

Hälften av deltagarna beskriver att hälsotillståndet inte har påverkats av arbetet. Deltagare 2 och 4 beskriver även att de kan uppleva olika form av smärta som kan uppkomma vid olika tillfällen som inte bara har med arbetet att göra. Deltagare 2 kan inte alltid hantera sin smärta

under arbetstiden. Deltagare 4 beskriver att hon har lärt sig att hantera sin smärta under arbetstid. Resterande deltagare nämner att stress kan förekomma men den går att hantera genom rätt arbetsteknik och är oftast kortvarig.

*''Det som är från just nu är att jag har fått ont i nacken liksom, men ändå har jag det varje höst så det är inget konstigt men det gör ju ändock att, att arbetsförmågan minskar för att jag klarar inte hålla fokus på samma vis hela tiden'' Deltagare 2*

Nacksmärtan beskrivs som en kronisk sjukdom som inte alltid är relaterad till arbetet. Självklart kan smärtan påverka deltagaren på något vis, men inget som går över arbetet.

*'' Nej det påverkas inte. Jag har väldigt bra hälsa tycker jag. Jag har astma, det påverkas ju utav stress ja kan ju få besvär om det är mycket på jobbet. Men det är inget jag upplever som ett problem. Det är hanterbart'' Deltagare 4.*

Att astman uppkommer vid stressiga perioder är uppenbart för deltagaren och hon är medveten om det. Hon ser det inte som något vardagligt problem även om det kan uppkomma under arbetstiden. Med hjälp av rätt teknik och hantering av sådana situationer har deltagaren inte upplevt några förändringar i sitt hälsotillstånd.

### **5:3 Koncentrationsförmåga**

Samtliga deltagare förutom deltagare 3 beskriver att koncentrationsförmågan inte påverkar arbetssättet i längre sikt utan kan förekomma under vissa perioder där det är mer att göra. Deltagare 3 beskriver att hennes koncentrationsförmåga påverkas periodvis och har med trötthet att göra.

*'' Det beror på hur trött jag är, men om vi tar ungefär 6-7-8 beror på''.* (Deltagare 3)

Koncentrationsförmågan är varierande beroende på period som deltagaren befinner sig i. Att det kan variera beskriver deltagaren att det har med hur mycket det finns att göra och hur svårt det är att kunna lösa arbetsuppgifterna.

#### 5:4 Sömn

Hälften av deltagarna beskriver sin sömn som mycket god medan den andra halvan beskriver den som bristfällig. Detta för att de har alltid mycket att göra och känner att tiden inte räcker till.

*'' Jag skulle beskriva min sömn på skala 5. Jag jobbar heltid, pluggar halvtid och är en fyra-barns mamma. Jag har som sagt alltid mycket att göra därför kan ja uppleva i vissa perioder att jag har brist på sömn'' (Deltagare 1).*

Brist på sömn kan upplevas under vissa perioder för deltagaren, detta för att det alltid finns något som ska göras. Detta hade inte med arbetet att göra utan tröttheten kunde uppstå i olika sammanhang som inte alltid hade med bristande sömn att göra.

#### 5:5 Hantering av stress

Samtliga deltagare beskriver att hanteringen av stress inte är ett problem , oftast är stressen tillfälligt och de kan bolla tillsammans med sina kollegor för att kunna komma ifrån det så bra som möjligt.

*'' En 9:a, här är du tvungen att hantera stress på ett bra sätt'' (Deltagare 4).*

*'' Att hantera stress har jag inga problem med så jag uppskattar den vara i skala 8. Stressen är något som kommer periodvis i detta yrke. Det är ingen negativ stress jag upplever i längre sikt utan det sker enbart under vissa tillfällen'' (Deltagare 1).*

Samtliga deltagare beskrev att stressen varierade beroende på perioder där det finns mer eller mindre att göra, dock var det bara tillfällig stress som uppstod. Deltagarna beskriver även att stressen hanteras på ett bra sätt då det har en bra arbetande team-grupp.

*'' Stressen hos oss uppkommer inte vid stora flöden då vi har klara rutiner att utgå ifrån utan det som skapar stress hos oss är när det kommer skadade personer som har särskilda behov, det tror jag skapar stress och alltså psykiska utmaningar. Vissa personer är så fruktansvärt jobbiga att hantera för dem betar sig som att dem är utanför ramarna, jobbiga dryga nämen kalla dem för vad du vill. Det tror jag skapar alltså både stress och psykiska utmattningar man blir så himla trött för att dem suger åt sig energi ur en'' (Deltagare 2)*



### **5:6 Påverkan av stress**

Samtliga deltagare upplever inte att stressen påverkar deras arbetsförmåga förutom deltagare 4 som upplever att det kan påverka till en viss del beroende på situationer.

*'' Ja, till viss del så märker vi av en viss information att koncentrationsförmågan försämras. Det är lätt att tappa bort småbitar för att du hör sämre så även om ja upplever att jag faktiskt informerat dig om en viss information, så upplever andra parten inte som det då hon upplever sig vara stressad. Ja stress påverkar. Man kanske inte alltid är medveten om det men kvalitén sjunker'' (Deltagare 4).*

### **5: 7 Socialt stöd**

Tre av fyra deltagare upplever att det sociala stödet är viktigt att erhålla från arbetskolligor för att kunna känna välbefinnande, trygghet samhörighet men framförallt gemenskap på arbetsplatsen som skapar arbetsglädje .

*'' ett sätt att avlasta andra är ett sätt att lära ut också hur någonting skall göras. Sitter du med ett problem ok, ring den här personen. Jag har jobbat mer än alla andra här så ja sitter med mer kunskap. Att försöka få dem att hitta lösningar, t.ex. där har du tråden. Alla här har en gemenskap och är en välfungerande grupp som är rädda om varann. Vi är även väldigt noga med att alla ska fika ihop så att ingen sitter själv'' (Deltagare 4).*

### **5:8 Behov av socialt stöd**

Samtliga deltagare förutom en är i behov av någon form av socialt stöd. Deltagare 3 anser att ingen kan ge henne det sociala stödet i arbetet, respondenten bedömer att hon inte är i behov av att få socialt stöd.

*''Jag behöver inte alls socialt stöd'' Deltagare 3*

Deltagare 3 upplever att hon inte alls behöver socialt stöd för att kunna hantera stress eller lösa sina dagliga arbetsuppgifter. Hon anser att hon har den rätta kunskapen att kunna lösa det själv då hon är insatt i sina uppgifter

*'' Ja, nu är det så att jag har för många arbetsuppgifter, jag hinner inte med allt själv. Vi arbetar i team och vi har ett morgonmöte där vi går igenom vem som ska göra vad. Vi har ett*

*veckoschema som är väldigt övergripande. Vi försöker jämnfördela det så gott det går (deltagare 3)*

## **6. Resultatdiskussion**

I resultatet på denna studie framkom det att socialt stöd är något positivt och nödvändigt på en arbetsplats för att kunna känna trygghet och bekräftelse på det man gör. Vilket även kan styrkas av tidigare forskning, där Klenke-Hamel & Mathieu (1990) och Carpenter, (2003) lyfter fram att välbefinnandet stärks bland arbetskamrater om det finns socialt stöd på arbetsplatsen. Att kunna rådfråga vid osäkerhet och förstärka sina idéer utifrån andras åsikter och perspektiv ger ett ökat välbefinnande och trygghet i det man gör. Det sociala stödet påverkade deltagarna på ett positivt sätt, särskilt vid stressiga perioder som medförde att stressen minskades vid svåra och jobbiga beslut som man själv inte hade någon kunskap om att lösa på egen hand. Detta belyser även Lysaght et al. (2012) som tar upp att då individer som befinner sig i svåra omständigheter och får ett socialt stöd, kan medföra att hälsotillståndet förbättras. Även Ahlstrom (2012) finner att socialt stöd är av betydelse vid stressiga och jobbiga arbetsperioder. För att anknyta till Riksdagen (1994:579) som behandlar målområde fyra som jag har valt i min studie, så har resultatet ett samband med målområdets utgångspunkter. Dessa utgångspunkter är att med välfungerande arbetsrutiner så minskar ohälsan. I resultatet beskrev deltagarna att tack vare myndighetens morgonrutiner där genomgångar av arbetsuppgifter fördelades, skapades en stor samhörighet i gruppen.

I min studie framgick det inte hur man kan främja det sociala stödet, då jag upplevde att deltagarna inte ville prata för mycket för deras trygghets skull. Detta för att deltagaren inte vill riskera sitt arbete som jag har förståelse för. Därför skulle fler inledande frågor som leder till mer specifika svar kunnat ställas för att kunna få en tydligare förklaring till varför det sociala stödet är viktigt på den valda arbetsplatsen. Att få socialt stöd är inte betydelsefullt om det inte ges på rätt sätt, därför krävs det kunskap om hur man ger ett socialt stöd och i vilken form den ges beroende på situation individen befinner sig i. Detta skulle kunna ske genom att de under ett års period kallar in en rehabiliteringsspecialist för att kunna lära ut och sedan göra en uppföljning av eventuella förändringar i arbetssättet.

Resultatet av studien var inte det resultat jag hade förväntat mig att erhålla. Det kändes som om informanterna var rädda att berätta allt de upplevde och verkligen kände. Naturligtvis vill

man inte säga för mycket för att man är rädd att förlora jobbet. Anledningen till att jag upplever att informanterna inte uttryckte sig fullt ut var dels för att jag själv har haft praktik där och har sett och upplevt situationen under 3 veckors tid. Jag har även fått en uppfattning om att de anställda själva känner sig oroade, stressade och pressade. Vid intervjutillfället upplevdes de som att informanterna hade diskuterat vad de skulle säga eller inte säga. Tre av fyra informanter var mer ingående när de besvarade frågorna vid intervjutillfället, dock upplevde jag att informant 4 var rädd och otrygg under intervjun. Hon gick inte in lika djupt på svaren som de andra tre utan hon svarade bara ja och nej till att hon varken behöver eller ger socialt stöd till sina arbetskolligor. Hon ansåg att alla har olika uppgifter på arbetet där var och en skall klara sig igenom själv då det bedöms vara ens arbetsuppgift och för att man skall kunna klara sig på egen hand med den kunskapen man har. Det upplevdes som att hon inte har erfarit något socialt stöd från arbetskolligor. Arbetsmiljön upplevdes vara under stress vid dessa fyra intervjutillfällen som utfördes på myndigheten. Jag upplevde att ögonkontakten med informanterna visade att de var stressade även under intervjun då de så snabbt som möjligt ville skynda sig igenom intervjun bara för att få det gjort. När resultatet fastställdes efter intervjun var jag ganska nöjd men samtidigt missnöjd att jag inte kunde få mer djupgående svar.

## **7. Metoddiskussion**

Tanken var att alla anställda på den valda myndigheten skulle delta på intervjun då antalet anställda inte är mer än 9 personer. Dock så var det endast fyra som kunde delta, vilket var helt acceptabelt då det maximala antalet intervjupersoner uppnåts. Det tråkiga var att endast kvinnor deltog. Urvalet skedde i samband med frivillighet och relevans för studien.

Under studiens gång hoppade en manlig deltagare av då han upplevde att han hade brist på tid för att kunna delta i studien. Därav ett bortfall där det endast återstod 4 deltagare.

Det hade varit mer intressant att kunna få med män för att kunna jämföra dessa svar.

Under intervjuens gång blev det nödvändigt att avbryta ett antal gånger på grund av missförstånd av de frågor som ställdes. En deltagare förstod inte alla frågor som ställdes på grund av bristande förståelse för det svenska språket. Det medförde att deltagaren svarade nästintill likadant på alla frågor och intervjun fick därför avbrytas för att kunna förklara frågorna innan inspelningen kunde fortsätta.

Det som skulle kunna göras annorlunda i metoden för att kunna få med fler intervjupersoner är att använda sig utav bredare undersökningsgrupp där hela myndigheten skulle få delta i en enkätundersökning. Dock ska betonas att enkäter ofta ger korta och mindre formulerade svar än om man använder sig av kvalitativ ansats

Under intervjuens gång var intrycket att deltagarna inte berättade allt de hade velat av rädsla att någon skulle få höra det de sade eller att inspelningen skulle hamna i fel händer. Under intervjuens gång har deltagarens gester, kroppspråk och rörelser observerats för att kunna få en bredare uppfattning, samt att jag försökt att uppmuntra deltagaren att svara utförligare genom att ställa följdfrågor under intervjuens gång (Kvale, 2009). Detta fungerade lite olika då alla deltagare var olika och där ingen kan förutspå hur intervjutillfällena kommer att starta men framförallt avslutas då vi inte alltid kan påverka processens gång. Kanske var det fel metod jag använde mig av där informanterna inte kände sig trygga med att besvara det de egentligen ville, då de upplevde att de inte hade så mycket anonymitet trots att det försäkrades före intervjun.

## **8. SLUTSATS**

Slutsatsen i denna studie är att socialt stöd har en betydelsefull och positiv effekt för arbetsplatsen för en god arbetsglädje och en fungerande arbets-team. Genom det sociala stödet skapas goda förutsättningar för arbetsglädje och välmående. Att ge eller få någon form av socialt stöd är en del av tryggheten. Studien visade även att det inte alltid krävs mycket från motparten för att kunna få sin kollega att känna sig trygg vid brist på socialt stöd. Ibland kan det räcka med att bara sitta och lyssna på kollegan som eftersöker socialt stöd. Att bli hörd, sedd och känna en gemenskap skapar arbetsglädje och framförallt en god arbetshälsa.

### **8:0 Förslag för vidare forskning**

Det hade varit intressant att kunna utföra bredare forskning kring hur stor betydelse det sociala stödet är för arbetstagaren under en längre period.

Det jag menar med bredare forskning är att man exempelvis skulle kunna göra ett projekt där man går ut till en större grupp med en enkätundersökning som skickas till de valda undersökningsgruppen för att kunna se hur de upplever sina arbetsförhållanden idag och hur den utvecklas under ett års tid. Detta skulle kunna ske med hjälp av rehabiliteringsspecialister som har kunskap inom socialt stöd för att hjälpa deltagarna genom att förmedla vidare hur viktigt det är med att både ge och få socialt stöd av sina kollegor.

Detta skulle kunna utföras med hjälp av en hälsointervention där man gör upp en plan för hur man ska kunna hjälpa arbetstagarna på myndigheterna.

I min studie var det endast kvinnliga deltagare vilket var tråkigt. Det hade varit intressant med fler deltagare, genom att inkludera hela Sverige eller utvalda orter där även män skulle finna intresse att delta. En enkätundersökning skulle ge större urval men även för att deltagarna ska kunna känna någon form av bekvämlighet när frågorna besvaras. Detta kan också stärka deltagarens trygghet till att känna sig anonym, där svaret kan bli annorlunda och mer trovärdigt då deltagaren besvarar enkäten utan att behöva möta undersökaren.

## 9.REFERENSER

Ahlström, G. & Wadensten, B. (2012). "Enjoying Work or Burdened by it? How Personal Assistants Experience and Handle Stress at Work". *Journal of Social Working Disability and Rehabilitation*. (11) (112-127). Hämtad 25/5-14 kl.22:34

Arbetsmiljöverket, 1980:14: [http://www.av.se/dokument/afs/afs1980\\_14.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/afs1980_14.pdf)  
Hämtad: 06-12-13 kl.13:35

Arbetsmiljöverket, 2001: [http://www.av.se/dokument/statistik/rapporter/IAM2001\\_02.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/rapporter/IAM2001_02.pdf)  
Hämtad: 06/12-13 KL.17:35

Carpenter, J. , Schneider. J., Brandon, T. , & Woff, D. (2003). Working in multidisciplinary community mental health teams: *The impact on social workers and health professionals of integrated mental health care*. *British Journal of Social Works* 33, pp. 1081-1193

Dalen, M. (2008) Intervju som metod. 1. Uppl. Malmö: Gleerups utbildning

Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2011:  
[https://osha.europa.eu/sv/topics/stress/definitions\\_and\\_causes](https://osha.europa.eu/sv/topics/stress/definitions_and_causes) Hämtad: 02/24-14 kl.21:22

Folkhälsomyndighetern, 2013:  
<http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/arbetsliv-och-halsa/> Hämtad: 20/07-14 kl.09:33

Folkhälsomyndigheten, 2013:  
<http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/folkhalsans-utveckling-malomraden/halsa-i-arbetslivet/psykosociala-arbetsmiljofaktorer/> Hämtad: 3/04-14 kl.17:43

Gillham, B (2008). *Forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Haynes, S. G. & Feinleib, M. (1980). Women, work and coronary heart disease: prospective findings from the Framingham heart study. *American Journal of public health*, 70 133-141

Kelenke- Hamel ,K, & Mathieu, J, (1990). *Role strains, tension and job satisfaction influences on employees propensity to leave: A multi-sample replication and extension: Human Relations*. 43(8), 791-807.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*.(2.uppl.) Lund: Studentlitteratur.

La Rocco, J. M. , House, J. S., French, J. R. P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.

La Rocco, J. M ., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, 63 629-634.

Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork- based support. *Human Relations*, 49, 171-194

Lundberg, U & Wentz, G. (2005). *Stressad hjärna, stressad kropp: om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa*. [Ny utg.] Stockholm: Wahlström & Widstrand

Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 376-386.

Månsson, L.(2011). *Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO OCH PTK*. Stockholm

Regeringens proposition 2002/03:35; mål för folkhälsan:

<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/1259> Hämtad: 20/3-14 kl.12:34

Statens bredning för medicinsk utvärdering, 2013:

[http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbete\\_somn\\_fulltext.pdf](http://www.sbu.se/upload/Publikationer/Content0/1/arbete_somn_fulltext.pdf) 4/11-13 kl.22:45

Theorell, T. (Red.). (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet, 2002. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> Hämtad: 23/5-13 kl.14:45

World Health Organization, 1986:

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> Hämtad: 07-4-13

kl.12:44



## 10. BILAGOR

### 10:0 Bilaga 1: Intervjuguide

- På en skala 1-10, hur skulle du beskriva din hälsa?
- På vilket sätt anser/tror du att ditt hälsotillstånd påverkar ditt arbete?
- På en skala 1-10, hur skulle du beskriva din koncentrationsförmåga?
- På en skala 1-10, hur skulle du beskriva din förmåga att hantera stress?
- På en skala 1-10, hur skulle du beskriva din sömn?
- Jag utgår ifrån att ni som myndighet upplever stress på arbetsplatsen?
- Är stressen likadan över hela året?
- Hur många stressiga perioder skulle du uppskatta att du har under året?
  - Om ja, vad beror de på?
  - Hur påverkar det ditt arbete?
  - Tror du att stressen på arbetet påverkar din hälsa?
  - I så fall, på vilket sätt?
- Upplever du behov av socialt stöd i ditt arbete?
- Vid vilka tillfällen eller perioder anser du att det behovet är som störst?
- Vågar du då be om stöd? **Ja**
  - Om ja, på vilket sätt ges det sociala stödet?
  - Brukar du tillfråga **olika** personer beroende på vad stödet handlar om? T.ex. arbetsrelaterat stöd? Eller stöd på ett personligt plan/gemenskap?
  - På vilket sätt inverkar det sociala stödet du får på hur du utför ditt arbete?

- Händer det ofta, eller mindre ofta, att du får det stöd du förväntar dig/vill ha?
- Vågar du då be om stöd? **Nej**
- Skäms du för att fråga?  
Har du bett stöd om tidigare, men det inte blev vad du förväntade dig, och därför avstår?
- Om nej, saknar du det sociala stödet när det gäller arbetsrelaterade frågor, eller är det mest på det personliga planet?
- På vilket sätt tror du att avsaknad av socialt stöd inverkar på din förmåga att utföra ditt arbete?

Brukar du ge socialt stöd när du tillfrågas om det? Om nej, vad tror du det beror på?  
Om ja, kan du i så fall beskriva i vilken form du ger stödet, eller hur det ser ut?

Har du något mer att tillägga berätta gärna!

## 10:1 Bilaga 2: Informationsbrev



Hej!

Mitt namn är Laila Alyass som är student och läser på Hälsovetenskapliga Programmet vid Högskolan i Gävle. Jag har tänkt genomföra en studie om socialt stöd i arbetet, där syftet är att undersöka stress, socialt stöd och hälsa.

Den metod som kommer att användas är en intervju, som kommer att ta ca 30-40 minuter. Bokning för tid och plats får du bestämma, dels för att du ska kunna anpassa dig till ditt schema, dels för att du ska känna dig bekväm. Med din tillåtelse vill jag spela in intervjun på band för att underlätta min egen bearbetning av intervjumaterialet. Jag försäkrar att endast använda materialet för studiens syfte, och materialet kommer att bevaras oåtkomligt för obehöriga tills jag blir godkänd på mitt examensarbete, därefter förstörs materialet.

Ditt deltagande är helt frivilligt, och dina svar kommer inte att kunna identifieras, därmed garanteras din anonymitet i examensarbetet.

Du som vill delta eller har frågor och funderingar kring undersökningen, kontakta mig gärna!

[tfk101aa@student.hig.se](mailto:tfk101aa@student.hig.se)

Mobil: 076-\*\* \*\* \*

Med vänliga hälsningar

Laila Alyass

Handledare:

Gisela van der Ster, Högskolan Gävle

[giavar@hig.se](mailto:giavar@hig.se)